

Derechos humanos en las organizaciones de Manizales. Perspectiva de los jefes de grupos de trabajo



José G. Carvajal Orozco. M.Sc. En Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle. 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. Administrador de Empresas de la Universidad Nacional Sede Manizales. 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

Karen Ballesteros Valencia. Administradora de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Asistente de investigación en el grupo de investigación Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. **Correo electrónico:** kballesterosv@unal.edu.co

Cómo citar este artículo

Carvajal Orozco, J. Valencia García, J & Ballesteros Valencia, K. (2013). Derechos humanos en las organizaciones de Manizales. Perspectiva de los jefes de grupos de trabajo. NOVUM, (3), p.p 9-35.

Resumen

Este artículo expone la percepción que tienen los jefes de grupos de trabajo en las grandes empresas de la ciudad de Manizales (integradas por más de 200 empleados), frente a la ocurrencia de eventos que vulneran los Derechos Humanos dentro de sus áreas de trabajo y las prácticas organizacionales ante la ocurrencia de dichos eventos. En primer lugar se hace la contextualización del problema, en segundo lugar se expone la metodología empleada y algunos rasgos de los encuestados; en tercer lugar, se describen los hallazgos frente a la vulneración de los derechos. En cuarto lugar se concluye que la vulneración a los Derechos Humanos es una realidad en las organizaciones grandes de Manizales y se identifican los derechos con mayor nivel de vulneración. Lo anterior advierte la importancia de reflexionar sobre los comportamientos de los dirigentes, su concepción del ser humano y la necesidad de formular políticas que incorporen la promoción y el respeto por los Derechos Humanos en las organizaciones.

Palabras Clave: Derechos Humanos, ética empresarial, desarrollo humano, dignidad humana, vulneración de derechos.

Abstract

This paper focuses on the perception that have the bosses of workgroups in the big enterprises in the city of Manizales (with more than 200 employees) facing a occurrence of events that violate the Human Rights within their work areas, and organizational practices to the occurrence of such events. In first place the contextualization of the problem, in second place presents the methodology and some characteristics of the respondents, third describes the findings related to the violation of rights. In four place concludes that the violation to Human Rights is a reality in big organizations of Manizales, and they identify the Human Rights with major recognition of violation. The above highlights the importance to reflecting about the behavior of the leaders of the organization, their conception of human beings and the need to formulate policies that incorporate the promote and the respect of the Human Rights in the organizations.

Keywords: Human rights, business ethics, human development, human dignity, violation of rights.

Introducción

El reconocimiento de problemas que se traducen en el deterioro de lo humano en las organizaciones encuentra antecedentes en los trabajos de Marx y Engels en el siglo XIX. A principios de siglo XX sobresalen los trabajos de Chester Barnard, Robert Owen, Elton Mayo, y Mary Parker Follet. A mediados del siglo XX adquieren reconocimiento los trabajos de Douglas McGregor, Rensis Likert y Cris Argyris. Más recientemente los trabajos de los profesores de la escuela de Montreal (HEC), Omar Aktouf (2009), Alain y Jean Francois Chanlat. En el ámbito colombiano, los trabajos del grupo Nuevo Pensamiento Administrativo orientados por los profesores Fernando Cruz Kronfly y William Rojas; y el programa doctoral en Administración de la Universidad EAFIT.

A partir de estos reconocimientos ha surgido el interés por revisar la problemática de la relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones de Manizales. En el día a día de las organizaciones y en la interacción de los integrantes, ocurren situaciones que vulneran sus

Derechos Humanos¹. Estos eventos impactan negativamente sobre la armonía de las relaciones de trabajo, la convivencia, la productividad de las organizaciones y también sobre la dinámica de la sociedad.

El propósito de este artículo es presentar los resultados de la indagación realizada sobre la percepción que tienen los jefes de grupos de trabajo en las grandes empresas de la ciudad de Manizales, frente a algunos eventos que constituyen algún tipo de vulneración de los Derechos Humanos² al interior de sus áreas de trabajo.

El proyecto que da origen a este documento tiene como antecedentes otros dos trabajos realizados en las ciudades de Manizales (2009) y Armenia (2010-2011), que indagaron por la percepción de los empleados frente a situaciones de vulneración de los DD.HH. en sus organizaciones.

El documento se divide en cuatro partes. En la primera se contextualiza el problema a partir de una documentación mínima de los DD.HH. estudiados. En la segunda, se describen los aspectos metodológicos y los rasgos demográficos del grupo de encuestados. En la tercera parte se

¹ Véase Gaviria y Ocampo (2000), Carvajal (2010); Carvajal et al., (2011), Prandi (2003); Prandi y Lozano (2006) y el Danish Institute for Human Rights (2006).

² En adelante DD.HH.

exponen los hallazgos frente a las situaciones de vulneración; y en la última parte, se presenta la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

Se concluye que desde la vivencia de los jefes de grupos de trabajo la vulneración a los DD.HH. es una realidad en las organizaciones grandes de Manizales, que se presenta de manera significativa en organizaciones de todos los sectores de actividad, y de naturaleza pública y privada. Los derechos con mayor reconocimiento son el derecho a la salud, el derecho a la integridad y trato humano y el derecho a la igualdad.

Resulta vital tomar consciencia de la naturaleza, la dimensión y las implicaciones del problema, para diseñar y ejecutar acciones tendientes a reducir las situaciones de vulneración de este tipo de eventos. En términos prácticos, lo anterior favorece un mejor desempeño individual y grupal, que se traduce en un mayor potencial competitivo de las organizaciones.

1. Contextualización del problema

1.1 Hombre, organización y productividad

El hombre juega un papel central en las organizaciones, él es el motor que alienta y determina la productividad; es el elemento activo dentro de ellas.

Por tanto, en las organizaciones, se hace cada vez más imperativo ofrecer a sus participantes posibilidades de sostener relaciones armónicas y reducir la presencia de hechos que se pudieran constituir como vulneración de los DD.HH.

La sociedad en que vivimos es una sociedad de organizaciones (Perrow, 1992), el hombre de hoy está fuertemente vinculado a ellas. En las organizaciones el hombre pasa cerca de la mitad de su vida consciente, y es en ellas donde se da la oportunidad de desarrollar plenamente sus capacidades humanas. Desde diversos ámbitos, la acción del hombre contemporáneo está inevitablemente mediada por organizaciones.

Hoy se acepta que las organizaciones son pequeñas sociedades (Perrow, 1990), en ellas, las reglas propenden por mantener una dinámica que favorezca su permanencia y la estabilidad de las relaciones entre los participantes. Pero al igual que en la sociedad, se presentan conflictos que llegan a afectar negativamente la productividad y competitividad. Este planteamiento no es nuevo, ya desde los trabajos de Elton Mayo (1972), se llama la atención sobre la necesidad de considerar las variables que desde lo humano y lo social determinan el acontecer en las organizaciones.

