

Derechos Humanos:

Concepción de los Jefes de Gestión Humana en las Organizaciones de Manizales¹

José G. Carvajal Orozco*
Julián A. Valencia García**
Carlos A. Dávila Londoño***

*M.Sc. En Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle (2006). Profesor Asociado a la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, Coordinador del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración.

Correo-e: jgcarvajalo@unal.edu.co

**Administrador de Empresas Universidad Nacional Sede Manizales (2009). Investigador del Grupo de investigación Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Candidato a maestría en Ciencias Sociales de la Universidad de Caldas.

Correo-e: jvalenciag@unal.edu.co

*** Administrador de Empresas Universidad Nacional Sede Manizales (2011). Investigador del Grupo de investigación Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Estudiante primer año Maestría en Administración perfil investigativo Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

Correo-e: cadavilal@unal.edu.co

José G. Carvajal Orozco, Julián A. Valencia García, Carlos A. Dávila Londoño. Derechos Humanos: Concepción de los Jefes de Gestión Humana en las Organizaciones de Manizales. *Nova et Vetera* 22 (66): 51--66.

¹ Artículo resultado del proyecto de investigación Derechos Humanos en las Organizaciones: Concepciones, Políticas y Prácticas, realizado en el periodo 2010-2011, financiado por la Universidad Nacional de Colombia y el Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración de la sede Manizales.

RESUMEN

**Derechos Humanos:
Concepción de los Jefes de Gestión Humana en las Organizaciones de Manizales**

En las últimas dos décadas, el tema de los derechos humanos en las organizaciones se ha posicionado como un asunto central para la dirección de organizaciones. El propósito de este artículo es caracterizar la concepción que tienen los jefes de gestión humana de las empresas grandes de la ciudad de Manizales, sobre los derechos humanos y su importancia en las organizaciones. En la primera parte se presentan las generalidades sobre los derechos humanos. En la segunda, se exponen los antecedentes de la discusión sobre organizaciones y Derechos Humanos. En tercer lugar, se presentan los aspectos metodológicos, que muestran cómo el estudio es descriptivo, y para él se realizaron 40 entrevistas semiestructuradas a jefes de gestión humana. En la cuarta parte, y como resultado producto del procesamiento y análisis del contenido aportado en ellas, se documentan las principales categorías de la concepción que los entrevistados tienen sobre los DD. HH., y su importancia para las organizaciones. Para terminar, en las conclusiones se plantea que los entrevistados, tienen sobre los derechos humanos un conocimiento básico y general, una concepción instrumental, convencional y naturalista de los derechos, con poca conexión con los desarrollos del campo de la responsabilidad social empresarial sobre el tema y sobre la necesidad de implementar procesos de capacitación.

PALABRAS CLAVE: derechos humanos, organizaciones, gestión humana, dignidad humana, ética empresarial, concepciones.

ABSTRACT

**Human Rights
Conception of the Heads of Human Resources in Manizales organizations**

In the past two decades, the human rights into organizations subject has emerged as a central issue for management of organizations. The purpose of this paper is to characterize the design with the heads of human management of large enterprises in the city of Manizales, on human rights and its importance in organizations. Generalities about human rights are presented in the first part. In the second, the discussion background about organizations and human rights are exposed. In the third place, there appear methodological aspects, which show how the study is descriptive, and for him there were realized 40 interviews semi structured to chiefs of human management. In the fourth part and as a processing product result and content analysis provided therein, the main categories of conception that respondents have documented on Human Rights and its importance for organizations. Finally, the conclusions arises that interviewees have on human rights a basic and general knowledge, an instrumental, conventional and naturalistic conception of the rights, with few connection with developments of entrepreneurial social responsibility sphere on the topic and on the need to implement training processes.

KEY WORDS: Human Rights, organizations, human management, human dignity, entrepreneurial ethic, conceptions.

RESUMO

**Direitos humanos
Concepção dos Chefes de Gestão Humana nas organizações de Manizales**

Durante as passadas duas décadas, o tema dos direitos humanos nas organizações emergiu como uma questão central para a gestão das organizações. O objetivo deste artigo é caracterizar a concepção que tem os chefes de gestão humana das grandes companhias da cidade de Manizales, sobre os direitos humanos e sua importância nas organizações. Na primeira parte apresentam-se uma visão geral sobre os direitos humanos. Na segunda parte expõe-se o histórico das discussões sobre as organizações e os Direitos Humanos. Em terceiro lugar, apresentam-se os aspectos metodológicos que mostram como o estudo é descritivo e para este se realizaram 40 entrevistas semi-estruturadas a chefes de gestão humana. Na quarta parte e como resultado do processamento e análises do conteúdo apresentado em elas, é documentado as principais categorias da concepção que os entrevistados têm sobre os Direitos humanos e sua importância pelas organizações. Para terminar, as conclusões se propõe que os entrevistados, têm sobre os direitos humanos um conhecimento básico e geral, uma concepção instrumental, convencional e naturalista dos direitos, com pouca conexão com os desenvolvimentos no campo da responsabilidade social das empresas sobre a questão e sobre necessidade de implementar processos de capacitação.

PALAVRAS CHAVE: Direitos Humanos, organizações, gestão humana, dignidade humana, ética empresarial, concepções.

INTRODUCCIÓN

La problemática de los derechos humanos está en la mesa de trabajo de académicos, administradores y empresarios. Los desarrollos más destacados sobre el tema provienen de Europa y su impacto comienza a hacerse sensible en Latinoamérica y en particular en Colombia.

Para algunos autores (Carasco y Singh 2008; De la Cuesta-González, Valor, y Holgado-Tello 2011) los derechos humanos (DD. HH.) tal y como quedan recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), representan un marco normativo básico para cualquier organización en cualquier contexto cultural. Hoy en día los DD. HH. han comenzado a recibir atención como un tema de gestión (Prandi 2007; De la Cuesta-González, Valor, y Holgado-Tello 2011), analizando, desde el marco general de los DD. HH., las prácticas cotidianas en la organización.

Las organizaciones no solo reciben presión legal para el respeto de los DD. HH., también reciben presión de los mercados y de otros actores, especialmente organizaciones de la sociedad civil (Amnistía Internacional o el Centro de información Empresas y Derechos Humanos, entre otras). Estas entidades colaboran para que las organizaciones sean responsables frente a los DD. HH. (Chandler 2009; Sullivan 2003). Para esto se desarrollan mecanismos de regulación y códigos de conducta (caso Pacto Mundial), iniciativas criticadas por insuficientes al ser de carácter voluntario. Una muestra de su actual importancia es su inclusión como tema fundamental de responsabilidad social empresarial (De la Cuesta-González, Valor, y Holgado-Tello 2011) y en la norma ISO 26000².

Dentro del ambiente laboral existen esferas en las que son vulnerados los DD. HH. Esto recibe poca divulgación respecto a la ocurrencia y el efecto negativo sobre el individuo, su grupo cercano, las organizaciones y en agregado sobre la sociedad. Varios aspectos son determinantes de esta situación: el impacto inicialmente individual de la vulneración, la dificultad de comprobarla, la aceptación de estas situaciones

² En ella el respeto a los DD. HH. es considerado como principio de acción, se establece la obligación de promoverlo y conmina a no beneficiarse de situaciones en las que la ley o su implementación no proporcionen la protección adecuada.

como naturales en relaciones de subordinación³; y el poco conocimiento de la relación de algunas situaciones problemáticas con el marco de los DD. HH.

