

DERECHOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES DE MANIZALES: UNA EVALUACIÓN DE EVENTOS DE VULNERACIÓN EN LOS EMPLEADOS*

HUMAN RIGHTS IN THE ORGANIZATIONS OF MANIZALES:
AN ASSESSMENT OF VULNERABILITY EVENTS IN EMPLOYEES

DIREITOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES DE MANIZALES:
UMA AVALIAÇÃO DE EVENTOS DE VULNERACIÓN NOS EMPREGADOS

LES DROITS HUMAINS DANS LES ORGANISATIONS DE MANIZALES: UNE ÉVALUATION
D'ÉVÈNEMENTS DE TRANSGRESSION CHEZ LES EMPLOYÉS

JOSÉ GABRIEL CARVAJAL OROZCO#
JOSÉ HERNÁN PARRA§
JULIÁN ANDRÉS VALENCIA GARCÍA¶

* Artículo resultado de la investigación Relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones de Manizales, un acercamiento desde los Derechos Humanos, realizada en el período 2008-2009, financiado por la Universidad Nacional de Colombia y efectuada por el grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración, de la Sede Manizales, con el apoyo de la Defensoría del Pueblo de Caldas y la Personería municipal de Manizales.

This article is the result of the research, Work and Coexistence Relations in the Organizations of Manizales: a Human Rights approach, made in 2008-2009 and financed by the Universidad Nacional de Colombia. Carried out by the Philosophy and Administration Theory Investigation Group in Manizales' branch with the support of the Town's Ombudsman of Caldas and the Municipal Spokesperson of Manizales.

Artigo resultado da pesquisa Relações de trabalho e convivência nas organizações de Manizales, um acercamento a partir dos Direitos Humanos, realizada no período 2008-2009, financiado pela Universidad Nacional de Colombia e efetuado pelo grupo de pesquisa em Filosofia e Teoria em Administração, da Sede Manizales, com o apoio da Defensoría del Pueblo de Caldas e a Personería municipal de Manizales.

Article résultat de la recherche Relations de travail et de la coexistence au sein des organisations de Manizales, une approche de droits de l'homme, qui s'est tenue dans la période 2008-2009, financé par l'Université nationale de Colombie et fait par le groupe de recherche en Philosophie et théories en l'administration de Manizales, avec le soutien de la Defensoría del Pueblo de Caldas et la Personería municipal de Manizales.

‡ M. Sc. en ciencias de la organización, Universidad del Valle; profesor asociado, 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. jgcarvajalo@unal.edu.co

M. Sc. in Organizational Science, Universidad del Valle; Associate Professor, Universidad Nacional de Colombia, Manizales Branch; Group Coordinator of the Philosophy and Administration Theory Investigation Group. The group integrates a network project in Philosophy, Theory and Education in Administration. jgcarvajalo@unal.edu.co

M. Sc. em ciências da organização, Universidad del Valle; professor associado, Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales; coordenador do grupo de pesquisa em Filosofia e Teoria em Administração. O grupo integra projeto de rede em Filosofia, Teoria e Educação em Administração. jgcarvajalo@unal.edu.co

Criterio Libre N° 18
Bogotá (Colombia)
Enero-Junio
2013
Pp. 249-278
ISSN 1900-0642

Fecha de recepción: octubre 30 de 2012

Fecha de aceptación: enero 30 de 2013

Received: October 30, 2012

Accepted: January 30, 2013

Data de recepção: 30 de outubro de 2012

Data de aceitação: 30 de janeiro de 2013

Reçu le: 30 Octobre, 2012

Accepté le: 30 Janvier, 2013

RESUMEN

El artículo expone el resultado de indagar sobre la experiencia y la percepción de los empleados de organizaciones de la ciudad de Manizales frente a la ocurrencia de eventos constitutivos de vulneración de algunos derechos humanos, que competen a las relaciones internas en la organización. En la primera parte se exponen los antecedentes de la discusión sobre organizaciones y derechos humanos. En la segunda, se documentan los derechos estudiados y se describen los eventos que pueden constituir vulneración a ellos. En la tercera parte se describen los aspectos metodológicos, que muestran cómo el estudio es empírico y descriptivo y para su realización se aplicó una encuesta a 422 empleados de la ciudad. En la parte cuatro se describen los resultados, a nivel de cada derecho seleccionado y cada vulneración identificada. Se termina con la discusión y

M. Sc en sciences de l'organisation, de l'Université de Valle, professeur agrégé, Université nationale de Colombie, Manizales, coordinateur de la philosophie du groupe de recherche et théorie dans l'administration. Le groupe intègre le projet de réseau en Philosophie, théorie et de l'administration de l'éducation. jgcarvajalo@unal.edu.co

§ M. Sc en ciencias económicas, Universidad Nacional de Colombia; profesor asociado, Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales; miembro del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración. jhparrasa@unal.edu.co

M. Sc in Economic Science, Universidad Nacional de Colombia; Associate Professor, Universidad Nacional de Colombia, Manizales Branch; member of the Philosophy and Administration Theory Investigation Group. jhparrasa@unal.edu.co

M. Sc em ciências econômicas, Universidad Nacional de Colombia; professor associado, Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales; membro do Grupo de Pesquisa em Filosofia e Teoria em Administração. jhparrasa@unal.edu.co

M. Sc en économie de l'Université nationale de Colombie, professeur agrégé, Université nationale de Colombie, Manizales, membre du Groupe de recherche en philosophie et théorie dans l'administration. jhparrasa@unal.edu.co

▫ Administrador de empresas, Universidad Nacional, Sede Manizales; auxiliar de investigación, Grupo de Filosofía y Teoría en Administración, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. jvalenciag@unal.edu.co

Business Administrator, Universidad Nacional, Manizales Branch; Assistant Researcher the Philosophy and Administration Theory Investigation Group, Universidad Nacional de Colombia, Manizales branch. jvalenciag@unal.edu.co

Administrador de empresas, Universidad Nacional, Sede Manizales; auxiliar de pesquisa, Grupo de Filosofia e Teoria em Administração, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. jvalenciag@unal.edu.co

Business Manager, National University, Sede Manizales Assistante de recherche, la philosophie et la théorie administration du groupe, de l'Université nationale de Colombie, Manizales. jvalenciag@unal.edu.co

las conclusiones, en donde se argumenta que la vulneración de los derechos humanos estudiados en las organizaciones es una problemática social, en tanto el reconocimiento de la ocurrencia de eventos problemáticos es alto y está presente en todos los tipos de organizaciones y en todos los grupos de individuos que se consideraron. También se argumenta sobre cómo la relación dirigente / dirigido está en el centro del problema. Además, se propone como condición necesaria para avanzar en la reducción de la vulneración, que la comunidad de administradores, empresarios y académicos adelanten un proceso de revisión de la concepción de lo humano en las organizaciones. Al final, se proponen algunas problemáticas y líneas de investigación para avanzar en el desarrollo del tema.

PALABRAS CLAVE:

Derechos humanos, organizaciones, ética empresarial, responsabilidad social empresarial

CLASIFICACIÓN JEL:

M10

ABSTRACT

This article talks about the result of inquiring about the experience and employee perception in organizations of the city of Manizales overlooking at events that constitute a vulneration of some human rights that deal with the internal relations of the organization. The first part shows the previous discussions about organizations and Human Rights. The second part is the documentation of the studied rights and the description of the possible vulneration events. The third part is a description of the methodological aspects that show that it is an empirical and descriptive study applied as a survey to 422 city employees. The fourth part describes the detailed results of each identified vulneration. The conclusions wrap up the discussion about human rights vulnerability in the social difficulties of organizations, acknowledging that these events happen frequently and exist in all kinds of organizations and in the groups of individuals included. There is another issue about how the relationship between the director/directee is the core of the problem. It is suggested that the necessary condition to move forward in the reduction of vulneration is that the community of managers, entrepreneurs and academics start a revision process of the conception of the human concept in organizations. Finally, to move forward, there are some difficulties and research lines suggested.