Como se dijo en la introducción, son diversos los llamados de atención a empresarios, administradores y académicos, sobre la importancia de re- visar la forma cómo el trabajo humano es dirigido, también, frente a los supuestos que subyacen bajo los diseños curriculares de los programas de administración, los procesos de formación y las prácticas administrativas. Aspectos de la realidad que se traducen en un deterioro de lo humano en la organización y apuntan a considerar al hombre meramente como un medio al servicio de un sistema de producción, convirtiendo los sitios de trabajo en espacios donde la humanidad del sujeto es desvalorizada y donde la probabilidad de ocurrir eventos de vulneración a los DD.HH. aumenta mientras a los empresarios y dirigentes poco les importa.

Un hipótesis aparece como promisoría para explicar parcialmente la violencia cotidiana en Colombia, aquella que se aparta del conflicto armado entre guerrilla, paramilitares y ejército. Esta hipótesis resulta pues en un enunciado que plantea que parte de esta violencia es originada en la forma como el trabajo humano es dirigido en las organizaciones. Cuando un empleado que constantemente es maltratado, probablemente tiene poco afecto para brindar a su esposa, a sus

hijos o sus vecinos, quienes con igual o mayor carga emocional, pueden “estallar” ante la más mínima discusión.

A continuación, a partir de una revisión de la literatura sobre la problemática, se ofrece una breve documentación de los rasgos generales de los DD.HH. y específicamente de aquellos que tienen una mayor cercanía al ámbito de las organizaciones.

1.2 Los Derechos Humanos

Los DD.HH. son facultades del ser humano y como tal, “son las condiciones de la existencia humana que permiten al ser humano desenvolverse y utilizar plenamente sus dotes de inteligencia y de conciencia en orden a la satisfacción de las exigencias fundamentales que le imponen su vida espiritual y natural” (Del Solar, 2000, pp. 21-22).

De modo similar, para Monroy (1980) “los derechos son las condiciones de la vida social, sin las cuales no puede ningún hombre perfeccionar y afirmar su propia personalidad. Puesto que el Estado existe para hacer posible esa tarea, solo manteniendo esos derechos puede conseguir su fin” (p. 1).

Los DD.HH. son de vital importancia. Desde cierta perspectiva se

consideran correlativos e inherentes al ser humano y a la sociedad, y en virtud de esto deben ser reconocidos y protegidos por el Estado para garantizar la dignidad, la libertad e igualdad del ser humano, tanto en instancias nacionales como internacionales, para lograr el bien común y la realización del hombre en el plano material, racional y espiritual (Monroy, 1980).

Desde una perspectiva relacionada, para Pérez (1984) 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” (p. 46). Aquí, ellos son el producto de luchas sociales y políticas, pero no naturales (Surasky, 2010).

Pese a los avances logrados en la formalización de los Derechos Humanos y en las discusiones en los planos académico y político, la realidad actual nos muestra cómo los DD.HH.³ son vulnerados cada día en muchas partes del mundo y en

diversos escenarios de la vida social (Amnistía Internacional, 2009, 2010).

Aunque surgieron de manera progresiva de acuerdo con las dificultades presentes en la sociedad, como es el caso de los derechos que surgieron para limitar las atribuciones del Estado, los DD.HH. se establecieron como una garantía a la libertad y se proclamaron para garantizar la igualdad y dignidad del ser humano, es decir, los DD.HH. surgieron como respuesta a las necesidades del hombre para vivir dignamente y en condiciones adecuadas. En este mismo camino, Quiroga (1995) plantea que:

“La función de los derechos del hombre no puede limitarse a emancipar parcialmente al individuo frente al Estado y a proporcionarle protección frente al mismo, sino que debe concebirse como relaciones vinculantes entre el individuo, el Estado y la sociedad, es decir como el fundamento de la unidad política (p. 1)”.

Ahora bien, en las organizaciones como en la sociedad, los empleados tienen determinados derechos que se encuentran formalizados. Para el caso

³ Otra perspectiva para reseñar los DD.HH. es la clasificación conocida como “las tres generaciones de los Derechos Humanos”, que reconoce progreso en tal formalización: Los de primera generación son conocidos

como “Individuales”, “fundamentales” o “políticos”. Los de segunda generación son conocidos como “derechos sociales, económicos y culturales” y los de tercera generación conocida como “derechos colectivos y derechos del pueblo”.

colombiano la Constitución Política, el Código Sustantivo de Trabajo, el Código Penal, la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008⁴ establecen “medios de protección a derechos como la dignidad, la integridad, la honra y la integridad física y síquica” (Garzón, 2011), el derecho a la vida y el derecho a la familia, entre otros.

Existen numerosas organizaciones que trabajan en promover y defender los DD.HH. Entre las más reconocidas se destacan dos: en el plano mundial y en perspectiva general, la ONU⁵, y subsidiaria de esta, en el plano más específico de las organizaciones, la OIT⁶. Además, existen otras como la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GTZ) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo internacional (USAID), que en su agenda integran la problemática de los DD.HH. y las empresas. Igualmente, existen iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial que vinculan los DD.HH. y la empresa: iniciativas como el Global Compact de Naciones Unidas, el Libro Verde de la Unión Europea, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, el Human Rights Compliance Assessment del Danish Institute for

Human Rights, la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social (OIT), las Directrices del Global Reporting Initiative, Ethical Trading Initiative y la Matriz de CSR Europe (Prandi, 2003).

En Colombia, también podemos encontrar organismos que defienden estos derechos, como la Defensoría del Pueblo, a la que le corresponde esencialmente velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los DD.HH. (Defensoría del Pueblo, 1998), Y frente a organizaciones, el Ministerio del Trabajo, como responsable de las relaciones laborales en Colombia, busca que se cumplan las normas y compromisos producto de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Colombia. Este ministerio presta atención socio-laboral a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad laboral y social. Estos organismos cumplen funciones de defensa de los DD.HH. de las personas y de los empleados junto con las Personerías Municipales y la Consejería Presidencial para la Defensa, Protección y Pro-moción de los DD.HH.

⁴ Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en

el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

⁵ Organización de Naciones Unidas.