Los DD. HH. desde los planos nacional e internacional, restringen la acción de las organizaciones⁴, constituyendo estas un campo de su aplicación. No obstante, dentro de las mismas, eventos cotidianos que no son muy reconocidos como problemáticos respecto a dicha normatividad, resultan ser vulneraciones (Lozano 1999; Carvajal 2009; Prandi 2003; Vieco, Restrepo, y Muñoz 2004); hechos de discriminación, agresión psicológica y sexual, restricción de la actividad sindical, son ejemplos de acciones, que llevadas a cabo de manera sutil en las organizaciones, se vuelven naturales para los subordinados y no se toman como vulneración de los DD. HH.

Investigaciones recientes sobre la situación de los DD. HH. en las organizaciones colombianas (Vieco, Restrepo, y Muñoz 2004; Carvajal 2010; Carvajal, Montoya, y Valencia 2011), muestran que algunos derechos son vulnerados y que esto sucede en organizaciones públicas y privadas de todos los tamaños y sectores de actividad. Los dos últimos trabajos citados han permitido caracterizar en dos ciudades del Eje Cafetero colombiano: Armenia y Manizales, la percepción de los empleados sobre la ocurrencia de eventos constitutivos de vulneración.

Con el propósito de continuar el estudio de los DD. HH. en las organizaciones del eje cafetero, se consultó a los Jefes de Gestión Humana (JGH)⁵ de las empresas grandes (conformadas por más de 200 empleados) de la ciudad de Manizales, sobre su concepción de los DD. HH. y su importancia para las organizaciones.

La aproximación a los JGH encuentra justificación en dos consideraciones: la primera, que las oficinas dirigidas por ellos comprenden en su naturaleza o en su contenido misional, la atención de los conflictos surgidos en la dinámica de las relaciones de

³ Las relaciones sociales reproducen históricamente la vulnerabilidad (Gallardo, 2006).

⁴ Esto, siempre y cuando sean positivados por los Estados. En un plano más general, son guías morales que no obliga institucionalmente.

⁵ En adelante JGH. como las personas que dentro de las organizaciones estudiadas son responsables de tal área funcional independiente de la denominación del cargo.

trabajo y convivencia, tanto en primera como en segunda instancia, o como puente en el tránsito de estos conflictos a instancias jerárquicas superiores a su nivel dentro de la estructura. La segunda consiste en que los JGH son partícipes de la construcción, ejecutores de las políticas y promotores de los valores organizacionales, que conciernen en general a la dirección del trabajo en las organizaciones y en particular a los DD. HH. en ellas.

El papel de los JGH resulta neurálgico en la configuración del estado de los DD. HH. en las organizaciones. Indagar por su concepción, podría esclarecer una de las razones que permita explicar la situación actual de vulneración en las organizaciones; su nivel de conocimiento y comprensión sobre tales derechos resulta central para el diseño de estrategias de intervención.

El artículo está dividido en cuatro partes: inicia con una revisión del concepto de DD. HH., y su relación con la organización⁶; posteriormente, se presentan los aspectos metodológicos más relevantes de la investigación. En la tercera parte, se muestran los resultados y se termina con la discusión y las conclusiones.

1. GENERALIDADES DE LOS DD. HH.

Los DD. HH. son: “[...] un conjunto de facultades e instituciones que [...] concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional” (Pérez 1984, 46). De esta posición se comprende que ellos son esencialmente un fenómeno social en el contexto de la modernidad⁷, que están soportados en realidades jurídicas, que son exclusivos del hombre y que conciernen a su dignidad humana; vinculan una concepción de persona y hacen referencia a todo lo que le permite disfrutar integralmente de su condición de ser humano (Mujica 2010).

Angelo Papacchini propone que:

[...] Los DD. HH. son reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital impor-

tancia para todo ser humano, que concretan [...] las demandas de libertad y de dignidad [...] van dirigidas en primera instancia al Estado, y están legitimadas por un sistema normativo o simplemente por el reconocimiento de la comunidad internacional (1997, 43).

La propuesta de Papacchini, permite agregar a la exposición su carácter de vital para todo ser humano, su determinación sociohistórica, la vinculación del Estado como garante, y hace explícita la condición de su institucionalización como acuerdo social en un sistema de normas.

Monroy rescata su valor respecto al mantenimiento de la vida social y a la promoción del desarrollo humano individual; destaca que el Estado no los concede, solo los reconoce, y encuentra en ellos justificación de su existencia:

[...] 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 [...] Los derechos no son independientes de la sociedad, sino inherentes a la misma” (1980, 1).

La naturaleza de los DD. HH., resulta en que ellos son una realidad socialmente construida. En la medida en que se reconocen formalmente por el Estado asumen su carácter de instituciones. La institucionalidad hace parte de la realidad social, que se encuentra compuesta por hechos sociales, que requieren para su existencia de la interacción de varios sujetos; y la presencia de tal dinámica constituye el hecho social fundamental para la construcción de las instituciones. Las instituciones o los hechos institucionales no son otra cosa que acuerdos sociales reconocidos y aceptados por un grupo humano. La aceptación del contenido de tales acuerdos obliga a los miembros de ese grupo (Searle 1997).

También se hace evidente, que el concepto de *dignidad humana* es un eje fundamental para la comprensión de los DD. HH. Una postura de amplia valoración e influencia se encuentra en el trabajo del filósofo alemán Immanuel Kant. Su ética está centrada en los conceptos de autonomía y dignidad humana. Para Kant la dignidad humana se fundamenta en

⁶ Con el propósito de ofrecer unos mínimos históricos y conceptuales, que servirán de antecedente y de marco para la discusión.

⁷ Los conceptos de dignidad, igualdad y libertad resultan lugares comunes en su documentación.

la capacidad racional, que hace al hombre un fin en sí mismo y le provee un valor que va más allá del precio, que obliga a no tratarlo meramente como un medio.

A los DD. HH. se les atribuyen entre otras características las siguientes⁸: Son *innatos e inherentes*, esto es, que le pertenecen a la persona por su condición de ser humano (Mujica 2010). Son *inalienables e intransferibles*, vale decir que, nadie puede renunciar a su dignidad, sin renunciar a sus derechos y libertades fundamentales (Mujica 2010); ninguna persona puede ser despojada de sus derechos. Son *universales* porque corresponden a todos los seres humanos sin importar raza, género u origen entre otros aspectos. Son *indivisibles* porque no es posible garantizar la vigencia de unos derechos con prescindencia o, peor aún, con desmedro de otros (Mujica 2010). Están *interrelacionados*, ejemplo de ello se encuentra en la interrelación que existe entre el derecho a la vida y la garantía de las condiciones económicas, sociales, culturales y ambientales para asegurar la calidad de vida que merecen todos los seres humanos (Galvis 2008). Son *inviolables* porque nadie está autorizado a atentar, lesionar o destruirlos⁹. Son *plenamente exigibles*, los Estados están obligados a garantizar su plena realización. Son *imprescriptibles*, esto es que ninguna autoridad puede negar su ejercicio argumentando que han transcurrido muchos años de haberlo ejercido¹⁰.