Key words: human rights, organizations, organizational ethics, social organizational responsibility.

JEL Classification: M10.

RESUMO

O artigo expõe o resultado de indagar sobre a experiência e a percepção dos empregados de organizações da cidade de Manizales frente à ocorrência de eventos constitutivos de vulneração de alguns direitos humanos, que competem às relações internas na organização. Na primeira parte se expõe os antecedentes da discussão sobre organizações e direitos humanos. Na segunda, documentam-se os direitos estudados e descrevem-se os eventos que podem constituir vulneração a eles. Na terceira parte descrevem-se os aspectos metodológicos, que mostram como o estudo é empírico e descritivo e para sua realização aplicou-se uma entrevista a 422 empregados da cidade. Na parte quatro descrevem-se os resultados, a nível de cada direito selecionado e cada vulneração identificada. Termina-se com a discussão e as conclusões, onde argumenta-se que a vulneração dos direitos humanos estudados nas organizações é uma problemática social, no entanto o reconhecimento da ocorrência de eventos problemáticos é alto e está presente em todos os tipos de organizações e em todos os grupos de indivíduos que se consideraram. Também argumenta-se sobre como a relação dirigente / dirigido está no centro do problema. Além disso, propõe-se como condição necessária para avançar na redução da vulneração, que a comunidade de administradores, empresários e acadêmicos adiantem um processo de revisão da concepção do humano nas organizações. Ao final, propõe-se algumas problemáticas e linhas de pesquisa para avançar no desenvolvimento do tema.

Palavras chave: direitos humanos, organizações, ética empresarial, responsabilidade social empresarial.

Classificação JEL: M10.

RÉSUMÉ

L'article expose le résultat d'indaguer sur l'expérience et la perception des employés d'organisations de la ville de Manizales face à la présence des événements constitutifs de vulnération de quelques droits de l'homme qui affectent les relations internes au sein de l'organisation. Dans la première partie on expose les antécédents de la discussion sur les organisations et les droits de l'homme. Dans la deuxième partie les droits étudiés s'appuient sur une documentation qui permet la description des possibles événements qui peuvent constituer les enfreindre. Ultérieurement, on peut trouver la description des aspects méthodologiques qui montrent dans quel niveau de recherche est empirique et descriptive, pour déduire cela une enquête a été mise en place pour enquêter 422 employés de la ville. Suite a cela, on décrit les résultats obtenus pour chaque violation et sa vulnérabilité et accompagnés des conclusions pertinentes, avec une argumentation qui déduit qu'évidemment tout est considéré une problématique sociale, vu que la présence des événements problématiques est haute et se présente dans

tout type d'organisation et dans tous les groupes d'individus qui ont été pris en considération. On argumente aussi de quelle manière la relation patron / employé devient le centre problématique. Outre, il est impératif d'établir une mesure de réduction de la violation en établissant que l'ensemble des cadres, employés académiques développent un processus d'introspection sur la conception d'humanisme dans les organisations / sociétés. Finalement, pour avancer dans la ligne du développement du sujet, faut-il proposer des problématiques et lignes de recherche concernant le phénomène.

Mots-clés: droits de l'homme, organisations, éthique des affaires, responsabilité sociale.

Classification JEL: M10.

INTRODUCCIÓN¹

La relación entre derechos humanos (en adelante, DD. HH.) y organizaciones se configura como un complejo entramado que considera su dinámica interna y externa. La diversidad de derechos promulgados, las diferentes corrientes desde los que ellos se estudian, los espacios que poco se han abordado y los beneficios que se avizoran, muestran que el problema representa un programa de investigación valioso y promisorio.

Los DD. HH. como asunto de las organizaciones ha recibido poca atención en la literatura. Los estudios se caracterizan por ocuparse de la relación organización-entorno, con especial desarrollo en los impactos de la acción organizativa de grandes empresas y transnacionales sobre los grupos con los que interactúan. Además, la mayoría de los trabajos analiza los DD. HH. desde una perspectiva legal, sin verlos como un asunto interno que compete a la dirección de las personas. En ellos se concluye que los DD. HH. representan un marco normativo básico para cualquier organización, en cualquier contexto cultural (Carasco y Singh, 2008). Pero como un área de gestión empresarial, no ha recibido mucha atención de parte de académicos, empresarios y dirigentes (De la Cuesta-González, Valor *et al.*, 2011).

Más de sesenta años después de que la Declaración Universal (en adelante, DU) fuera proclamada, en el mundo se sigue verificando la falta de aplicación de los DD. HH., tanto por actores públicos como privados (Mena, Leede *et al.*, 2010). Hoy el debate no solo se centra en el papel de los

¹ Como antecedente del presente trabajo debe hacerse un reconocimiento especial al trabajo de grado de Ocampo y Gaviria (2000) "Relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones - un acercamiento desde los Derechos Humanos y constitucionales". Universidad Nacional de Colombia, Manizales, 2000

Estados, esta perspectiva ha sido superada y se identifica una tendencia que aboga por un papel más activo de las organizaciones en materia de DD. HH.. En lugar de no hacer daño, se afirma que ellas tienen una mayor responsabilidad en la protección de los DD. HH.; y además, como demanda y expectativa de la sociedad, desde la perspectiva moral, tal protección compromete su legitimidad en las sociedades en que operan (Nolan y Taylor, 2010).

El propósito del presente artículo es exponer ante la comunidad académica y empresarial los hallazgos al explorar la experiencia y la percepción de los empleados de las organizaciones de Manizales frente a la ocurrencia de situaciones de vulneración de algunos DD. HH. que competen a las relaciones

internas en la organización, en el período comprendido entre mayo de 2008 y mayo de 2009.

Analizar los eventos que puedan constituir vulneración de los DD. HH. de los empleados, en la dinámica de las relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones, representa una perspectiva novedosa para el estudio de los problemas humanos en el trabajo, dado que analiza los DD. HH. como un asunto interno de la organización, de la interacción social entre dirección y empleados. Desde esta mirada interna, poco se sabe de los eventos que constituyen vulneración a los DD. HH. y mucho menos de cuál puede ser su presencia en una determinada región o comunidad empresarial. Este artículo pretende avanzar en estas dos direcciones.

1. DD. HH. Y ORGANIZACIONES

La condición, el respeto y la promoción de lo humano han sido objeto de intensos debates y profundas reflexiones desde el Renacimiento. Pero es en la Ilustración donde la discusión sobre los DD. HH. avanza de manera significativa en sus fundamentos, su condición ética y su dimensión política. En el siglo XX la Declaración de los DD. HH. constituye un importante momento en el proceso de institucionalización de la defensa por lo humano en el mundo. Desde entonces, los DD. HH. están soportados en realidades jurídicas que los hacen exclusivos del hombre; desde su concepción hasta su muerte él está llamado a ser el protagonista de ellos (Madrid Malo, 1995, p. 14). Ellos permiten concretar *“las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas”* (Pérez, 1984, p. 46).

Los DD. HH. *“... son reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandas de libertad y de dignidad”* (Papachini, 1997, p. 43). Su origen se encuentra principalmente en la lucha contra los abusos de los Estados (Cassel, 2001); históricamente su protección ha sido un

deber de ellos, y esto se ha traducido en muchas convenciones, directrices y mejoras de prácticas, la DU es el ejemplo más obvio (Ruggie, 2007).

Los DD. HH. se fundamentan en la naturaleza y dignidad de la persona, que requiere que se le otorguen para la satisfacción de sus necesidades materiales, intelectuales y morales (Monroy, 1980, p. 1). Ellos se constituyen en *“... un ideal político y social que representa un anhelo común basado en: la autonomía, la felicidad y el bien común”* (Valencia y Salazar, 1998, p. 6).

Desde la jurisprudencia de las instancias internacionales y la doctrina de los DD. HH., se identifican diferentes posiciones respecto a sus características; que incluyen considerárseles innatos o inherentes, inalienables e intransferibles, universales, indivisibles, interdependientes, inviolables y también plenamente exigibles (Galvis, 2008; Mujica, 2010; Prandi y Lozano, 2006).