⁶ Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de la problemática sobre DD.HH. y organizaciones los temas con mayor atención son: la acción de las compañías multinacionales (Agnes, 2008; Gómez, 2000; Hernández, 2009; Werner y Weiss, 2003); los efectos del conflicto en zonas de violencia sobre las actividades productivas, violencia laboral y acoso laboral (Einarsen y Hauge, 2006; Leymman, 1996; Ovejero, 2006; Peralta, 2004); acoso sexual (Caballero, 2006); restricciones a la actividad sindical, trabajo infantil, discriminación en el trabajo (Grueso, 2009). En la literatura se identifica un interés por la responsabilidad de las empresas frente a los DD.HH., especialmente, las disposiciones desde un plano jurídico (Mujica, 2010; Tangarife-Pedraza, 2008) y la responsabilidad de las empresas transnacionales (Paust, 2001).

En las investigaciones sobre administración y organizaciones, no se identifican, de manera directa, perspectivas que incluyan el estudio de los DD.HH. en las prácticas y acciones que se dan al interior de la organización. Generalmente, el problema, es asociado a las perspectivas del bienestar laboral (Calderón, et al., 2003), la Responsabilidad Social Empresarial (Buchholz y Rosenthal, 2001) y la ética

empresarial (Bowie, 2001; Carvajal, 2009; Frederick, 2001).

Desde una perspectiva radical-humanista en la concepción del hombre en el trabajo y el respeto de su dignidad humana, y como se mencionó atrás, se conocen los esfuerzos del grupo Humanismo y Gestión del HEC de Montreal. Cuyos planteamientos parten de considerar al ser humano según Aktouf (2009) como:

“[...] un ser abocado, por su status único de ser autoconsciente, a la búsqueda de lo que lo libera, le emancipa, le entrega a sí mismo y lo conduce a la realización de lo que es por vocación: un ser dotado de conciencia, de juicio y de libre albedrío que inspira a su propio ascenso. De aquí que el humano deba ser considerado como un “ser genérico”, creador de lo que constituye su ambiente, de su sociedad y, por ende, de sí mismo. El humanismo de que hablo expresa el hecho de estar centrado por completo en el hombre, en la significación humana (por y para el hombre) de lo que se emprende” (p. 706).

En Colombia, la preocupación por los DD.HH., en el ámbito laboral ha estado presente en las reflexiones sobre la inhumanidad en el trabajo y en las organizaciones (Cruz, 2002, 2003; Rojas, 2003). En el desarrollo

del presente estudio, y sin perder de vista que no hay un derecho humano más importante que otro, se tomaron de manera particular algunos derechos de los cuales se derivaron algunas situaciones de vulneración posibles de ocurrir en las organizaciones, sobre las cuales conviene llamar la atención de dirigentes y empresarios, y desarrollar actividades de diagnóstico y reflexión. Los derechos que van a ser analizados son: el derecho a la familia, el derecho a la salud, el, derecho a la igualdad de las personas y la prohibición de discriminación y derecho a la integridad y trato humano. A continuación se presenta una documentación mínima de cada uno de ellos.

Derecho a la salud

El derecho a la vida es el primero de los derechos de la persona (Naranjo, 1997), y está consagrado en la Constitución Política Colombiana. Conexo con él, se encuentra el derecho a la salud, concebida como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente de afecciones o enfermedades” (Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 1948). Dentro de las organizaciones se presentan situaciones como instalaciones inseguras, que ponen en peligro la salud, la integridad física y la vida de los trabajadores. Otros

eventos problemáticos relacionados son: la ausencia de equipos de seguridad, exposición prolongada a ambientes malsanos sin adecuada protección, no afiliación al sistema de seguridad social en salud, y el obligar a los empleados a trabajar en condiciones que afectan la capacidad física o mental.

Derecho a la integridad y trato humano

La Declaración Universal de los DD.HH. contempla que “nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes” (Art. 5). Para que un comportamiento conlleve a tal calificación se deben considerar las características y condiciones de las personas y el impacto que tengan en ellas (Cepeda, 1992).

A partir del año 2006 se cuenta en Colombia con la Ley 1010, legislación que formaliza un marco de conceptos, procedimientos y sanciones respecto de las formas de agresión que atentan contra la dignidad humana en las relaciones laborales, consideradas como acoso laboral, entre ellas: maltrato (físico, verbal o psicológico), discriminación, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral. Como complemento a esta Ley, se publicó en el 2008 la Resolución 2646, la cual:

Establece disposiciones y define responsabilidades de los diferentes actores sociales en la prevención y sanción de los riesgos psicosociales aplicable a todo tipo de vinculación laboral. Al respecto reconoce como factores de riesgo psicosociales los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización así como las características propias de cada persona como factores que influyen en la salud y en el rendimiento de las personas (Garzón, 2011, p. 108).

En el ámbito organizacional eventos como el acoso laboral, constituyen una vulneración a este derecho. Este fenómeno se entiende como “[...] toda conducta abusiva (gesto, palabra, comporta-miento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2001, p. 19). Otra vulneración al derecho a la integridad y trato humano lo constituye el acoso sexual; este va desde las miradas lascivas, los contactos físicos no deseados y las “imposiciones sexuales”, hasta el uso de la fuerza física. Algunos eventos dificultan su

calificación debido a la “subjetividad” que caracteriza las situaciones de acoso.

Él se manifiesta especialmente en ambientes en los que víctima y victimario tienen que estar en contacto; de esta manera, los puestos de trabajo resultan propicios para que se presenten estas situaciones. Las obligaciones del trabajo hacen que exista la necesidad de interacción y permanencia en un mismo lugar (Caballero, 2006). Son diversas las posibilidades y en cualquiera de ellas resulta vulnerada la integridad de la persona.

Derecho a la igualdad de las personas y prohibición de la discriminación

Se prohíbe cualquier tipo de discriminación, y reconoce que “todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966)⁷. Los aspectos que consagra este derecho son: raza, sexo, origen, religión, condición social, condición física, o preferencia sexual y política, entre otros. Frente a este derecho, “las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de

⁷ Artículo 26. También, la Ley 1010 de 2006 regula asuntos relacionados con la discriminación

discriminación en el empleo y la ocupación”⁸ (Pacto Mundial, 1999).

En las organizaciones, se presenta la discriminación cuando hay trato diferenciado, como preferencia por algunos trabajadores, vinculándolos o ascendiendo sin considerar su competencia, negando oportunidad a quienes sí la tienen, o asignando privilegios sin justificación. Con relación al género, la discriminación se identifica entre otros aspectos con la diferencia de oportunidades y remuneración desigual por trabajo de igual valor.

Pero no todo trato diferenciado o preferencial constituye una discriminación. De entrada, por la estructura formal de la organización, hay diferentes distinciones naturalizadas que no permiten tener un trato igual. En las interacciones sociales el simple hecho de ocupar un cargo, establece diferencia entre las personas y no permite un trato igual.