En contra de las posiciones naturalistas de mayor difusión, que los catalogan como innatos e inherentes a la persona, los DD. HH. “[...] son un ideal político y social que representan un anhelo común basado en: la autonomía, la felicidad y el bien común” (Valencia y Salazar 1998, 6). Son producto de una ideología que atraviesa una parte importante de la historia de la civilización y su continuidad y realización se apoya en un intrincado sistema de instituciones humanas. Desde esta perspectiva, para Gallardo (2006) el fundamento de los DD. HH. es enteramente político y socio-histórico, él destaca que la principal implica-

ción de este fundamento es que estos derechos pueden ser revertidos o negados, por lo que deben ser “social y políticamente producidos, y culturalmente sostenidos” (Gallardo 2006, 1). Ellos son el producto de luchas sociales en sociedades determinadas y su efectividad se origina en la judicialización¹¹ que la cultura reconoce y acepta (Gallardo 2006).

La difundida y controvertida propuesta de “Las tres generaciones de DD. HH.”, permite mostrar el fundamento ideológico de estos derechos, su perspectiva de lucha política y su construcción como movimiento social. Los de primera generación son conocidos como “individuales”, “fundamentales” o “civiles y políticos”¹². Aparecen como producto de la lucha de los grupos marginados y explotados contra los grupos de explotadores (Díaz 1993) hacen parte de este grupo de derechos los de una persona en tanto individuo y los de esta en relación con otras. La segunda generación surge a comienzos del siglo XX. Son conocidos como “[...] Derechos Sociales, Económicos y Culturales”¹³ corresponden a los sujetos reconocidos como pueblos o comunidades (Díaz 1993) y promueven condiciones de bienestar social y económico que permitan el libre desarrollo de los derechos individuales (Valencia y Salazar 1998). Los de tercera generación son conocidos como “Derechos Colectivos y Derechos de los Pueblos”¹⁴. Asumen carencias que se manifestaron después de la Segunda Guerra Mundial y reclaman “[...] el derecho a la paz dentro de condiciones de bienestar y realización de los DD. HH.” (Díaz 1993, 301) (Veasé también, Ramírez 1993; Ramos 2002). Se pensó “[...] en el desarrollo de las sociedades y en el uso óptimo de los recursos llamados colectivos, correspondientes al desarrollo de la paz y el medio ambiente” (Valencia y Salazar 1998, 9). La filosofía de esta generación está basada en la protección de la vida humana para que la especie no desaparezca.

⁸ Para ampliar sobre estos rasgos véase Galvis (2008, 64-66); Mujica (2010) y Prandi y Lozano (2006).

⁹ Esto implica que ni el Estado, gobernantes, policías, ejército, funcionarios públicos o cualquier persona en particular, pueden violar los DD. HH., por el contrario deben preocuparse por reconocerlos y respetarlos.

¹⁰ También se considera son irreversibles y progresivos, a través del tiempo se van conquistando y consagrando nuevos derechos, que no excluyen ni desestiman la vigencia de los anteriores. Una vez formalizados su vigencia no caduca (Surasky 2010).

¹¹ Que sean exigibles en los circuitos judiciales.

¹² Entre otros: Derecho a la vida, a la Integridad y trato humano, a la igualdad, la libertad y seguridad, a la intimidad, al debido proceso, a la nacionalidad, a la libertad de conciencia, religión, expresión e información, de participación en el gobierno, a elegir y ser elegido.

¹³ Entre otros: el derecho a la libertad de asociación, al trabajo, la familia, la salud, la seguridad social, el derecho de huelga y de negociación colectiva, a la educación, la propiedad y de gozar del progreso científico.

¹⁴ Estos comprenden: Derecho al desarrollo, al medio ambiente, de prohibición de armas mortíferas, de preservación y protección del espacio público y derecho a la paz.

2. DD. HH. Y ORGANIZACIONES

Las organizaciones representan un contexto en el que pueden afectar tanto positiva como negativamente la realización de la dignidad humana, de los derechos y las libertades fundamentales (Mujica 2010). Aunque históricamente la protección, el respeto y la promoción de los DD. HH. ha sido un deber de los Estados¹⁵, la responsabilidad está siendo compartida por todos los actores sociales incluyendo las organizaciones (Mujica 2010; Prandi 2003). Estos cada vez más se ocupan de los contenidos, las violaciones y los problemas de DD. HH. (Mena *et al.* 2010). Este cambio de lógica se debe a que los mecanismos tradicionales que se centran en los Estados no son suficientes para garantizar el respeto por los DD. HH. (Habermas 2001), e impulsada especialmente por el fenómeno de la globalización (Chandler 2003).

Como ya se mencionó, el asunto de los DD. HH. se ha vinculado a la actividad organizacional, especialmente a través de instrumentos suaves de regulación o códigos de conducta. Estas iniciativas son criticadas por su voluntariedad, ya que algunos autores consideran que su observancia debe ser obligatoria y no puede estar sujeta a que existan o no incentivos de mercado (De la Cuesta-González, Valor, y Holgado-Tello 2011). En específico para Colombia, la discusión por los derechos comienza a posicionarse como un tema de interés impulsado por organizaciones de la sociedad civil, las agencias extranjeras como la OIT y las agencias de cooperación internacional (caso UDAID y GTZ).

El Pacto Global 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*, representan iniciativas internacionales que vinculan los DD. HH. a la reflexión sobre la acción de las organizaciones (Prandi 2003).

Los principales problemas que se abordan respecto a derechos humanos en las organizaciones son: los

¹⁵ Las normas creadas para su protección se dirigieron principalmente a los abusos del estado contra los DD. HH. .

problemas de responsabilidad legal, especialmente en empresas transnacionales (Cassel 1995; Tangarife-Pedraza 2008; Mujica 2010; Paust 2001; Agnes 2008; Gómez 2000; Hernández 2009; Werner y Weiss 2003). Los efectos del conflicto en zonas de violencia sobre las actividades productivas y las iniciativas de regulación voluntaria de las empresas a través de códigos éticos e instrumentos de autoevaluación (Carasco y Singh 2008; Prandi y Lozano 2006; Danish Institute for Human Rights, 2006). También son abordadas la violencia física y psicológica en el trabajo (Leyman 1996; Einarsen y Hauge 2006; Ovejero 2006; Peralta 2004), el acoso sexual (Caballero 2006), las restricciones a la actividad sindical, el trabajo infantil, la discriminación en el trabajo y violencia en el trabajo (Prandi 2003; Prandi 2007; Tangarife-Pedraza 2008; Grueso 2009).

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Con fines exploratorio-descriptivos se contactó a los JGH de las organizaciones con un número igual o superior a 200 empleados y se les invitó a participar de la investigación. De una población de aproximadamente 60 empresas¹⁶ aceptaron participar 40. Se les aplicó una entrevista semiestructurada centrada en la concepción que ellos tenían sobre los DD. HH. en general, sobre algunos derechos en particular y sobre la importancia de estos derechos en las organizaciones. Ellas fueron transcritas y una vez realizada la categorización se procedió al análisis de lo hallado.