La vinculación de los DD. HH. a la problemática de las organizaciones fue raramente desplegada antes de la última década del siglo XX. Como

“*En la década de 1970 se propuso lo que debería ser la acción de las empresas respecto a la cultura, las artes, las acciones del gobierno, la educación, la ocupación, los derechos civiles y la igualdad de oportunidades, el desarrollo urbano, la contaminación, el conservacionismo y la ecología, aspectos fuertemente ligados a los DD. HH.*”

se dijo, los Estados son los primeros llamados a promover, respetar y proteger los DD. HH., pero la responsabilidad es compartida por todos los actores sociales incluyendo las organizaciones (Mujica, 2010, p. 168). Ahora ellas se ocupan cada vez más de los problemas de DD. HH., del alcance y contenido de su vulneración (Mena, Leede *et al.*, 2010). Este cambio de lógica fundamenta el desarrollo de nuevas perspectivas, ya que los mecanismos tradicionales que se centran en los Estados no son suficientes para garantizar su respeto.

En la última década el tema ha mostrado avance en el mundo². En el ámbito internacional, se conocen diferentes iniciativas de responsabilidad social empresarial (RSE) que vinculan los DD. HH. en el ámbito de 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, p. 4).

Los problemas que se abordan se enfocan especialmente en la acción y el contexto jurídico de la responsabilidad de la organización, especialmente la transnacional (Agnes, 2008; Cassel, 1995; Gómez, 2000; Hernández, 2009; Mujica, 2010; Paust, 2001; Tangarife-Pedraza, 2008; Werner y Weiss, 2003). Se encuentran iniciativas de regulación voluntaria de las empresas a través de códigos éticos e instrumentos de autoevaluación (Carasco y Singh, 2008; Danish Institute for Human Rights, 2006; Prandi y Lozano, 2006); y también se han estudiado los efectos del conflicto en zonas de violencia sobre las actividades productivas. Pero

² En los últimos años en Colombia, especialmente impulsado por agencias extranjeras como las Naciones Unidas, la OIT y las agencias de cooperación internacional GTZ y USAID.

poco se ha hecho desde la perspectiva de los DD. HH. en las relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones; aquí los temas de más desarrollo son la violencia física y psicológica en el trabajo (Einarsen y Hauge, 2006; Leymman, 1996; Ovejero, 2006; Peralta, 2004); el acoso sexual (Caballero, 2006); las restricciones a la actividad sindical, trabajo infantil, discriminación en el trabajo y violencia en el trabajo (Grueso, 2009; Prandi, 2003; Prandi, 2007; Tangarife-Pedraza, 2008).

La vulneración de los DD. HH. en las organizaciones encuentra su principal escenario de discusión en el plano de la RSE. Desde allí, en la década de 1960 ocurrieron cambios sociales fuertemente ligados a los DD. HH., que afectaron las organizaciones y su administración, demandando una revisión del contrato sociedad / empresa (Buchholz y Rosenthal, 2001, pp. 366-367).

En la década de 1970 se propuso lo que debería ser la acción de las empresas respecto a la cultura, las artes, las acciones del gobierno, la educación, la ocupación, los derechos civiles y la igualdad de oportunidades, el desarrollo urbano, la contaminación, el conservacionismo y la ecología (Epstein, 1987, p. 5), aspectos fuertemente ligados a los DD. HH.. Con esto se reconoce que las responsabilidades de las organizaciones no acaban en lo económico y lo legal y tocan con la solución de los problemas sociales de las comunidades en que actúan (Lozano, 1999, p. 94).

Desde la RSE, el enfoque de los *stakeholders* constituye una importante perspectiva para la reflexión sobre DD. HH. y organizaciones. Para Carroll (1989) en la discusión sobre

la responsabilidad de las organizaciones es importante considerar los derechos legales y morales de los actores con los que se relaciona la organización. Sin embargo, para Dunfee y Donaldson (2001, p. 48), resulta difícil resolver cómo ponderar adecuadamente los intereses de los participantes. El enfoque de los *stakeholders* ha servido como punto de partida y de fundamentación en las directrices de acuerdos internacionales, y se ha convertido en parte en la jurisprudencia del derecho internacional (Matwijkiw y Matwijkiw, 2009)³.

Una problemática que conecta de manera directa con los DD. HH. es la del bienestar laboral. Este concepto se asocia entre otros factores a la dignidad, el respeto y el reconocimiento de las contribuciones. El tema ya desde la Escuela de las Relaciones Humanas trasciende la moralidad y se llega al reconocimiento de vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y pensiones (Calderón, Murillo *et al.*, 2003, p. 117). Posteriormente, después de la Segunda Guerra Mundial se trabaja en el diseño de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación y los sistemas de compensación, decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo (Berley y Kunda, 1992).

En la década de 1970 el problema del bienestar laboral empieza a ligarse más con la calidad de vida laboral. Se pasa de un enfoque asistencialista a una propuesta que apunta al desarrollo humano en la organización. En la actualidad muchos de los programas de bienestar laboral se convierten en medios de obtener legitimidad social tanto dentro de los trabajadores como de otros grupos de interés (Calderón, Murillo *et al.*, 2003, p. 119).

³ Las Naciones Unidas en materia de DD. HH. y organizaciones ha apropiado y aprobado la aplicación de la terminología y filosofía de los *stakeholders*.

2. LOS DERECHOS HUMANOS ESTUDIADOS

2.1 DERECHO A LA SALUD (ASOCIADO AL DERECHO A LA VIDA)

El derecho a la vida es el primero de los derechos de la persona (Naranjo, 1997, p. 502), 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*” (OMS, 1992).

Entre otros, constituyen eventos problemáticos relacionados con este derecho: instalaciones inseguras, carencia de equipos de seguridad, no afiliación a plan de salud, y el trabajar cuando hay disminución de la capacidad física o mental, el efecto negativo de las presiones del trabajo sobre la salud física y mental. Sobre la ocurrencia de estas situaciones se indagó a los empleados de la ciudad.

2.2 DERECHO A LA INTEGRIDAD Y TRATO HUMANO

La DUDH (1948) contempla que “*Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes*” (art. 5). Para que un comportamiento lleve a tal calificación se deben considerar las características y condiciones de las personas y el impacto que tengan en ellas (Cepeda, 1992, p. 52).

En Colombia desde 2006 se cuenta con la Ley 1010, legislación pionera (Muñoz, 2007, p.

240) 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*.

En las organizaciones se puede vulnerar el derecho a la integridad personal, cuando en su interior uno o más empleados son sometidos a comportamientos crueles, degradantes o inhumanos producidos en el contexto de la violencia en el trabajo⁴. Otras formas de vulneración tienen que ver con proporcionar maltrato físico y moral al empleado o con expresiones verbales, injuriosas o ultrajantes, y acciones orientadas a incidir de manera negativa en la motivación y propiciar la renuncia (artículo 2.2, Ley 1010, 2006)⁵.

Se trabajó con los términos más usados para describir las situaciones constitutivas de acoso en el trabajo: agresión psicológica, hostigamiento, amenaza, amedrentamiento, persecución, entorpecimiento del trabajo y chantaje (Einarsen y Hauge, 2006; Leymman, 1996). También se consideró pertinente indagar sobre la ocurrencia de situaciones de conflicto que potencialmente podría constituir vulneración: abuso de autoridad, indefensión, engaño, apropiación de ideas ajenas.

Por último, se vinculó como campo pertinente frente a la integridad y el trato humano las situaciones de acoso sexual. El acoso sexual va desde las miradas lascivas, los “*foques no deseados y las imposiciones sexuales*”, hasta el

⁴ La violencia en el trabajo se entiende como “*toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma*” (OIT, 2003).