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” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966)⁹. Así como también debe ser garantizada por la sociedad y el Estado. “La honra, la

dignidad y la intimidad de la familia son inviolables” (Constitución Política de Colombia, 1991)¹⁰.

En las organizaciones se vulnera este derecho cuando se prohíbe la conformación de parejas entre empleados, cuando extienden 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, entre otros; en estos casos se configuran situaciones que generan conflictos familiares que llevan a quebrantar la integridad de la familia.

Otra forma de vulnerar este derecho dentro de la empresa, se da cuando, antes de contratar, se obliga a las mujeres a realizarse pruebas de embarazo, o hacerles firmar cláusulas en las que se comprometan a no quedar embarazadas mientras trabajan en la organización.

Aspectos metodológicos y caracterización de la muestra

El estudio es de tipo exploratorio-descriptivo. Se contactó a los jefes de gestión humana de las organizaciones con un número igual o superior a 200 empleados y se les invitó a participar de la investigación. De una población

⁸ Principio 6°

⁹ Artículo N° 23

¹⁰ Artículo N° 42.

de aproximadamente 60 empresas¹¹ aceptaron participar 40 de ellas. Se realizó sobre una muestra no probabilística¹² de 205 jefes de grupos de trabajo con 4 o más personas a cargo.

La metodología utilizada fue la aplicación de encuestas a los jefes, sobre su percepción de las situaciones de vulneración de los DD.HH. en sus áreas de trabajo.

Las encuestas se aplicaron en los sitios de trabajo de los encuestados, entre finales de 2009 y comienzos de 2010, a aquellas personas que brindaron un espacio para la realización de la misma dentro del lapso previsto para el trabajo de campo. Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS Versión 18.

El estudio consideró los siguientes grupos de variables:

- Características demográficas del encuestado.
- Ubicación y tiempo laborado del encuestado en la organización.
- Características de las organizaciones en las que laboran.
- Eventos que constituyen vulneración a los derechos estudiados.

2.1 Características generales de la muestra

El siguiente cuadro presenta las características de los encuestados, su ubicación y tiempo laborado en la organización.

Cuadro 1: Rasgos de los jefes de grupo encuestados y de su situación en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	93	45,4%
	Femenino	112	54,6%
Edad del Encuestado	Entre 20 y 30	31	15,1%
	Entre 31 y 40	78	38,0%
	Entre 41 y 50	64	31,2%
	Más de 50	31	15,1%
Número de personas que tienen a cargo en la empresa	Menos de 10	100	48,8%
	Entre 10 y 49	70	34,1%
	Entre 50 y 199	32	15,6%
	Más de 200	3	1,5%
Años que lleva trabajando en la empresa	Menos de 1 año	19	9,3%
	Entre 1 y 5 años	73	35,6%
	Entre 6 y 10 años	36	17,6%
	Más de 10 años	77	37,6%
Años que lleva en el cargo actual	Menos de 1 año	33	16,1%
	Entre 1 y 5 años	107	52,2%
	Entre 5 y 10 años	35	17,1%
	Más de 10 años	30	14,6%

Fuente. Elaboración propia.

¹¹ Según registro de cotizantes de CONFAMILIARES Caldas.

¹² Se contactaron a los jefes de grupos y se le aplicó el cuestionario a aquellas personas que brindaron su apoyo.

En la muestra predominan las mujeres, que re-presentan el 54,6% y también, las edades en el rango entre 31 y 40 años (38%). Cerca de la mitad de los encuestados (48,8%) tienen bajo su dirección grupos de menos de 10 personas; mientras el 34,1% dirigen grupos cuyo número de integrantes oscila entre 10 y 49 personas. Grupos

de más de cincuenta personas son dirigidos solo por el 17,1% de los jefes.

El 90% de los jefes llevan más de un año en sus empresas, y poco más de la mitad, el 55.1% de los jefes llevan laborando más de cinco años. El 84% de ellos llevan ejerciendo su cargo por más de un año de manera continua.

Cuadro 2. Nivel de formación de los jefes, relacionada con gestión humana

Relacionado con gestión humana	Pregrado: relacionado con gestión humana	26	12,7%
	Posgrado: relacionado con gestión humana	92	44,9%
	Técnica y Tecnología: relacionada con gestión humana	6	2,9%
	Total con estudios relacionados con gestión humana	124	60,5%

Fuente. Elaboración propia.

Respecto a la formación académica, se encontró que el 85,9% de los encuestados tienen estudios universitarios, y el 62,0% realiza o realizó algún estudio de posgrado. En el cuadro 2 se muestra la relación entre los títulos obtenidos por los encuestados, y el área de la gestión humana. Como se puede apreciar el 60,5% de ellos cuenta con estudios que están relacionados con el área de Gestión Humana, de los cuales el

44,9% corresponde a posgrados¹³, y el 12,7% a pregrados¹⁴.

El cuadro 3, describe las características de la organización en las que laboran los encuestados, se puede observar que la muestra estuvo principalmente conformada por personas que laboran en organizaciones del sector servicios (64,9%) y del sector privado (70, 2%).

¹³ Posgrados: para conformar este ítem, se agruparon posgrados como: Especializaciones en Gestión Humana, Maestrías en Administración, Maestrías en

Salud Ocupacional, Doctorados en Gerencia, entre otras

¹⁴ Pregrado: este grupo está conformado por Administración de Empresas, Psicología, Trabajo Social, entre otras.

Cuadro 3. Distribución de los jefes por rasgos de la organización en que trabajan

		Frecuencia	Porcentaje
Actividad de la organización	Industrial	57	27.8%
	Comercial	15	7.3%
	Servicios	133	64.9%
	Total.	205	100%
Naturaleza de la organización	Privada	144	70.2%
	Pública	51	24.9
	Mixta	10	4.9
	Total.	205	100%

Fuente. Elaboración propia.

3. Resultados

A continuación se muestran los resultados respecto al reconocimiento de la ocurrencia de situaciones en las que se ven vulnerados los DD.HH. en el área de trabajo de los encuestados;

se presentan las frecuencias y los porcentajes de los eventos.

3.1 Derecho a la salud

El cuadro 4, resume el reconocimiento de los encuestados sobre las situaciones identificadas como de vulneración del derecho a la salud.

Cuadro 4. Vulneración del derecho a la salud

Reconocieron la ocurrencia eventos como:	Muestra %	Industrial %	Comercial %	Servicios %	Privada %	Publica %
Accidente laborales	55,6	63.2	60.0	51.9	56.3	49.0
Instalaciones de trabajo inseguras	32,2	40.4	26.7	29.3	34.0	29.4
Situación de personas obligados a trabajar indispuestos o disminuidos física o mentalmente	4,4	1.8	0.0	6.0	4.2	3.9
Total de reconocimiento frente al Derecho	61.0	59.6	60.0	61.7	60.4	58.8

Fuente. Elaboración propia.