El enfoque metodológico consistió en la *tradición de análisis de contenidos*. Este consiste en clasificar y codificar los diversos elementos de un mensaje en categorías con el fin de presentar de mejor manera su sentido (Gómez 2000). Se trata de una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática cualitativa que permite llegar a indicadores cuantitativos del contenido manifiesto de las comunicaciones, teniendo como fin interpretarlos (Barelson 1952) Citado en Mayntz *et al*, Pinto y Grawitz (1967, 459). El estudio consideró varias etapas: 1. El análisis previo de las entrevistas: la selección de las transcripciones para el análisis, la familiarización del investigador con el contenido, la formulación de hipótesis y la determinación de indicadores sobre los cuales se apoyó

¹⁶ Según registro de cotizantes de Confamiliares Caldas.

la interpretación final. 2. La preparación del material: las transcripciones fueron desglosadas en unidades y clasificadas en categorías bien definidas. 3. La selección de la unidad de análisis¹⁷. 4. La exploración de los resultados (cuantitativos y cualitativos), para los que se tomaron las categorías de mayor frecuencia, sobre las que se focalizó el análisis.

3.1 Características generales de los JGH y de las organizaciones estudiadas

La tabla 1, muestra los rasgos que permiten una descripción general de los entrevistados.

Tabla 1: Características de los JGH entrevistados

| Género | % | Rango edad | % | Nivel Educ. | % | Estudios relac. con G.H. | % | Estudios no relac. con G.H. | % |
|--------|------|---------------|------|-------------|------|--------------------------|-----|-----------------------------|-------|
| Femen. | 82,5 | Entre 20 y 30 | 15,0 | Pregrado | 22,5 | Pregrado | 15% | Pregrado | 7,5% |
| | | Entre 31 y 40 | 27,5 | | | | | | |
| Masc. | 17,5 | Entre 41 y 50 | 40,0 | Especial. | 52,5 | Especial. | 40% | Especial. | 12,5% |
| | | Más de 50 | 17,5 | Maestría | 25,0 | Maestría | 15% | Maestría | 10,0% |

Fuente: Elaboración propia.

El 82.5% de los JGH 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% tiene estudios de posgrado, de los cuales el 55% se encuentra relacionado con el área de Gestión Humana.

A continuación, la Tabla 2 describe en qué proporciones los encuestados y los entrevistados pertenecen a los tipos de organización que se encontraron. En ella se observa cómo la muestra estuvo principalmente conformada por personas que laboran en organizaciones del sector servicios (64,9%) y del sector privado (70, 2%).

Tabla 2: Descripción de las organizaciones estudiadas

| Sector ¹⁸ | Porcentaje | Naturaleza | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|------------|
| Industria | 27.8 | Privada | 70.2 |
| Comercio | 7.3 | Pública | 24.9 |
| Servicios | 64.9 | Mixta | 4.9 |

Fuente: Elaboración Propia.

Una vez claros estos elementos, se pasará a mostrar los resultados de la investigación. Se presenta la in-

formación obtenida a través de nueve categorías centrales, las cuales se dividen en dos grupos: de la uno (1) a la seis (6), intentan reconstruir la concepción que los JGH tienen sobre los DD. HH., y de 7 a 9, intentan comprender la importancia que para los JGH tienen los DD. HH. en la organización. Las categorías son: 1. Característica de los DD. HH., 2. Función de los DD. HH., 3. Sobre el modo de existencia de los DD. HH. (como hechos sociales y hechos Institucionales), 4. Expresión alusiva a la naturaleza de los DD. HH., 5. Mención de algunos DD. HH., 6. Obligaciones y responsabilidad frente a los DD. HH., 7. Responsabilidad de la organización con los DD. HH., 8. Los DD. HH. son un medio para la organización, y 9. Los DD. HH. son objeto de vulneración en las organizaciones¹⁹.

4. RESULTADOS

4.1 Concepción de los JGH sobre los DD. HH.

Producto de procesar el contenido de las respuestas de los entrevistados, la Tabla 3 presenta las categorías que prevalecen al momento de exponer qué son los DD. HH. por parte de los JGH.

¹⁷ La definición de las unidades de análisis se hace de dos maneras: de manera inductiva a partir de las similitudes de sentido del material de análisis y segundo de manera deductiva derivándolas de una teoría existente

¹⁸ De la tabla se retiró el sector agrícola por ser un porcentaje bajo (1.8%)

¹⁹ Con el propósito de apoyar la documentación de las categorías, se hará uso de citas textuales y se citará el número de la entrevista fuente

Tabla 3. Concepción de los DD. HH.

| Categorías utilizadas en el discurso sobre qué son los DD. HH. | Frecuencia | Porcentaje de la muestra |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------|
| Característica de los DD. HH. | 35 | 87,5% |
| Función de los DD. HH. | 28 | 70,0% |
| Sobre el modo de existencia de los DD. HH. (Como Hechos Sociales y Hechos Institucionales) | 27 | 67,5 % |
| Expresión alusiva a la naturaleza de los DD. HH. | 21 | 52,5% |
| Mención de algunos DD. HH. | 13 | 32,5% |
| Obligaciones y responsabilidad frente a los DD. HH. | 8 | 20,0% |

Fuente: Elaboración Propia.

A continuación se documentan cada una de estas categorías.

4.1.1 Características de los DD. HH.

La Tabla 4 muestra las características más utilizadas por los entrevistados para responder a ¿Qué son los DD. HH. ?

Tabla 4: Características de los DD. HH.

| Características | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------------|------------|--------------|
| Se toman como Universales | 30 | 75.0% |
| Se toman como Inherentes | 22 | 55.0% |
| Se toman como Inalienables | 5 | 12.5% |
| Se toman como Intransferibles | 2 | 5.0% |
| Característica de los DD. HH. | 35 | 87.5% |

Fuente: Elaboración Propia

Tres de cada cuatro jefes hace referencia a una o varias características, al exponer lo que para ellos son los DD. HH. . La de mayor frecuencia es la *Universalidad*, referenciada por el 75%; seguida de la *Inherencia* en un 55%; tan solo cinco jefes reconocen que los DD. HH. son inalienables y dos que son intransferibles.

a) La *Universalidad* se refiere a que los DD. HH. aplican a todos los seres humanos sin distinción de ninguna naturaleza. Ella niega la discriminación en todas sus manifestaciones (Galvis 2008, 65). A continuación, algunas intervenciones en las que se identifica el rasgo de *Universalidad* como respuesta a qué son los DD. HH.:

“Son aquellas directrices [...], condiciones, reglas que a todas las personas, seres humanos, nos deben aplicar, por lo tanto, no hay excepciones, en ningún momento pueden hacerse excepciones a esos DD. HH. ” (E14).

“Son derechos que tenemos todas las personas que vivimos en sociedad [...] están establecidos por leyes y son universales” (E16).