⁵ Otra forma de acoso laboral, expuesta en la ley 1010 de 2006 (Artículo 2.4) tiene que ver con el entorpecimiento laboral; este se da cuando un empleado encuentra obstáculos en el cumplimiento de sus obligaciones, o para el acceso a documentos o instrumentos de información para su labor por parte de jefes o sus mismos compañeros.

uso de la fuerza física; esta puede manifestarse en ambientes en los que víctima y victimario tienen que estar en contacto; así, los sitios de trabajo resultan propicios: la obligación laboral hace 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 personal.

2.3 DERECHO A LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

“Todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley” (Artículo 26, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). Desde la perspectiva de las organizaciones, ellas “deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” (Principio 6), (Pacto Mundial, 1999).

Se presenta discriminación en el trabajo cuando hay trato diferenciado, como preferencia por algunos empleados, vinculándolos o ascendéndolos sin considerar su competencia, negando oportunidad a quienes sí la tienen, o asignando privilegios sin justificación.

El estudio indagó sobre la presencia de discriminación por diferentes criterios, entre otros, género, estrato socioeconómico, forma de vestir, apariencia física, partido político, credo religioso y color de piel.

2.4 DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

La DU (1948) consagra que “toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.” (Numerales 20.1 y 20.2 de la DU). En las organizaciones se viola este derecho al impedir la conformación o la vinculación de los empleados a organizaciones, o al tomar decisiones que debilitan las ya existentes. Desde la OIT se ha denunciado la existencia de políticas antisindicales con la complacencia de los gobiernos (Torres, 2007, p. 7).

“El acoso sexual va desde las miradas lascivas, los «toques no deseados y las imposiciones sexuales», hasta el uso de la fuerza física; esta puede manifestarse en ambientes en los que víctima y victimario tienen que estar en contacto; así, los sitios de trabajo resultan propicios: la obligación laboral hace que exista la necesidad de interacción y permanencia en un mismo lugar.”

“Las empresas vulneran este derecho cuando hay prohibiciones a la conformación de parejas entre sus 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. También se vulnera este derecho cuando antes de contratar, se obliga a las empleadas a hacerse pruebas de embarazo.”

Las limitaciones al derecho a la asociación se presentan especialmente contra los sindicatos, pero también contra organizaciones como cooperativas, fondos, clubes y equipos deportivos.

2.5 DERECHO A LA FAMILIA

“La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado” (Artículo 23, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). Desde la Constitución Política de Colombia, “La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables” (Artículo 42, Constitución Política de Colombia).

Las empresas vulneran este derecho cuando hay prohibiciones a la conformación de parejas entre sus 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. También se vulnera este derecho cuando antes de contratar, se obliga a las empleadas a hacerse pruebas de embarazo.

La indagación se centró en la prohibición de relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo, la inflexibilidad de horarios para atender asuntos familiares de fuerza mayor y el disfrute de licencia de maternidad.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

El estudio es exploratorio, descriptivo, de carácter empírico, extensivo en población y en el número de DD. HH. abordados. Se aplicaron encuestas entre la población de Manizales que hubiera laborado en el último año por lo menos tres meses y que habitaran los estratos del dos al cinco. Las encuestas se aplicaron en las casas⁶ de los encuestados durante

⁶ Allí, el encuestado controla la situación y está libre de condicionamientos por el entorno de trabajo o la

los meses de abril y mayo de 2009. Se tomó una muestra aleatoria de tamaño 422 personas.

Al buscar el nivel de la ocurrencia de eventos de vulneración en la población objetivo, se define un trabajo de orientación cuantitativa. Se optó por la encuesta, debido a que permitía conocer la experiencia y la percepción de un número mayor de empleados, de diferentes estratos, diferentes tipos, tamaños de organización y actividades productivas. Se consideraron variables socio-demográficas, organizacionales y eventos de vulneración de los derechos estudiados.

Una vez hecha la revisión del marco general de los DD. HH., se seleccionaron aquellos en los que, desde su documentación, se identificaba mayor relación con las organizaciones, en el sentido de que desde su dinámica interior se pudieran inferir situaciones de vulneración. Frente a ellas, los encuestados contestaron si les habían ocurrido o no tales eventos en el trabajo.

Se analizaron las siguientes directrices, declaraciones internacionales y principios hacia el respeto de los DD. HH.: la DUDH, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, algunos convenios de la OIT y algunos principios del pacto mundial. En el ámbito nacional se revisó los derechos consagrados en la Constitución Política y en específico, se revisó la Ley 1010.

Resulta importante advertir que las respuestas de los encuestados no están libres de subjetividad desde lo epistémico. La posibilidad de reducir esta subjetividad, respecto al reconocimiento de la ocurrencia de vulneración, puede darse en una investigación de otro nivel, menos extensa en población y derechos abordados; concretamente, desde una perspectiva de carácter cualitativo.

Los datos fueron tratados en un primer momento con análisis univariado y bivariado, y al final se aplicó la metodología multivariada de análisis de *cluster*. Aquí se trabajó con análisis de clasificación jerárquico, se empleó el método de Ward o método de varianza mínima usado en la clasificación sobre factores. Con esta metodología, los grupos que se obtienen se forman por ser internamente homogéneos (todos los miembros del grupo son parecidos) y externamente heterogéneos (los miembros de un grupo son muy diferentes de los pertenecientes a los demás grupos).

3.2 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MUESTRA Y LAS ORGANIZACIONES EN QUE LABORAN

El cuadro 1 muestra los rasgos que permiten hacer una descripción general de los empleados.

Cuadro 1. Características de los empleados

| Rango de edades | % | Estado civil | % | Estrato socio económico | % | Nivel educativo | % |
|-----------------|------|--------------|-----|-------------------------|------|-----------------|------|
| Menos de 18 | 1,2 | Soltero | 39% | 2 | 26.0 | Primaria | 8.8 |
| 18 a 25 | 18,0 | Casado | 37% | 3 | 47.0 | Secundaria | 33.4 |
| +25 a 30 | 27,0 | Separado | 8% | 4 | 14.0 | Téc. y tec. | 20.1 |
| +30 a 45 | 30,1 | Viudo | 3% | 5 | 12.0 | Pregrado | 30.0 |
| Más de 45 | 23,7 | Unión libre | 13% | | | Posgrado | 7.3 |

Fuente: elaboración propia.

cercanía de sus jefes. Además, eran visibles los logos de la Defensoría del Pueblo y de la Personería de Manizales, cuyo apoyo a la investigación se anunciaba al encuestado. 7 Para el estudio se retiraron los estratos extremos: el uno y el seis.

Se identifica una distribución casi simétrica de la población alrededor de la edad de 30 años (46.2% está por debajo de esta edad). Cerca de la mitad de la muestra (45%) se encuentra entre 18 y 30 años. El 50% de los integrantes de la muestra tienen una pareja permanente. El estrato socioeconómico se fijó de manera proporcional considerando el número de barrios por estrato⁷.

El cuadro 2 sintetiza los hallazgos respecto a la ubicación de los empleados en el interior de las organizaciones.

El nivel de operaciones abarca la mayoría de los empleados; llama la atención que la cifra de

personal que no tiene trabajo a término indefinido se encuentra cerca de 50%. Sin embargo, en contraste con lo anterior, más de las tres cuartas partes lleva empleado en la empresa más de un año, y 60.0% contestó de manera positiva a la pregunta de si consideraban que su trabajo era estable.

Respecto a la caracterización de las organizaciones en las que trabajan los encuestados, los resultados se muestran en el cuadro 3.

Para el sector de actividad el grupo “Otros” está representado por organizaciones de la administración pública (6.2%) y por familias (1.9%).