Al unir los casos donde los jefes reconocen la presencia de eventos de vulneración del derecho a la salud, la tasa que se alcanza es del 61%. Uno de cada dos encuestados reconoce la presencia de algún tipo de accidente en sus lugares de trabajo, siendo este el evento de mayor reconocimiento (55,6%).

El 32.2% de los Jefes considera que las instalaciones en las que laboran los trabajadores no son seguras para la salud e integridad física de ellos. El evento de menor reconocimiento (4.4%) es en el que los trabajadores han sido obligados a desarrollar sus labores en condiciones de indisposición o cuando se siente

disminuidos en su capacidad física y mental.

El sector industrial (63.2%) y las organizaciones privadas (56.3) son los escenarios en los que los jefes de grupo reconocen en mayor proporción la ocurrencia de accidentes laborales en sus áreas. La presencia de instalaciones seguras, tiene por parte

de los jefes, mayor reconocimiento en el sector industrial (40.4%) y en las organizaciones privadas (34.0%), siendo estos, los reconocimientos más altos con respecto a la muestra.

La forma en que los jefes proceden cuando se presenta un evento de vulneración del derecho a la salud se muestra en el cuadro 5.

Cuadro 5. Formas del proceder

Formas de proceder	Frecuencia	Porcentaje
Reportar a la ARP y EPS	47	22,9
Comunicar a Salud Ocupacional	33	16,1
Tomar medidas correctivas	22	10,7
Realizar investigación de lo sucedido	14	6,8
Acudir a jerarquía superior	13	6,3

Fuente. Elaboración propia.

Frente a las situaciones de vulneración del derecho a la salud, las principales prácticas reconocidas están relacionadas con los procedimientos de tipo legal como reportar a la ARP y a la EPS (22,9%) y procedimientos administrativos inter-nos consistentes en comunicar a la unidad encargada de estos asuntos (16,1%).

La legislación colombiana referida al sistema de seguridad social en salud, obliga a seguir unos procedimientos, que poco margen deja a los funcionarios encargados. Si bien, tomar medidas correctivas (10,7%) implica realizar investigaciones y estas son ordenadas por jefes, (Jerarquía superior; 6,3%), se convierte en un imperativo el recurrir a las ARP y EPS.

3.2 Derecho a la familia

En el cuadro 6, se presenta el resultado respecto a dos situaciones que pueden considerarse potencial vulneración del derecho a la familia.

Al unir las situaciones indagadas frente al derecho a la familia, el 22% de los jefes reconoce la ocurrencia de estas en su área de trabajo. Las relaciones sentimentales son el primer paso para la formalización de la familia, y el 15.1% de los encuestados reconoce que en su organización se prohíbe este tipo de relaciones.

Cuadro 6. Vulneración del derecho a la familia

¿ Situación de vulneración del derecho a la Integridad de la persona?	Muestra %	Industrial %	Comercial %	Servicios %	Privada %	Pública %
Se prohíben relaciones sentimentales entre compañeros.	15,1	14	53.3	11.3	20.8	2.0
No se permiten horarios flexibles para atender asuntos relacionados con la familia.	10,2	16.1	20	6.8	11.8	8.0
Total de reconocimiento frente al derecho.	22.0	22.8	66.7	16.5	27.1	11.8

Fuente. Elaboración propia.

El 10.2% reconoce la existencia de restricciones de tiempo, para atender asuntos familiares. Ambos casos tienen efectos negativos sobre la plenitud del disfrute de este derecho. Según el tipo y naturaleza de la organización, el reconocimiento de la prohibición de las relaciones sentimentales entre compañeros es mayor en jefes de organizaciones privadas (20.8%) que, de públicas (2.0%).

De igual forma, hay mayor reconocimiento de esta situación en jefes de organizaciones comerciales (53.3%), que de industriales y de servicios. Y el no permitir horarios flexibles para atender asuntos relacionados con la familia, es mayor en las organizaciones de carácter comercial (20.0%).

Resumiendo, el mayor reconocimiento de vulneración del derecho a la familia se encuentra en jefes de grupo en organizaciones comerciales (66.7%), y en organizaciones de carácter privado (27.1%).

3.3 Derecho a la integridad y trato humano.

Para la indagación frente a este derecho, se trabajó con términos usados para describir situaciones constitutivas de acoso laboral o mobbing. Algunos estudios sostienen que para tipificar una situación de abuso, al menos una vez por semana y a lo largo de un prolongado periodo (Einarsen y Hauge, 2006; Leymman, 1996; Piñuel y Zabala, 2001).

El cuadro 7 muestra las situaciones potencialmente constitutivas de vulneración del derecho a la integridad y el trato humano.

Cuadro 7. Vulneración del derecho a la integridad y trato humano.

¿ Situación de vulneración del derecho a la integridad de la persona?	Muestra %	Industrial %	Comercial %	Servicios %	Privada %	Pública %
Presencia de agresión verbal.	18.0	10.5	6.7	22.6	16.0	21.6
Presencia de amenaza y amedrentamiento.	10.2	7.0	0	12.8	8.3	11.8
Presencia de acoso u hostigamiento.	10.7	5.3	0	14.3	6.9	21.6
Presencia de agresión psicológica.	13.7	5.3	0	18.8	11.8	17.6
Presencia de entorpecimiento del trabajo a un empleado	10.7	5.3	0	14.3	9.0	15.7
Total presencia de vulneración a la Integridad Personal.	33.2	22.8	6.7	40.6	28.5	45.1

Fuente. Elaboración propia.

Al unir la ocurrencia de los eventos estudiados que constituyen vulneración a este derecho, el reconocimiento de los jefes de grupo alcanza 33,2%, cifra que puede calificarse de alta, si se considera que implica que esta vulneración es aceptada por 1 de cada 3 jefes. La agresión verbal (18,5%) y la agresión psicológica (13,7%), constituyen los enunciados con mayor reconocimiento. Mientras, no muy lejos, los demás eventos indagados alcanzan un reconocimiento del 10% de los jefes encuestados.

La agresión física y el chantaje son los eventos que menos se reconocieron con un 1%; pero la existencia de agresión física es preocupante, pues representa un foco de violencia dentro y fuera de las organizaciones. Para los jefes de organizaciones del sector servicios, el reconocimiento total de los enunciados que constituyen vulneración de este derecho llega al 40.6%; cerca de la mitad de este valor

constituye la tasa de reconocimiento en el sector industrial (22.8%).