Para un poco más de la mitad de los JGH, la *universalidad* de los DD. HH. se entiende como una condición básica que aplica a todos los seres humanos, los grupos, comunidades y pueblos sin distinción alguna.

b) La *inherencia* es la segunda característica más referenciada, ella consiste en que los DD. HH. existen para el hombre en la medida en que él exista y hace mención a que el individuo es el centro de su aplicación. Los siguientes apartes respaldan la emergencia de esta categoría:

“Son los derechos que cualquier ser humano, en cualquier contexto, tiene por su sola naturaleza de ser humano” (E08).

“Son aquellas situaciones [...] que nos reconocen como seres humanos, es decir, que finalmente nos diferencian como condición una vez nacemos...” (E10).

“Todas las personas por el solo hecho de ser personas, tenemos derecho a la igualdad, o a la dignidad, [...] por el solo hecho de ser personas tenemos derecho a que nos respeten” (E21).

Desde estas respuestas, en el reconocimiento de la humanidad está implícito el reconocimiento de los DD. HH., ellos son poseídos y ejercidos por los seres humanos en virtud de su existencia y de su naturaleza.

4.1.2 Función de los DD. HH.

La función de los DD. HH. es la segunda categoría más utilizada (70%) para responder a ¿Qué son los DD. HH.? La Tabla 5 describe la presencia de los elementos de esta categoría en las entrevistas.

Tabla 5: Función de los DD. HH.

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Función de los DD. HH.: frente a la vida digna | 16 | 40,0% |
| Función de los DD. HH.: permite y garantiza una serie de aspectos en torno a la vida ²⁰ | 10 | 25,0% |
| Función de los DD. HH.: frente a la vida social (convivencia, normas) | 8 | 20,0% |
| Total Función de los DD. HH. | 28 | 70,0% |

Fuente: Elaboración propia.

En perspectiva básicamente instrumental, en esta categoría se identifican tres contenidos diferentes:

a) Función frente a la vida digna

Un 40.0% de los entrevistados le asigna a los DD. HH. la función de ser un facilitador, o una condición necesaria para tener o alcanzar una vida digna, o una vida donde no se vulnere la dignidad humana. Algunas intervenciones en este sentido son las siguientes:

“Para mí los DD. HH. [...] son todos los asuntos que él [El hombre] requiere para poder vivir en forma digna; [...] para tener nuestra vida de la mejor forma posible. [...] que permiten que tengamos una vida mejor” (E38).

“Son los Derechos [...] que nosotros tenemos como seres humanos, [...] todo lo que a nosotros nos dignifica como seres humanos” (E20).

“Son los aspectos que velan por la dignidad de todo ser humano” (E06).

²⁰ Se refiere a la mención de que los DD. HH. permiten y garantizan el cubrimiento de algunas necesidades fundamentales de los individuos en sociedad: la salud, la educación, el trabajo, la justicia, la igualdad, la integridad y la libertad entre otros.

En las citas anteriores es explícita la relación instrumental, en la siguiente tal relación se encuentra de manera tácita:

La función de los “DD. HH. como su nombre lo dice, es tratar al ser humano desde un punto de vista humano y no como máquinas, ni como personas que solamente sirven para producir en las empresas [...]” (E01).

En este texto se encuentra cómo los DD. HH. favorecen condiciones de posibilidad para el trato humano entre las personas, resaltando tal dignidad en contra del tratamiento de las personas como cosas, como “máquinas” o meros instrumentos disponibles para ser usados por otros.

En las siguientes expresiones hay un elemento común: la referencia a la dignidad humana. Los entrevistados lo toman como el mayor objetivo de los DD. HH. : Esta referencia a la dignidad es coherente con el marco general de los DD. HH., el cual, desde la tradición Kantiana, muestra que la dignidad del hombre es el principio y fin de los DD. HH. (Carvajal 2009).

Una segunda y tercera funciones atribuidas a los DD. HH. son:

b) funcionalidad frente a la vida social

El 20% de los entrevistados identifica que los DD. HH. cumplen una función frente a la vida social. Aquí son claros dos caminos; uno que hace referencia a la búsqueda de la convivencia y la armonía social y otro, a su funcionalidad para el establecimiento de otras normas, que bien reglan el comportamiento individual o la dinámica social. Ejemplos de intervenciones en este sentido son los siguientes:

“Son los que permiten un mejor vivir, una *mejor relación entre las personas y la sociedad, entre las personas y la empresa*, e incluso entre las personas y la misma familia” (E25).

“Los DD. HH. son básicamente un principio, son [...] como el mínimo que necesita una persona, *para convivir y para que se le reconozcan sus derechos* y se le tengan en cuenta sus deberes” (E34).

“Los DD. HH. están establecidos por leyes [...] a partir de los DD. HH. es que se crean todas las normas” (E16).

c) Permiten la garantía de algunas situaciones en torno a la vida

Desde esta perspectiva los DD. HH. se consideran como garantía de aspectos fundamentales en torno a la vida, como desarrollo de libre personalidad, posibilidad de ser y hacer; familia y acompañamiento; disfrute en lo personal y lo afectivo; calidad de vida; posibilidad de estar y decidir. Esta categoría es identificada por el 25% de los entrevistados.

4.1.3 Los DD. HH. como hechos sociales y hechos institucionales

En esta categoría la respuesta a la pregunta ¿Qué son los DD. HH. ? encuentra contenidos cercanos a su naturaleza. Aquí aparece como respuesta central el que los DD. HH. son *hechos sociales* y una *realidad institucional*.

El 67.5% de los entrevistados identifica a los DD. HH. como hechos institucionales. El ítem que más emerge, es el *carácter de legal o de norma* de los DD. HH. en un 62.5% de los entrevistados; esta referencia se encuentra en los siguientes textos:

“Entiendo por DD. HH. unas leyes, unas normas que ha establecido la sociedad [...] normas, leyes que están muy bien escritas” (E37).

“Son un conjunto de normas y leyes que protegen el ser humano, [...] todos estamos en la obligación de respetarlos y de hacerlos valer” (E30).

“Son como una carta magna de convivencia a nivel universal” (E13).

Para estos JGH los DD. HH. son requisito para la formalización de la condición humana ante la sociedad. Hacen evidente que ellos están soportados en realidades jurídicas y están regulados por el Estado al ser establecidos por leyes²¹.

En esta categoría sobre el modo de existencia de los DD. HH. (como hechos sociales y hechos institucionales) y en la que se revisa a continuación (*expresiones alusivas a la naturaleza de los DD. HH.*), se identifican el mejor acercamiento de respuesta de los entrevistados.

²¹ Conviene advertir que ellos forman parte del sistema legal de un país cuando éste los vincula formalmente a su legislación.

4.1.4 Expresiones alusivas a la naturaleza de los DD. HH.

Estas expresiones, en el intento de describir qué son los DD. HH., tienen que ver con el hecho de que ellos son derechos naturales, fundamentales, básicos, individuales, son lo mínimo, lo elemental, lo primero, lo primordial y lo esencial, entre otros. Estas expresiones fueron identificadas en las intervenciones del 52.5% de los casos. Entre los apartes que soportan esta categoría se encuentran los siguientes:

Expresiones de que son derechos naturales:

“Son como derechos, digámoslo así... derechos naturales, el derecho a la vida es un derecho natural, que uno no tiene por qué exigirlo sino que es” (E31).

“Con el solo derecho a nacer, pienso yo, ya está uno facultado [...] tiene derecho a seguir viviendo y a estar con sus necesidades bien” (E31).