Cuadro 2. Ubicación de los empleados en las organizaciones

| Nivel jerárquico | % | Tipo de vinculación | % | Tiempo de permanencia en la emp. | % |
|------------------|------|---------------------|------|----------------------------------|------|
| Operativo | 60,0 | Término indefinido | 53.8 | Menor 1 año | 23.9 |
| No operativo | 40,0 | Término definido | 34.9 | Entre 1 y 5 | 41.0 |
| | | Empr. temporal | 8.5 | Entre 5 y 10 | 15.0 |
| | | Trabajo inform. | 2.8 | Más de 10 | 20.0 |

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 3. Caracterización de las organizaciones en las que trabajan los empleados

| Sector | % | Naturaleza | % | Tamaño # empleados | % |
|-----------|------|------------|------|--------------------|------|
| Agrícola | 2.6 | Privada | 70.1 | < 10 | 28.0 |
| Industria | 16.1 | Público | 22.0 | +10 y 49 | 25.6 |
| Comercio | 19.4 | Informal | 4.0 | 50 y 199 | 19.9 |
| Servicios | 53.8 | Otros | 3.8 | + 200 | 26.5 |
| Otros | 8.1 | | | | |

Fuente: elaboración propia.

4. RESULTADOS

A continuación se exponen resultados de la investigación, que se traducen en el nivel de reconocimiento de la ocurrencia de situaciones organizacionales que se estima constituyen

vulneración a los derechos, y se describen los hallazgos producto del procesamiento estadístico de los datos recolectados.

4.1 DERECHO A LA SALUD (ASOCIADO AL DERECHO A LA VIDA)

El cuadro 4 resume el reconocimiento de los empleados sobre las situaciones identificadas como de potencial vulneración:

Los reconocimientos más altos respecto a los enunciados sobre este derecho corresponden al “efecto de las presiones del trabajo sobre la salud física y mental” (51,7%) y a “Estar exponiendo o arriesgando la vida en el trabajo” (41,9%). El reconocimiento de sentir que las presiones del trabajo afectan su salud física y mental se encuentra en 40% para edades hasta de 25 años y entre 48.0% y 61.4% para los mayores de 25 años. El reconocimiento de este efecto negativo es alto en los cargos operativos (49,6%) y no operativos (54,8%).

El 21.3% de las personas encuestadas no estaban afiliadas a un plan de salud; esto significa que cerca de uno de cada cinco empleados no estuvo cubierto por los servicios de una E.P.S. Es más vulnerable la población femenina, con

24.5%, mientras que en los hombres la no afiliación llega a 17.8%. Son más vulnerados en su derecho a un plan de salud los empleados con que tienen nivel de formación más bajo⁸; los de niveles operativo (26.0%); los empleados por una familia (50%), los del sector agrícola (45.5%) y los del comercial (25.6%).

En los empleados de las micro y las pequeñas organizaciones se encuentran las proporciones más altas de no vinculación a un plan de salud, con 45.8% y 17.6%, respectivamente.

Frente a este derecho, los enunciados con menor reconocimiento son los que consideran inseguras las instalaciones (19,5%), el haber sido obligado a trabajar estando disminuido en su capacidad física o mental (17,5%) y el ser víctima de accidente en el trabajo (15,9%).

4.2 Derecho a la integridad y trato humano

El cuadro 5 resume el reconocimiento de los empleados sobre las situaciones revisadas como de potencial vulneración⁹.

Cuadro 4. Vulneración del derecho a la salud

| Situación de vulneración | % de la muestra | % de mujeres | % de hombres |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------|--------------|
| Sentían que las presiones del trabajo afectan la salud física y mental | 51.7 | 54.1 | 49.0 |
| Sentían que arriesgan la vida en el trabajo | 41.9 | 35.5 | 47.0 |
| No estaban afiliados a un plan de salud | 21.3 | 24.5 | 17.8 |
| Consideraban inseguras las instalaciones del trabajo | 19.5 | 19.5 | 19.3 |
| Fueron obligados a trabajar indispuestos o disminuidos física o mentalmente | 17.5 | 20.9 | 13.9 |
| Fueron víctimas de accidente | 15.9 | 10.9 | 21.3 |

Fuente: elaboración propia.

⁸ En los empleados con educación primaria, 54.1% no están afiliados; con bachillerato, 26.2%; con formación técnica, 11.8% y con formación universitaria, 14.5%.

⁹ Se preguntó: en los últimos seis meses, ¿le ha sucedido más de una vez que en su trabajo ha sido ...? y “¿Usted ha tenido más de una vez la sensación de ...?”

Cuadro 5. Vulneración del derecho a la integridad personal

| Situación de vulneración | % de la muestra | % de mujeres | % de hombres |
|---------------------------------------------------------|-----------------|--------------|--------------|
| Habían sufrido agresión psicológica | 19,2 | 24.1 | 14.4 |
| Habían sido hostigados o acosados | 15,4 | 17.7 | 12.9 |
| Habían sido amenazados o amedrentados | 14.5 | 16.9 | 11.8 |
| Tuvieron la sensación de ser víctimas de persecución | 10.0 | 14.5 | 5.0 |
| Tuvieron la sensación de que su trabajo era entorpecido | 6.4 | 2.5 | 10 |
| Tuvieron la sensación de ser víctimas de chantaje | 5,2 | 8.2 | 2.0 |
| Habían sufrido agresión física | 1.0 | 1.0* | 1.0* |

Fuente: elaboración propia.

Las tasas más altas de reconocimiento de situaciones de vulneración se dan en la agresión psicológica (19.2%), seguida del hostigamiento (15.4%) y la amenaza o amedrentamiento (14.5%). La agresión física es el evento menos reconocido, con 1%, pero preocupa su presencia como un foco de más violencia dentro y fuera de las organizaciones.

Es una constante que este reconocimiento de los eventos indagados resulta más alto en las mujeres que en los hombres, mostrando una mayor vulnerabilidad de este segmento de la población.

4.3.1 Relaciones conflictivas con los jefes

Resultan de especial atención los casos de relaciones que podríamos llamar conflictivas entre jefes y subordinados. Respecto a esto, el cuadro 6 muestra los hallazgos.

Uno de cada cinco empleados siente que sus jefes abusan de la autoridad que tienen. Esto muestra un amplio espectro para el conflicto, pero se torna de especial atención que casi 30% se sienten indefensos ante ellos. El no contar con una segunda instancia que arbitre

el conflicto es reconocido por 19.4%; 80.6% reconocen que hay mecanismos para escuchar y solucionar quejas, pero 21.3% manifiesta que no confía en ellos.

Cuadro 6. Relaciones conflictivas entre jefes y subordinados

| Situación indagada | % muestra |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Sentían que sus jefes abusan de la autoridad | 29.6 |
| Sentían que el jefe se aprovecha de la necesidad del empleo para mandarlos | 22.0 |
| Se sentían indefensos ante sus jefes | 21.6 |
| Habían sentido que su jefe los había impulsado a actuar por engaño | 9.5 |
| Habían sentido que su jefe había robado sus ideas para sobresalir a costa suya | 8.3 |

Fuente: elaboración propia.

4.3.2 Acoso sexual

Como un frente problemático conectado con el derecho a la integridad y el trato humano, respecto al acoso sexual, y considerando el último año, se indagó sobre las opciones contenidas en el cuadro 7.

Cuadro 7. Situaciones de acoso sexual

| Situación indagada | % muestra | % mujeres | % hombres |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Habían sido tocados de modo que los hizo sentir incómodos | 6.2 | 8.2 | 4.0 |
| Habían recibido insinuaciones de mejorar o desmejorar sus condiciones laborales a cambio de relaciones sexuales | 2.6 | 4.0 | 1.0 |
| Se habrían sentido agredidos o acosados sexualmente | 2.1 | 3.2 | 1.0 |
| Habían sido abordados utilizando la fuerza | 0.7 | 1.4 | 0.0 |

Fuente: elaboración propia.

Comparado con otras formas de atentar contra la integridad de la persona o con eventos que vulneran otros derechos, el reconocimiento de acoso sexual muestra tasas bajas, pero la presencia de situaciones agresivas en donde ambos sexos son víctimas muestra un escenario preocupante para el mantenimiento de la armonía en el trabajo.

Al unir los casos de reconocimiento de acoso sexual, la tasa de vulneración alcanza 8.3%. Ahora, al unir los casos de reconocimiento de las situaciones de vulneración respecto a integridad de la persona, exceptuando acoso sexual, la tasa alcanza 29,6%.