El evento de mayor reconocimiento por jefes del sector servicios es la agresión verbal (22.6%). Los demás eventos para este sector oscilan entre el 12.8% y el 18.8%. En el sector industrial el enunciado de mayor ocurrencia es la agresión verbal (10.5%).

Del mismo modo, la ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la integridad y trato humano, es mayor en jefes de las organizaciones públicas (45.1%) que en los de las privadas (28.5%).

Los eventos de mayor reconocimiento, con igual porcentaje, son la agresión verbal y la presencia de acoso u hostigamiento (21.6%) en las organizaciones públicas. El resto de enunciados, oscilan entre un reconocimiento del 8.3% y el 17.6%.

Dentro de las situaciones donde se vulnera el derecho a la integridad y

trato humano se encuentran resultado frente al reconocimiento de situaciones referentes al acoso algunos eventos de acoso sexual sexual¹⁵. En el cuadro 8 se presenta el

Cuadro 8. Presencia de formas de acoso sexual

Presencia de situaciones en los empleados:	Frecuencia	Porcentaje
Empleados se han sentido agredidos o acosados sexualmente	8	3,9%
Empleados han sido tocados de modo que se los hizo sentir incómodos	6	2,9%
Empleados han recibido insinuaciones de mejorar o desmejorar sus condiciones laborales a cambio de relaciones sexuales	2	1,0%
Total de reconocimiento frente al evento.	11	5,4%

Fuente. Elaboración propia.

La percepción de los jefes sobre eventos de acoso sexual en las organizaciones podría calificarse de baja, pero se hace preocupante la presencia de este tipo de situaciones, pues aunque tan solo el 5,4% (11 encuestados) lo reconoce, la cifra que describe mejor la realidad podría aumentar, esto, debido a la barrera que existe en las personas para aceptar esta realidad.

La vergüenza de aceptarlo y denunciarlo hace que este porcentaje pueda ser en realidad mayor. Aunque este reconocimiento por parte de jefes podría ser calificado de marginal, la presencia de estos eventos indica la dificultad de controlarlos en el contexto del trabajo.

En el cuadro 9 se presentan las formas de proceder del jefe ante las situaciones de vulneración de este derecho.

Cuadro 9. Formas de proceder

Formas de proceder	Frecuencia	Porcentaje
Dialogar con las partes	32	17.2%
Tomar medidas correctivas y disciplinarias	29	15.6
Acudir a jerarquía superior	28	15.1%
Realizar investigación de lo sucedido	2	1.1%

Fuente. Elaboración propia.

¹⁵ Para el diseño de esta parte del estudio, se trabajó con la investigación de Caballero (2006).

Las situaciones representadas en los enunciados que se sometieron a consideración de los jefes encuestados, se convierten en situaciones problemáticas para la dirección de los grupos de trabajo. En esto, la forma de proceder más común identificada, es el dialogo con las partes (17.2%), tomar medidas correctivas y disciplinarias (15.6%) y acudir a jerarquía superior (15.1%). El reconocimiento explícito respecto a que se realice investigación por lo sucedido es muy bajo (1.15%).

Las prácticas descritas por los encuestados, muestran cómo ellos, en todos los casos en que se reconoce la ocurrencia de eventos de vulneración

a este derecho, intentan una intermediación directa entre agredido y agresor.

Esto puede considerarse un indicativo respecto a la carencia de una política de organización que permita resolver este tipo de conflictos entre sus integrantes; política que se traduce en prácticas razonables y orientadas profesionalmente.

3.4 Derecho a la igualdad de las personas y prohibición de la discriminación

El siguiente cuadro (10) permite observar diferentes formas de discriminación en la organización y su respectiva frecuencia.

Cuadro 10. Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación

Tipos de discriminación	Frecuencia	Porcentaje
Forma de vestir	18	8,8
Género	17	8,3
Apariencia física	16	7,8
Estrato socioeconómico	10	4,9
Discapacidad física	10	4,9
Inclinación sexual	9	4,4
Credo religioso	8	3,9
Partido político	8	3,9
Padecer enfermedades	8	3,9
Color de piel	4	2,0
Total de reconocimiento frente al derecho.	51	24,5%

Fuente. Elaboración propia.

El 24,5% de los jefes afirman que se presenta al menos uno de los diez casos de vulneración del derecho de igualdad y discriminación dentro de las organizaciones, es decir, uno de cada cuatro ha percibido en su área de trabajo eventos constitutivos de

discriminación. Para los jefes, la percepción de discriminación en la organización se da especialmente por la forma de vestir, por el género y la apariencia física.

Discriminaciones por el color de piel, el credo religioso, el partido político y las

enfermedades son los eventos con menor reconocimiento. Se destaca, que ocho casos en los que se afirma por parte del jefe, la presencia de discriminación o trato diferenciado por el partido político, cinco de ellos laboran en organizaciones públicas.

De igual forma, frente a la discriminación por padecer alguna enfermedad, dos de los casos, los jefes

pertenecen a organizaciones de actividad comercial, el resto (6 casos), a organizaciones de servicios. En los demás eventos no se presenta diferencias significativas por actividad y naturaleza de la organización.

En el momento en que se identifica un evento de discriminación, la forma de actuar por parte del jefe, se presentan en la cuadro 11.

Cuadro 11. Forma de proceder

Forma de Proceder	Frecuencia	Porcentaje
Dialogar con las partes	32	15,6
Tomar medidas correctivas y disciplinarias	19	9,3
Acudir a jerarquía superior	18	8,8
Total que indicaron como procede	69	34,5%

Fuente. Elaboración propia.

Allí, se muestra que, el dialogar con las partes es el procedimiento con mayor porcentaje (15,6%); tan solo el 9,3% proponen tomar medidas correctivas y disciplinarias, si esta medida fuese implementada por más organizaciones, se podría reducir la presencia de estos eventos, ya que el dialogo con ambas partes es una solución que se da en el instante en que se presenta el altercado y podría olvidarse en el momento en que se dan las espaldas, mientras que con las medidas disciplinarias, se puede controlar y evitar nuevos episodios de discriminación.

3.5 Resumen por derechos

Los jefes de grupos de trabajo, hacen evidente la ocurrencia de eventos de vulneración de DD.HH. dentro de las organizaciones grandes de Manizales. Sumando los casos de vulneración de los derechos estudiados, el reconocimiento llega al 78% de los encuestados. Excluyendo los casos de vulneración del derecho a la salud, el reconocimiento de vulneración de los otros derechos llega al 60.5%.

El derecho a la salud es el más vulnerado, seguido por el derecho a la integridad y trato humano y los eventos que constituyen vulneración a la igualdad y discriminación. Pero, aunque los eventos que constituyen vulneración de los DD.HH., re-

presentan diferencias en el plano cualitativo; por ejemplo, no se encuentran en un mismo plano una agresión verbal, a una agresión física o un accidente laboral. Sin embargo, desde el marco político-jurídico de los DD.HH., no hay un derecho humano más importante que otro.