Expresiones que los consideran como lo fundamental:

“Son los principios fundamentales, que marcan la existencia de los seres Humanos, y los cuales nos reconocen, y nos diferencian” (E05).

“Los DD. HH. es lo fundamental y lo básico a lo que tiene derecho cualquier persona [...]; donde él se mueva es lo mismo, se debe el respeto por sus derechos” (E23).

Expresiones respecto a que son lo mínimo que debe poseer el ser humano:

“Los DD. HH., considero que es lo mínimo que se le debe dar y garantizar a una persona, [...] estos fueron establecidos como normas mínimas, dentro de la sociedad” (E18).

“Los DD. HH. [...] son como el mínimo que necesita una persona, para convivir y para que se le reconozcan sus derechos y se le tengan en cuenta sus deberes” (E34).

Las expresiones retomadas aquí representan un acercamiento a la naturaleza de los DD. HH., y puede decirse que son acertadas en el contexto de la perspectiva naturalista tradicional.

4.1.5 Mención de algunos DD. HH.

Frente a la pregunta sobre ¿Qué son los DD. HH.?, el 32.5% de los entrevistados recurre a hacer mención a alguno de ellos, en especial, como complemento a otros elementos de respuesta. Se citan con mayor frecuencia derechos como: el derecho a la vida, la salud, la integridad, la igualdad, el trabajo, y el libre desarrollo de la personalidad.

4.1.6 Obligaciones y responsabilidades frente a los DD. HH.

Ocho de los entrevistados (20%), al intentar responder ¿Qué son los DD. HH.?, expresan una obligación o una responsabilidad frente a ellos, en términos de reconocer, respetar, promover y proteger a las personas de acciones que pueden catalogarse como contravenciones a tales Derechos:

“Me parece que [...] el concepto de DD. HH. está en preservar los derechos fundamentales que aparecen en la Constitución, para la integridad del ser humano” (E15).

“Los DD. HH., considero que es lo mínimo que se le debe dar y garantizar a una persona” (E18).

4.2. DD. HH. y Organizaciones

Con el objetivo de determinar la concepción sobre la relación DD. HH. y organización, los entrevistados fueron consultados sobre la importancia que tienen los DD. HH. en las organizaciones. Las principales categorías que emergieron en la interpretación de sus intervenciones se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6: Relación DD. HH. y Organizaciones

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Responsabilidad de la organización con los DD. HH. | 34 | 85,0% |
| Los DD. HH. son un medio para la organización. | 8 | 20,0% |
| Los DD. HH. son objeto de vulneración en las organizaciones | 4 | 10,0% |

Fuente: Elaboración Propia.

4.2.1 Responsabilidad de la organización con los DD. HH.

La asignación de la responsabilidad a la organización por los DD. HH., y por aquellas acciones que en sus esferas de control se alejan del respeto por ellos, se da en términos de *reconocimiento*, de *garantía*, de *promoción* y de *respeto* por ellos. Esta categoría es mencionada por el 75% de los entrevistados.

Esta responsabilidad es percibida de forma diferente: el 57.5% de los JGH expone que debe haber un respeto por el marco general de los DD. HH. . El 25%, considera que deben ser reconocidos por la organización. Un menor porcentaje (12.5%) considera que se deben promover, e incluso, algunos reconocen que los DD. HH. se están considerando dentro de las discusiones sobre responsabilidad social y los principios y valores de la organización. Los anteriores aspectos se identifican en los siguientes comentarios:

“yo creo que antes somos nosotros, las empresas privadas [...] las que debemos empezar por respetar esos DD. HH., y [...] ser co-facilitadores, [...] con el Estado, para hacerlos respetar” (E14).

“Los DD. HH. se aplican en las organizaciones [...] una organización debe respetar esa dignidad...” (E05).

“... la relación que existe [entre DD. HH. y organización] es la obligatoriedad que tenemos como instituciones [...] de que los derechos [...] se cumplan en la persona, que esos derechos los puedan alcanzar, los puedan vivir, los puedan disfrutar...” (E37).

Podría argumentarse que al asignar una responsabilidad a la organización por los DD. HH. se asume la postura o se acepta necesariamente que la persona, el ser humano, es un foco importante de atención de la organización. La consideración de los DD. HH. en el interior de la discusión sobre RSE y los principios y valores de la organización, se identifica en los siguientes apartes.

“... [Los DD. HH. son] un tema que está empezando a aparecer en el marco de las organizaciones [...] lamentablemente en torno a los temas de RSE. No debería ser así, debería estar ahí plan-

tado hace mucho tiempo como una condición para la gestión, para la gerencia cuando se habla de las personas [...] En el marco del cumplimiento es por donde está entrando [...] no sólo el cumplimiento de la ley, sino más allá de la ley” (E10).

“... y son [los DD. HH.] también como un principio de la RSE, debo velar porque mis colaboradores estén bien, porque mi gente trabaje bien, trabaje con las condiciones básicas” (E14).

Para estos entrevistados el respeto por los DD. HH. se manifiesta en los valores que tenga la organización. De igual forma, se plantea que ellos deben ser base fundamental para el ejercicio de la RSE y que son un tema que debe de estar inmerso en las organizaciones como una condición para la gestión cuando se habla de personas. Se evidencia así que para este grupo los DD. HH. se presentan como un tema transversal en la organización.

Los JGH le asignan entonces responsabilidad a la organización por los DD. HH. . Cuando se tiene una responsabilidad, esta obliga a una persona a desarrollar ciertos comportamientos que conducen al cumplimiento de algún acuerdo previo. Si bien la persona puede o no actuar de conformidad con el acuerdo, si lo hace, cumple y podrá reclamar una “contrapartida”, o cesar la obligación preexistente. Si no lo hace, debe enfrentar los reclamos o las demandas de los demás involucrados en el acuerdo, recompensarlos o resarcirlos, si no se da esta compensación, el compromiso no cesa, la responsabilidad no termina.

4.2.2 Los DD. HH. son un medio para la Organización

El 15% de los entrevistados afirma que los DD. HH. pueden ser utilizados por las organizaciones para lograr unos fines o alcanzar unas situaciones deseables. Desde esta perspectiva, pueden ser usados para la búsqueda de una mayor productividad, o para generar en los empleados una mayor motivación o satisfacción laboral:

“Si uno no trabaja con DD. HH., no tiene cómo, ni siquiera obtener el mínimo de resultados [...] en la medida que se respeten y se promuevan, la gente va a estar más tranquila y va a querer aportar más”. (E23).

“Si yo tengo mis trabajadores a satisfacción plena en todos los aspectos, de ahí depende ya el éxito de la organización [...] Si yo no le doy seguridad al trabajador, ¿qué estoy afectando?, la parte económica de la compañía [...] entonces, por eso es tan importante al trabajador darle a plenitud los derechos que él tiene” (E20).