4.3 DERECHO A LA IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Frente a este derecho, se encontró que 81.5% de los empleados consideran que en la organización tiene los mismos derechos que sus compañeros, mientras que 17.3% consideran que no es objeto de trato igual. Pero, frente a las opciones consultadas, 22.5% reconocen haber padecido algún tipo de discriminación. El cuadro 8 muestra el resultado.

La discriminación se da especialmente por género y por estrato socioeconómico, siendo el color de piel y el credo religioso las razones de discriminación con que tienen menos reconocimiento.

Cuadro 8. Vulneración del derecho a la igualdad

| Tipo discriminación | No. personas | % total |
|------------------------|--------------|---------|
| Género | 38 | 9.0 |
| Estrato socioeconómico | 32 | 7.6 |
| Forma de vestir | 24 | 5.7 |
| Apariencia física | 24 | 5.7 |
| Partido político | 17 | 4.0 |
| Credo religioso | 16 | 3.8 |
| Color de piel | 6 | 1.4 |

Fuente: elaboración propia.

En la discriminación por género hay amplia diferencia en la tasa de reconocimiento entre los empleados de nivel educativo de pregrado (3.1%), y con formación de posgrado (12.9%), esto puede indicar dos situaciones: la primera, que a mayor nivel de formación es más alta la sensibilidad frente a situaciones de discriminación. Y la segunda, que esta discriminación tiene mayor probabilidad de ocurrencia cuanto mayor sea el nivel de formación que demanden los cargos. Los casos de esta discriminación fueron reconocidos en todos los frentes de actividad, excepto el agrícola, y se concentran en las empresas comerciales y en las de servicios.

La discriminación por género se hace más sensible en las mujeres, pues la tasa de su reconocimiento

es de 11.8%, mientras que en hombres alcanza la mitad: 5.9%. Una relación parecida se da respecto a la discriminación causada por el estrato socioeconómico; en las mujeres la tasa de reconocimiento es de 10.0%, mientras que en hombres alcanza la mitad: 5.0%.

4.4 DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

En general, las limitaciones a la libertad de asociación fueron reconocidas por 38.9%, que representa la unión de todos los casos de reconocimiento de ocurrencia de prohibición frente a al menos uno de los siguientes tipos de asociación. El cuadro 9 muestra los resultados.

Cuadro 9. Vulneración del derecho a la asociación

| Asociación | Sí permite | No permite o limita |
|----------------------|------------|---------------------|
| Sindicatos | 33.2% | 34.6% |
| Fondo de ahorro | 66.1% | 15.4% |
| Grupos de recreación | 63.0% | 16.6% |

Fuente: elaboración propia.

Frente al caso específico de los sindicatos, el cuadro 10 muestra la situación identificada.

Cuadro 10. Vulneración del derecho a la asociación en sindicato

| Actividad de la organización a la que se está vinculado | Sí permite | No permite o limita |
|---------------------------------------------------------|------------|---------------------|
| Agrícola | 54.5% | 36.4% |
| Industrial | 39.7% | 38.2% |

| | Sí permite | No permite o limita |
|----------------------------------|------------|---------------------|
| Comercial | 19.5% | 47.6% |
| Servicios | 34.8% | 30.0% |
| Administración pública | 46.2% | 34,6% |
| Tipo organización | | |
| Org. privada | 30.1% | 37.8% |
| Org. pública | 49.5% | 31.2% |
| Otros | 31.3% | 31.3% |
| Tamaño de la organización | | |
| Pequeña | 37.0% | 33.3% |
| Mediana | 41.7% | 32.1% |
| Grande | 38.4% | 42.0% |

Fuente: elaboración propia.

Las proporciones más altas de reconocimiento de limitaciones a la libertad de asociación en sindicatos se identifican en las organizaciones de actividad comercial: en este segmento, 47.6% de los empleados reconocen limitaciones a la sindicalización, 25.6% a la integración en cooperativas y fondos de ahorro y 28.0% en grupos de recreación.

4.5 DERECHO A LA FAMILIA

En el estudio se indagó sobre la ocurrencia de tres situaciones:

La primera, la *prohibición de relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo*¹⁰. El 35% manifestó que en sus empresas se prohibían estas relaciones. En los empleados de las organizaciones medianas y grandes se encuentran las proporciones más altas de reconocimiento de esta prohibición, con 39.3% y 42.0%, respectivamente; y en las micro y pequeñas las más bajas con un reconocimiento de 20.3% y 28.7% de los vinculados a ellas.

¹⁰ El primer paso para la construcción de familia es el establecimiento de relaciones sentimentales.

La segunda situación, *la flexibilidad de horarios para atender asuntos familiares de fuerza mayor*. El 15.9% manifestó que no se les permiten horarios flexibles cuando deben atender asuntos familiares. Este reconocimiento es mayor en las mujeres (19.1%) que en los hombres (12.4%). También, es levemente mayor en los niveles operativo (17.3%), frente a 13.7% en los no operativos.

La tercera situación indagada fue el *disfrute de licencia de maternidad*. El 8.3% reconocen que su empresa no permite el disfrute de la licencia de maternidad. Los empleados más afectados son los de nivel operativo, con un reconocimiento de 11.4%, y los del sector informal, con 29.4%. La más alta tasa de reconocimiento se da en las microempresas, con 18.6%, y la más baja la de empleados de empresas grandes; a mayor tamaño, más formalidad y más respeto a este derecho.

Al unir los casos de reconocimiento de las situaciones revisadas, la tasa de vulneración alcanza 45.0%.

4.6 CONSECUENCIAS IDENTIFICADAS

El cuadro 11 muestra los hallazgos respecto a las consecuencias negativas de la ocurrencia de los eventos estudiados:

Cuadro 11. Consecuencias de la vulneración de derechos

| Efecto negativo | % muestra |
|----------------------------------------|-----------|
| Disminuyó el rendimiento | 47.0 |
| Deseó cambiar de empleo | 30.8 |
| Sobre las relaciones familiares | 18.0 |
| Deseó cambiar de puesto | 18.0 |
| Disminuyó el compromiso con la empresa | 15.2 |

Fuente: elaboración propia.

“El 8.3% reconocen que su empresa no permite el disfrute de la licencia de maternidad. Los empleados más afectados son los de nivel operativo, con un reconocimiento de 11.4%, y los del sector informal, con 29.4%. La más alta tasa de reconocimiento se da en las microempresas, con 18.6%, y la más baja la de empleados de empresas grandes; a mayor tamaño, más formalidad y más respeto a este derecho.”

El reconocimiento hecho por los empleados muestra que el efecto de la vulneración de los derechos estudiados resulta contraproducente para las personas dentro y fuera de las organizaciones, y para estas, en términos de su productividad y competitividad.

4.7 ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN PARA LOS EMPLEADOS

El objetivo de este análisis multivariado (clúster) es clasificar a los empleados agrupando aquellos que tengan respuestas similares frente a las variables estudiadas y diferenciar cada grupo a partir de su caracterización. Con este método clúster podemos incluir personas en grupos según el grado de asociación, que será máximo si pertenecen al mismo grupo o mínimo si son de grupos diferentes. Al final, se logra unir los dos grupos cuya fusión suponga el menor incremento de la varianza, es decir, que garantiza la máxima homogeneidad.

Inicialmente se construye el árbol de clasificación jerárquico (dendograma) para el conjunto de variables seleccionadas (nominales activas y continuas ilustrativas). Sobre el árbol, a partir de la longitud de las ramas, se consideró que una buena segmentación sería obtener 2 clases (Figura 1).

4.7.1 Obtención de una partición

Una vez elegido el número de clases se obtiene la partición y los indicadores de la homogeneidad

de las clases obtenidas. Las clases o grupos quedaron compuestas por 190, 232 empleados, respectivamente. En el cuadro 12 se recogen las inercias de cada una de las clases y sus distancias al centro de gravedad de la muestra. La clase más homogénea y pequeña es la clase 1 (inercia 0.3635), la segunda la más heterogénea (0.5072) y más grande.