En el siguiente cuadro se presenta el resumen de la vulneración de los DD.HH., cruzado con la actividad y naturaleza de la organización donde laboran los jefes.

Cuadro 12. Vulneración de los DD.HH. por sector de actividad y naturaleza de la organización

Derechos	Actividad de la organización			Naturaleza de la organización		Reconocimiento en la muestra %
	Industrial %	Comercial %	Servicios %	Privada %	Pública %	
Salud	59.6	60	61.7	60.4	58.8	61.0
Integridad.	22.8	6.7	40.6	28.5	45.1	33.2
Igualdad	28.1	27.6	24.1	27.1	23.5	24.5
Familia	22.8	66.7	16.5	27.1	11.8	22.0
Acoso Sexual ¹⁶	0.0	6.7	7.6	4.9	7.0	5.4
Distribución muestra	27.8	7.3	64.9	70.2	24.9	78.0

Fuente. Elaboración propia.

Se destacan diferencias por actividad y naturaleza de la organización en el reconocimiento de situaciones que vulneran los DD.HH. de los empleados en sus áreas de trabajo.

Para el derecho a la salud no hay mayores diferencias en el nivel de reconocimiento, ni por sector de actividad, ni por su naturaleza pública y privada; y el reconocimiento es hecho por jefes de 34 de las empresas que participaron en el estudio, frecuencia que corresponde al 85% de ellas.

Frente al derecho a la igualdad, el mayor reconocimiento de vulneración se halla en las empresas

pertenecientes al sector industrial y de naturaleza privada. Sin embargo, las diferencias con respecto a la muestra tan solo son del 3.6% y 2.8% respectivamente. La vulneración a este derecho es reconocida por jefes de 20 de las empresas que participaron en el estudio, frecuencia que corresponde al 50% de estas.

El reconocimiento de la vulneración del derecho a la familia encuentra diferencias significativas entre los encuestados del sector comercial cuyo reconocimiento de vulneración alcanza el 66.7%, mayor en 44.7 puntos, con respecto a la muestra, y ligeramente mayor en las organizaciones de naturaleza privada

(27.3%) respecto a las públicas. Este reconocimiento es hecho por jefes de 16 empresas que representan el 42% de estas.

Para el derecho a la integridad y trato humano, las mayores diferencias de reconocimiento con respecto a la muestra, se localizan en el sector servicios y de naturaleza pública, cuyas diferencias son 7.7% y 11.9%. Este reconocimiento es hecho por jefes de 26 de las empresas, que corresponden al 65% de las que participaron en el estudio.

Como fenómeno conectado con el derecho a la integridad y trato humano y con la más baja tasa de reconocimiento, se halla el acoso sexual, con una tasa levemente mayor en el reconocimiento de los jefes encuestados de organizaciones del sector servicios y de naturaleza pública. Los once (11) casos de reconocimiento de esta vulneración, se presentaron en nueve (9) empresas que corresponden al 22.5% del total de ellas.

4. Discusión y conclusiones

Las cifras expuestas permiten afirmar que la vulneración a los DD.HH. estudiados es una realidad en las organizaciones grandes de Manizales, y que se presenta de manera significativa en todos los sectores de actividad, de naturaleza pública y

privada. Al unir las situaciones descritas, el reconocimiento de vulneración de los DD.HH. alcanza el 78% de los jefes encuestados; aproximadamente dos de cada tres, reconocen la presencia de situaciones que vulneran los DD.HH. dentro de su área de trabajo en las organizaciones a las que están vinculados. Estos jefes pertenecen a 35 empresas que constituyen el 87,5% de las organizaciones estudiadas.

Como lo presentan los resultados, el mayor reconocimiento de vulneración por parte de los jefes se halla en el derecho a la salud y el evento con mayor reconocimiento es la presencia de accidentes laborales, uno de cada dos jefes reconoce la presencia de estos eventos.

En segundo lugar, aparece el reconociendo de la presencia de situaciones que afectan la integridad y el trato humano (agresión verbal, física y psicológica), y que analizados desde las reflexiones planteadas por Cruz (2003) y Rojas (2003), indican la presencia de actos inhumanos en el trabajo. Actos que desde su perspectiva, son negación total o parcial de la naturaleza humana.

Las prácticas descritas por los encuestados para enfrentar los eventos de vulneración de los derechos abordados, aparecen en la

mayoría de los casos como iniciativa de los jefes¹⁶; muestran cómo ellos, en la mayoría de los casos en que se reconoce la ocurrencia de eventos de vulneración, intentan una intermediación directa entre las partes involucradas. Esto puede considerarse indicativo respecto a una debilidad traducida en la inexistencia de una política de organización respecto a este tipo de conflictos entre sus integrantes; política que se traduzca en prácticas razonables, institucionalizadas y profesionalmente orientadas.

Frente a lo anterior, y si bien la formación de la mayoría de los jefes encuestados alcanza nivel universitario (85,9% pregrado y el 62,0% realiza o realizó estudio de posgrado) y está relacionada con el área de gestión humana (60,5%), cabe cuestionar sobre si la formación de los jefes les ofrece una competencia conceptual y metodológica para intervenir estos asuntos, cuando es desde la psicología clínica o desde la psiquiatría dónde se han desarrollado estas técnicas de intervención. Los efectos de una intervención mal orientada, pueden terminar en daño para las personas individualmente

consideradas, para las relaciones grupales, y para la dinámica de la organización y la sociedad.

En cualquiera de los escenarios (naturaleza pública o privada, o cualquier sector de actividad) el reconocimiento de vulneración por parte de los jefes de grupos de trabajo es alto; más, si se considera que los encuestados ocupan una posición de dirección o de supervisión que implica, además de responsabilidad frente a lo que sucede en sus áreas de trabajo, ser agentes de la organización ante las personas a su cargo.

Las cifras expuestas en este estudio, constituyen apoyo parcial a los resultados para este mismo contexto de empresas, del estudio realizado en el 2008 (por los autores que firman este trabajo), que interrogó a los empleados sobre la ocurrencia de eventos de vulneración a los DD.HH. en sus sitios de trabajo. Las cifras del estudio mostraron, al unir todos los eventos de vulneración estudiados, un reconocimiento del 80% de los trabajadores encuestados. Por lo tanto se puede afirmar, que desde las dos posiciones. Jefes - empleados de la ciudad de Manizales se reconoce la ocurrencia de situaciones

¹⁶ Exceptuando las prácticas frente a los eventos de vulneración del derecho a la salud, dónde los procedimientos a seguir se encuentran formalizados por la ley, y por las normas que regulan las relaciones entre las

organizaciones y las empresas del sistema de seguridad social en salud. Lo anterior, provee a estas prácticas un grado superior de institucionalidad que es muy débil frente a la vulneración de otros derechos.

problemáticas en sus escenarios de trabajo donde se vulneran los DD.HH.