4.2.3 Los DD. HH. son vulnerados en las organizaciones

Algunos entrevistados expresan que en las organizaciones se presentan acciones y prácticas que pueden ser vulneración de los DD. HH. . Este aspecto es observado por el 10% de los entrevistados. Algunos enunciados confirman esta apreciación:

[La importancia de los DD. HH. en las organizaciones es] “...muchísima porque es lo que más se vulnera en las organizaciones: a la libre expresión, el derecho a la comunicación, [...] Hay obviamente en unas más que en otras, pero puede llegar a darse, puede llegar a vulnerarse muchos derechos a las personas en las organizaciones” (E22).

“... muchas empresas limitan los derechos de los empleados, [...] siempre se puede estar vulnerando los DD. HH. [...] Ojalá que en los lugares de trabajo, se respetaran los DD. HH., pero no siempre es así” (E33).

[...] en una institución, hay gente que cumple y gente que no cumple, hay instituciones que cumplen y otras que no cumplen, pero sigo insistiendo que en un porcentaje muy alto los derechos del ser humano no son favorecidos [...]” (E37).

En este punto se reconoce por parte de los JGH que los DD. HH. son vulnerados en el contexto organizacional, y que allí su ocurrencia es bastante probable.

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

5.1. Conocimiento básico y “general” de los DD. HH.

En general las respuestas de los entrevistados conectan con el marco general de los DD. HH., pero su concepción se cataloga como de conocimiento general y “básico”, existe poca profundidad en el desa-

rollo de sus ideas y una aproximación instrumental a ellos. El resultado presenta al menos parcialmente una situación satisfactoria.

Aunque las respuestas de los JGH se aproximan a la ontología de los derechos²², es decir, reconocen los derechos como una realidad socialmente construida, surgidos a partir de la formación y el acuerdo social que los convierte en hechos institucionales (Searle 1997), sus respuestas no fueron documentadas con suficiencia, los discursos son poco o nada desarrollados. Sus respuestas estuvieron orientadas a describir las “características” y sus “funciones”, a citar algunos derechos y o hacer mención superficial de su naturaleza. En la mayoría de los casos, utilizaron un lenguaje común para referirse a los DD. HH. en general y dentro de la esfera de trabajo en particular.

Este “conocimiento básico” de los DD. HH. por parte de los JGH contrasta con la alta proporción de jefes que tienen formación posgradual (75%) y la mayoría de ellos la tiene relacionada con las áreas de gestión humana (55%) que, contextualmente, se encuentran cercanas a los problemas humanos y a los DD. HH.²³

Esta comprensión básica del concepto de DD. HH. puede traer atadas implicaciones negativas. Sin embargo, se resalta de que el problema de lo humano se comprende como el de habitar dentro de la complejidad de la vida social, habitar mediado por reglas y acuerdos, por instituciones.

5.2 Concepción instrumental de los DD. HH.

En uno de cada cinco jefes se destaca una perspectiva instrumental de los DD. HH. . Es decir, los DD. HH. son considerados como medio para el hombre y la organización. Esto constituye una perspectiva reduccionista, dado que su finalidad está en el hombre y en el respeto de su dignidad. Aunque la consideración de “medios” no resulta problemático, la concepción de que ellos son “valiosos” siempre y cuando contribuyan a mejorar los resultados organizacionales, resulta

conceptual y moralmente discutible, ya que su origen y su evolución no justifican su existencia en término de intereses de tipo particular, o su uso como medios para fines diferentes al contexto de la dignidad humana o el desarrollo y disfrute de dicha condición.

El hecho de que para algunos JGH los DD. HH. tengan un valor instrumental, invierte los papeles: el beneficio del ser humano, va entonces en detrimento del de la organización, el beneficio del empleado será entonces, solo un medio para los fines de ella. Frente a la disyuntiva organización-empleados, las respuestas que revelan privilegiar los beneficios de la organización dan cuenta de la existencia de espacios potencialmente desfavorables para el respeto de las personas.

5.3. Baja conexión con responsabilidad social empresarial

En una baja proporción, los JGH entrevistados conectan los DD. HH. con el tema de la responsabilidad social. Esta constituye el escenario de mayor difusión del asunto de los DD. HH. en las organizaciones. Esta escasa conexión en las respuestas de los entrevistados complementa el acercamiento básico al tema y la perspectiva convencional, atada a normas, que se tiene sobre él.

5.4 Perspectiva convencional atada a normas

Esta perspectiva convencional al hablar de DD. HH., se relaciona con la existencia de mecanismos que regulan las relaciones sociales y el conflicto. En los JGH resulta reiterativo hacer referencia a los códigos de ética, a los manuales de convivencia e inclusive a los reglamentos internos de trabajo. Estos mecanismos aparecen como si estuvieran conectados intencionalmente con los DD. HH. y con la responsabilidad social de las organizaciones.

Sin embargo, resulta conveniente llamar la atención sobre la vinculación de los citados mecanismos con los DD. HH. . Desde un punto de vista, esa conexión representa utilidad, en el sentido que se reconocen en elementos de la estructura formal, espacios relacionados con los derechos, y en dichos elementos, medios para lograr su respeto. En esto se advierte cómo, la formulación de una política sobre DD. HH., resulta viable de formalizar y es posible de involucrar en los mecanismos existentes. Desde otro punto de

²² Dos categorías se aproximan a su ontología: a) *las expresiones sobre su modo de existencia como hechos sociales e institucionales* (67.5%) y b) *las alusivas a su naturaleza* (52.5%).

²³ El estudio muestra cómo la tasa de JGH que ha participado en procesos de formación o capacitación sobre el tema específico de los DD. HH. es solo de 35%, equivalente a catorce jefes.

vista, resulta negativo que la vinculación de los derechos a las organizaciones sea parte de una dinámica que busca cumplir con lo legal y favorece mecanismos de control, mas no como una intención directa formalizada en unos mecanismos específicos.

5.5 Preeminencia de una posición naturalista de los DD. HH.

Se identifica en los entrevistados una posición fundamentalmente naturalista, siendo esta posición la más difundida. Sin embargo, perder de vista la vigencia de los DD. HH. como luchas sociales con implicaciones de carácter político, representa un argumento a favor de la calificación de conocimiento básico de la concepción asignada a los DD. HH. por parte de los entrevistados. La conciencia sobre el contexto y las implicaciones políticas de los derechos, aporta elementos que ubican al individuo en la posibilidad de valorarlos en una dimensión superior, y favorecería condiciones para su respeto y su defensa, proveería argumentos conceptuales y morales para hacerlo.

5.6 Consideraciones finales

En la revisión de lo estudiado, resulta que los DD. HH. no están formalizados en la agenda de la gestión del trabajo humano en las grandes empresas de Manizales. El que los DD. HH. no sea un ítem importante para las organizaciones, está en la mente de algunos JGH.

“Yo realmente veo que los DD. HH. no han trascendido, ni se les ha dado la importancia que ameritan y menos en las organizaciones [...] igual, creo que es un ejercicio más cultural, como no se ha hablado tanto del tema, ni se ha explorado tanto, ni hay un entendimiento, ni claridad, me parece que la importancia no es la que actualmente se le da en las organizaciones a los DD. HH., es algo...pasajero, transitorio y muy genérico” (E15).

“...el gobierno tiene que poner tantos decretos, que tiene que haber por ejemplo en cada institución un comité de convivencia laboral para que se respeten los DD. HH., pero es por ley. No deberían existir leyes sino que debería ocurrir; de manera que la importancia que tú me preguntas

está dada por un lado por la naturaleza que yo tengo, y por otro lado la importancia que le dé la institución”. (E36).