Las clases o grupos quedaron compuestos por 190, 232 empleados, respectivamente. En el cuadro 12 se recogen las inercias de cada una de las clases y sus distancias al centro de gravedad de la muestra. La clase más homogénea y pequeña es la clase 1 (varianza de 0.3635), la segunda la más heterogénea (0.5072) y más grande.

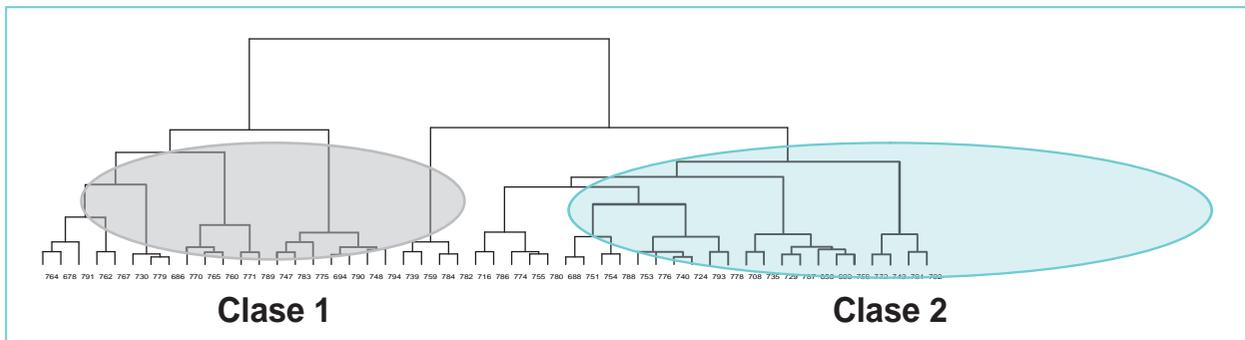
Cuadro 12. Descomposición de las varianzas

| Varianzas | Varianzas | Efectivos | Distancias |
|--------------|-----------|-----------|------------|
| Inter-clases | 0,0907 | | |
| Intra-clases | | | |
| Clase 1 | 0.3635 | 157 | 0.1531 |
| Clase 2 | 0.5072 | 265 | 0.0537 |
| Total | 0.9614 | | |

Fuente: elaboración propia.

En el cuadro 13 se pueden observar las coordenadas de las clases sobre los ejes

Figura 1. Dendograma de clasificación.



Fuente: elaboración propia.

factoriales y sus valores-test. Todas las clases tienen coordenadas significativas sobre los dos primeros factores, lo cual indica que se puede interpretar la posición de los individuos sobre el primer plano factorial.

Cuadro 13. Coordenadas y valores test sobre los ejes factoriales

| Clases | Valores test | | Coordenadas | |
|---------|--------------|-------|-------------|-------|
| | Eje 1 | Eje 2 | Eje 1 | Eje 2 |
| Clase 1 | -16.0* | 3.0 | -0.35 | 0.06 |
| Clase 2 | 16.0 | -3.0 | 0.29 | -0.05 |

* Valores test > 2.00

Fuente: elaboración propia.

4.7.2 Descripción de las clases¹¹

La clase 1 está compuesta por 45% de los empleados, principalmente hombres. Son personas que laboran en empresas públicas, casados, con más de 10 años laborados en la empresa y más de 45 años de edad. Su nivel de escolaridad es alto (posgraduados, con pregrado y técnicos). Trabajan en cargos no operativos, integran empresas que tienen más de 50 empleados y en empresas de carácter público, del sector de servicios. Son conocedores de que los DD. HH. se aplican a las relaciones de trabajo. Son empleados a los que no se les han vulnerado derechos como la salud, integridad personal, igualdad y dignidad, a la familia, la libertad de asociación. No han sido acosados sexualmente. En general, este es el grupo que

podría llamarse “de los menos vulnerados o más protegidos en función de sus DD. HH.”.

La clase 2 está conformada por 55% de los empleados. Generalmente mujeres, solteras, con menos de 1 año laborando en la empresa, normalmente de las empresas del sector privado, laboran en el sector comercial, con edades entre 18 y 25 años. Pertenecen a empresas pequeñas con menos de 10 empleados, se desempeñan en labores operativas, vinculados por empresa de empleos temporales o prestación de servicios. No son conocedores de que los DD. HH. se aplican a las relaciones de trabajo. Es un grupo al que se le han vulnerado derechos como la salud, integridad personal, a la dignidad y a la familia. Es el grupo de los “vulnerados o más desprotegidos desde el punto de vista de sus DD. HH.”.

El gráfico 3, *Plano factorial de las variables*, muestra cómo en el segundo y tercer cuadrantes se sitúan las categorías características de la clase 1 mientras que en el primer y cuarto cuadrantes están las categorías características de la clase 2.

En el gráfico 4 se visualiza el total de los empleados distribuidos según las clases.

Al unir los casos de reconocimiento de las situaciones revisadas en el interior de todos los derechos estudiados, la tasa de vulneración alcanza 83.0%, es decir, cuatro de cada cinco empleados, en el período de referencia del estudio, se han visto limitados, agredidos o vulnerados por lo menos en uno de sus DD. HH.

¹¹ La descripción se basa en las categorías y en las variables más características de las clases. Una categoría es característica de la clase si abunda más en esta que en el resto de la muestra y una variable es característica si la media en la clase es superior a la media en la muestra.

Gráfico 3. Plano factorial de las variables.