En la investigación de 2008, se encontró por ejemplo que, como producto de las contravenciones del derecho a la integridad y trato humano en las organizaciones, los afectados, 36.6% de los empleados encuestados, en una proporción un poco superior al 50% de ellos (Carvajal, 2010) aceptó la aparición de consecuencias negativas en sus relaciones de familia, en su rendimiento y satisfacción en el trabajo, y en sus relaciones con sus conciudadanos. Los efectos son poco deseables para el desempeño dentro y fuera de la organización, y poco contribuyen a la productividad y la sana convivencia en el trabajo. La situación descrita, obliga a llamar la atención sobre la importancia de llamar a la reflexión sobre los comportamientos de los dirigentes, su concepción del ser humano y la necesidad de formular políticas que incorporen la promoción y el respeto por los DD.HH. en las organizaciones.

Resulta imperativo tomar consciencia de la naturaleza, la dimensión y las implicaciones del problema, así como diseñar y ejecutar acciones tendientes a reducir la ocurrencia de este tipo de eventos, para contribuir en el proceso de humanización de nuestras organizaciones.

En términos prácticos, lo anterior, necesariamente favorece un mejor desempeño individual y grupal de los integrantes, mejorando las relaciones de convivencia y el bienestar de los mismos, lo que constituye para las organizaciones un mayor potencial competitivo y las posibilidades de una mayor productividad.

Referencias

- Agnes, G. (2008). Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales* (19), 67-87.
- Aktouf, O. (2009). La administración entre tradición y renovación (Cuarta Edición ed.): Gaetan Morin Éditeur; Coedición Universidad del Valle - Universidad Libre.
- Amnistía Internacional. (2009). El estado de los Derechos Humanos en el mundo: Apartado países. Retrieved <http://thereport.amnesty.org/es/download>, Junio de 2009
- 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
- Bowie, N. (2001). Un enfoque kantiano hacia la ética de los negocios. En W. C. Frederick (Ed.), *Business and Society*. Corporate Strategy, Public

- Policy, Ethics. New York: McGraw Hill.
- Buchholz, R., y Rosenthal, S. B. (2001). Responsabilidad social y ética en los negocios.
- Caballero, M. C. (2006). El acoso sexual en el medio laboral y académico Saberes, Culturas y Derechos Sexuales en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Tercer Mundo.
- Calderón, G., Murillo, M., y Torres, K. J. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. Cuadernos de Administración, 16(25), 109-137.
- Carvajal, J. G. (2009). La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial. Bogotá: 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 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: Temis.
- Cruz, F. (2002). El mundo del trabajo y las organizaciones desde la perspectiva de las prácticas inhumanas. Cuadernos de Administración (27), 13-22.
- Cruz, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. En R. Carvajal Baeza (Ed.), El lado inhumano de las organizaciones. Cali: Fondo Editorial Facultad de Ciencias de la Administración.
- Danish Institute for Human Rights. (2006). Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Evaluación del cumplimiento de los Derechos Humanos
- Defensoría del Pueblo. (1998). Acciones populares y de grupo
- Del Solar Rojas, J. (2000). Los Derechos Humanos y su Protección. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Einarsen, S., y Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de literatura. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 22(3), 251-273.
- Frederick, R. E. (2001). La ética en los negocios. México: Oxford

- Galvis, L. (2008). *Comprensión de los Derechos Humanos: Una visión para el siglo XXI*.
- Garzón, L. (2011). *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Facultad de Jurisprudencia.
- Gómez. (2000). *Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos*. Boletín de Estudios Económicos, 55(170), 333-348.
- Grueso, M. P. (2009). *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces*. Cuadernos de Administración, 22(39), 13-30.
- Hernández, J. (2009). *Las empresas transnacionales frente a los Derechos Humanos: Historia de una asimetría normativa*. Bilbao: Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional – Universidad del País Vasco.
- Hirigoyen, M. (201). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso (Vol. 67)*: Paidós Ibérica Ediciones SA.
- Instituto de Derechos Humanos Guillermo Cano. (1994). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Bogotá: ESAP.
- Ley 1010 (2006) *Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo*. Congreso de la República de Colombia.
- 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.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de la civilización industrial*. Buenos Aires: Editorial Galatea-Nueva Visión.
- 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.
- Muñoz, A. M. (2007). *La nueva legislación sobre el acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006)*. Revista Latinoamericana de Derecho Social (5), 239-246.
- Naranjo, V. (1997). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas*. Bogotá: Temis.
- Ocampo, M. E., y Gaviria, W. (2000). *Relaciones de trabajo y Convivencia en las organizaciones un acercamiento desde los Derechos Humanos y*

- constitucionales. Universidad Nacional de Colombia, Manizales.
- Ovejero, A. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial. . *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121.
- Paust, J. J. (2001). Human Rights Responsibilities of Private Corporations. *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 35, 801-825.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales* (18), 111-122.
- Pérez, A. E. (1984). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos.
- Perrow, C. (1990). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Perrow, C. (1992). Una sociedad de organizaciones. *Reis* (59), 19-55.
- Piñuel, y Zabala, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, España: Sal Terrae.
- Prandi, M. (2003). *Empresa y Derechos Humanos del Porqué al Cómo. Pápeles de ética, economía y dirección* (8), 1-12.
- Prandi, M., y Lozano, J. M. (2006). *Guía práctica de Derechos Humanos para Empresas*. Barcelona: Escola de Cultura de Pau (UAB) y ESADE.
- Quiroga Lavié, H. (1995). *Los Derechos Humanos y su Defensa ante la Justicia*. Bogotá: Temis.
- Pacto Mundial (1999). *Los Diez Principios*. Retrieved <http://www.un.org/es/globalcompact/principles.shtml>, Agosto de 2011
- Rojas, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: lo inhumano en la organización y el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.
- Surasky, J. (2010). *Entrevista: Anteo: La conquista de los Derechos Humanos*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.
- Tangarife-Pedraza, M. A. (2008). De la responsabilidad de la empresa y los Derechos Humanos. *Int. Law. Colombia. Derecho Int. Ildi* (12), 145-182.
- Werner, K., y Weiss. (2003). *El libro negro de las marcas: el lado oscuro de las empresas globales*. Buenos Aires: Editorial Suramericana.