Se estima que desarrollar acciones tendientes a consolidar procesos de capacitación sobre los DD. HH. en los JGH y jefes de grupos de trabajo, tendría una contribución destacada en el propósito de apropiarse un referente mínimo, para la reflexión y la sensibilización sobre el problema. No se postula aquí un intelectualismo moral, en el sentido que el conocimiento sobre el problema, sus causas y sus consecuencias, haga inmediatamente a los sujetos conscientes y sensibles frente a esta realidad; pero si resulta justificable afirmar, que el desconocimiento del tal referente es una debilidad, que limita las posibilidades de modificarla.

Esta modificación, podría traducirse en una reducción de la vulneración a los DD. HH., y enseguida, en mejores relaciones de convivencia en el trabajo. Los aportes de este cambio representan mayor bienestar de las personas y mejores condiciones de posibilidad para un desempeño superior, a nivel individual y organizacional.

Para finalizar, conviene recordar que existen otras restricciones para actuar sobre los problemas humanos en las organizaciones, que deben ser considerados: las presiones cotidianas provenientes de las demandas por eficiencia y competitividad; las cada vez mayores responsabilidades asignadas a los jefes de grupos; la aceptación incondicional de los objetivos respecto a la permanencia, crecimiento y rentabilidad de las organizaciones; y el predominio de la formación pragmática y en las concepciones técnica y económica de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agnes, Giner. 2008. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales* (19):67-87.
- Caballero, María Claudia. 2006. El acoso sexual en el medio laboral y académico. En *Saberes, Culturas y Derechos Sexuales en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Tercer Mundo.

- Carasco, Emily F. and Jang B. Singh. 2008. Human Rights in Global Bussines Ethics Codes *Business and Society Review* 113 (3):347-374.
- Carvajal, José Gabriel. 2009. *La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial*. Bogotá D.C. Coedición Universidad del Valle-Universidad Nacional Sede Manizales.
- Carvajal, José Gabriel. 2010. *Relaciones dirigentes-dirigidos: Un acercamiento desde los Derechos Humanos*. Paipa, Colombia: II Congreso de Investigación en Administración.
- Carvajal, José Gabriel, Yésica Montoya, y Julián Andrés Valencia. 2011. Relaciones Dirigentes-Dirigidos: Un acercamiento a los Derechos Humanos. El derecho a la integridad y trato humano en las organizaciones. Veracruz, México: XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas.
- Cassel, Douglass. 1995. "Corporate Initiatives: A Second Human Rights Revolutions?" *Fordham International Law Journal* 19 (5):1963-1964.
- Chandler, G. 2003. "The evolution of the business and human rights debate". *Business and Human Rights, Dilemmas and Solutions*. Greenleaf Pub.
- Chandler, G. 2009. "The Amnesty International UK Business Group: Putting Human Rights on the Corporate agenda". *The Journal of Corporate Citizenship* 33:29-34.
- Danish Institute for Human Rights. 2006. Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Evaluación del cumplimiento de los Derechos Humanos. Danish Institute for Human Rights.
- De la Cuesta-González, M., C. Valor, and F.P. Holgado-Tello. 2011. "Aproximación a la medición del compromiso de las empresas con los derechos humanos: un análisis de las empresas españolas del IBEX 35". *Innovar* 21 (41):197-208.
- Díaz, P. A. 1993. *La Constitución Política colombiana: procesos, estructuras y contexto*. Bogotá, D. C.: Temis.
- Einarsen, S, and L. J. Hauge. 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.
- Galvis, L. 2008. *Comprensión de los Derechos Humanos: Una visión para el siglo XXI*. Bogotá D. C.: Ediciones Aurora.
- Gallardo, H. 2006. *Derechos humanos como movimiento social*: Ediciones Desde Abajo.
- Gómez. 2000. "Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos". *Boletín de Estudios Económicos* 55 (170):333-348.
- Gómez, M.A. 2000. "Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: definición, clasificación y metodología". *Revista de Ciencias Humanas* (20).
- 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.
- Habermas, J. 2001. *The postnational constellation: political essays*.
- 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.
- Leyman, 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. M. 1999. *Ética y Empresa*. Valladolid: Trotta.
- Mena, Sébastien, Marieke Leede, Dorothee Baumann, Nicky Black, Sara Lindeman, and Lindsay McShane. 2010. "Advancing the Business and Human Rights Agenda: Dialogue, Empowerment, and Constructive Engagement". *Journal of Business Ethics* 93 (1):161-188.
- 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.
- 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.
- Papachini, A. 1997. *Filosofía y Derechos Humanos*. Cali: Universidad del Valle.
- Paust, Jordan 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.
- Prandi, M. 2003. "Empresa y Derechos Humanos del porqué al cómo". *Papeles de ética, economía y dirección* (8):1-12.
- Prandi, M. 2007. "La gestión de los Derechos Humanos en la Empresa". *Documentación Social* (146):111-127.
- Prandi, M, and J M. Lozano. 2006. *Guía práctica de Derechos Humanos para Empresas*. Barcelona: Escola de Cultura de Pau (UAB) y ESADE.
- Ramírez, J. 1993. *Los Derechos Humanos en la Constitución Colombiana de 1991*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Ramos, A. 2002. *Derechos Humanos y Democracia*. Cali: Universidad Santiago de Cali.

- Searle, John R. 1997. *La construcción de la realidad social*. Edited by Paidós. Barcelona.
- Sullivan, R. 2003. *Business and human rights: dilemmas and solutions*: Greenleaf Publishing.
- Surasky, Javier. 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. Colomb. Derecho Int. ildi* (12):145-182.
- Valencia, M O., and L G Salazar. 1998. *Los Derechos Humanos*. Manizales: Personería Municipal de Manizales.
- Vieco, G., H. Restrepo, and M. Muñoz. 2004. “Violencia en el trabajo: formas y consecuencias de la violencia en el trabajo Colombia 2004”. *Medellín: Ministerio de la Protección Social*.
- Werner, K., and Weiss. 2003. *El libro negro de las marcas: el lado oscuro de las empresas globales*. Buenos Aires: Editorial Suramericana.

PARA CITAR EL PRESENTE ARTÍCULO:

Estilo APA:

Carvajal Orozco José G., Valencia García Julián A., Dávila Londoño Carlos A., 2013. Derechos Humanos: Concepción de los Jefes de Gestión Humana en las Organizaciones de Manizales 1982-1996. *Nova et Vetera* 22(66): 51-66.

Estilo APA:

Carvajal Orozco José G., Valencia García Julián A., Dávila Londoño Carlos A., 2013. Derechos Humanos: Concepción de los Jefes de Gestión Humana en las Organizaciones de Manizales 1982-1996. *Nova et Vetera* 22(66): 49-64

Estilo MLA:

Carvajal Orozco José G., Valencia García Julián A., Dávila Londoño Carlos A., 2013. Derechos Humanos: Concepción de los Jefes de Gestión Humana en las Organizaciones de Manizales 1982-1996. *Nova et Vetera* 22(66): 49-64