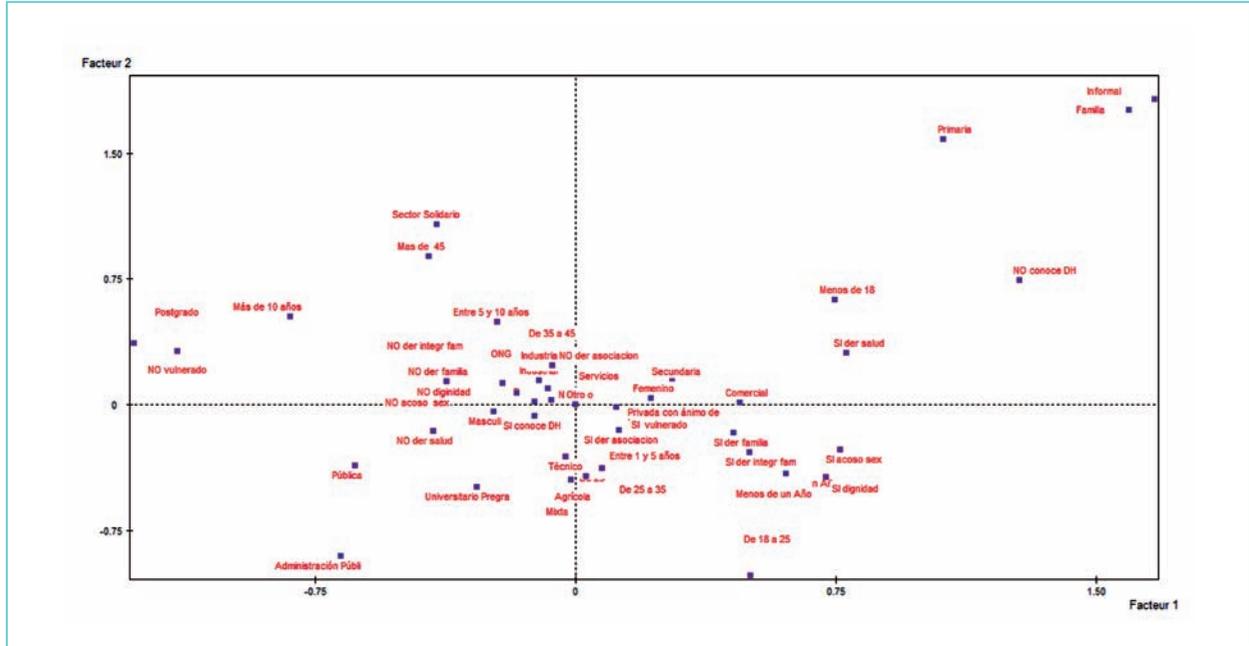
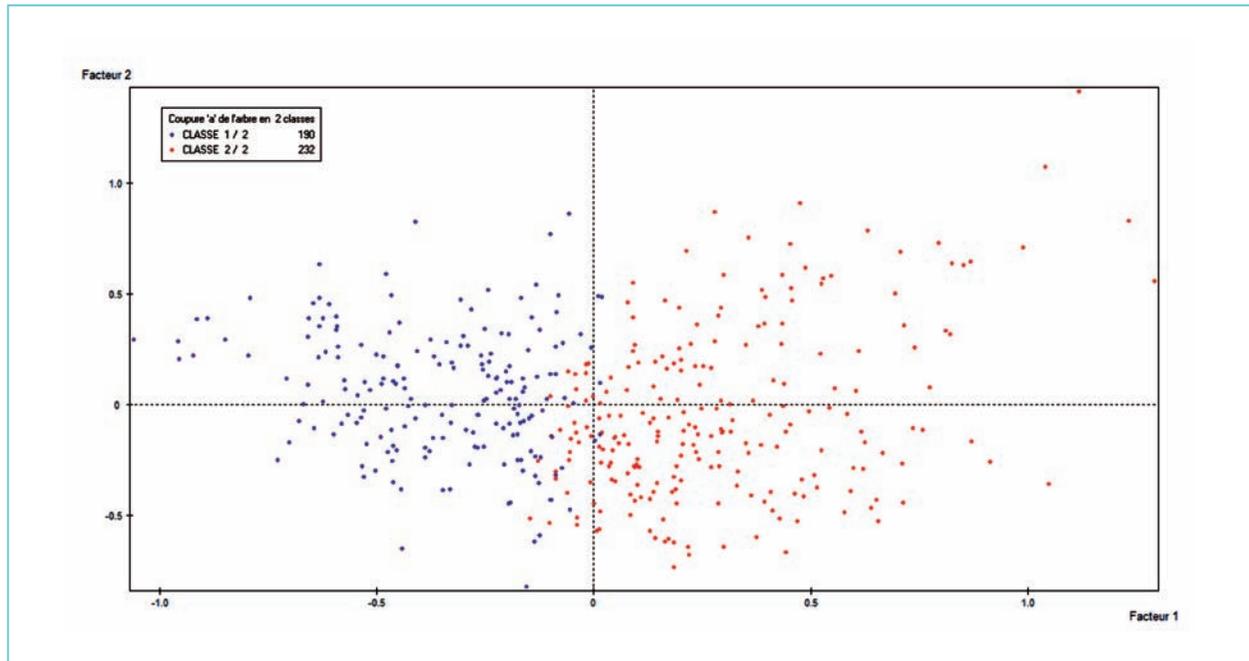


Gráfico 4. Plano factorial de los empleados según las clases a las que pertenecen.



Fuente: elaboración propia.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1 LA VULNERACIÓN DE LOS DD. HH. ESTUDIADOS ES UNA REALIDAD EN LA POBLACIÓN ABORDADA

Las organizaciones se obligan para el respeto a los DD. HH., pero su acción no conecta de manera directa con todos los derechos. En esta investigación, como novedad, se indagó sobre las relaciones internas con énfasis en la relación jefe / subordinado, y no se consideraron otras esferas de relaciones de la organización en su interior o de su relación con el entorno. Aquí, afirmar que se vulneran los DD. HH. en las organizaciones de Manizales resulta muy fuerte, pues no se abordaron todos los derechos. Pero el estudio muestra que se presentan situaciones que atentan contra algunos DD. HH. de los empleados. El cuadro 14 resume los resultados respecto a los derechos estudiados y justifica la anterior afirmación.

Cuadro 14. Resumen de vulneraciones

| Derechos vulnerados | % |
|----------------------------------------------------------------|-------|
| Vulnerado derecho a la salud (conexo con el derecho a la vida) | 51,7% |
| Vulnerado derecho a la familia | 45,0% |
| Vulnerado derecho a la libertad de asociación | 38,9% |
| Vulnerado derecho a la integridad personal | 29,6% |
| Vulnerado derecho a la igualdad y dignidad | 22,5% |
| Acosados sexualmente | 8,3% |

Fuente: elaboración propia.

Si se respeta la tesis de que no hay un derecho más importante que otro, tan reprochable resulta una acción que atente contra la vida como una que atente contra la integridad, la igualdad o la familia. Cualquiera de los casos

“ Si se respeta la tesis de que no hay un derecho más importante que otro, tan reprochable resulta una acción que atente contra la vida como una que atente contra la integridad, la igualdad o la familia. Cualquiera de los casos constituye un detrimento, una agresión en contra de la humanidad de los sujetos dentro de las organizaciones. ”

“Se llama a la reflexión y a la acción por parte del Estado, los empresarios y los administradores, para con sus comportamientos, no ampliar las asimetrías existentes entre los miembros de la sociedad, y a partir de lo fundamental, del acon sideración de la humanidad del otro, se abra un camino que conduzca a la reducción de tales asimetrías.”

constituye un detrimento, una agresión en contra de la humanidad de los sujetos dentro de las organizaciones.

Dado que el concepto de DD. HH. se centra en el carácter de inherentes a la condición de humanidad, esto es, que le pertenecen a la persona por su condición de ser humano, las acciones que aparecen como vulneración de ellos son en algunos casos desde lo legal y en otros desde lo moral, una negación parcial y en algunos casos total, de la humanidad del otro que acompaña la cotidianidad de la vida en el trabajo. En términos de los trabajos de Cruz (2002, 2003) y Rojas (2003), estos actos de vulneración constituyen actos inhumanos en el trabajo y se vuelve un deber de la comunidad de interesados en las organizaciones lograr que su ocurrencia se reduzca en los procesos de dirección del trabajo.

5.2 LA VULNERACIÓN DE LOS DD. HH. EN LAS ORGANIZACIONES, UNA PROBLEMÁTICA SOCIAL

Como se mostró en el cuadro 11, los empleados que reconocieron ser vulnerados en algún derecho, reconocen también cómo los eventos indagados afectan negativamente el entorno familiar, la motivación y el compromiso de los participantes. Los eventos considerados como vulneración de los DD. HH. están presentes en todos los tipos de organización, de actividad industrial, comercial y servicios; de naturaleza pública y privada, y también de todos los tamaños. Las situaciones que vulneran los DD. HH. pueden crear condiciones favorables para la apatía, la desconfianza, el resentimiento y la falta de compromiso, aspectos que impactan de manera negativa sobre la calidad de vida de las personas, con implicaciones inconvenientes para la productividad y la competitividad de la organización. Conviene considerar que por ambos caminos, el individual y el organizacional, se termine aplazando la posibilidad de desarrollo de las capacidades humanas de sus integrantes y el desarrollo de las organizaciones.

Los resultados enseñan que la población más expuesta a vulneración está conformada especialmente por mujeres jóvenes, solteras, con menos de 1 año de vinculación en tareas operativas, normalmente en microempresas comerciales privadas, que desconocen que los DD. HH. se aplican a las relaciones de trabajo. También muestran que los derechos que les han sido más vulnerados son salud, integridad personal y a la familia. Pero no puede perderse de vista que el reconocimiento de la ocurrencia de eventos de vulneración está presente, además de en todos los grupos de organizaciones, en todos los grupos de individuos que se abordaron. En esto la consideración que el impacto de la ocurrencia de las situaciones estudiadas trasciende el ámbito de las organizaciones y llega al contexto de la sociedad.

5.3 EL COMPORTAMIENTO DE LOS DIRIGENTES EN EL CENTRO DEL PROBLEMA

La indagación sobre el problema de los DD. HH. en la dinámica interna de las organizaciones encontró cómo la comisión de actos que vulneran los derechos de los participantes se origina en jefes, compañeros de igual nivel y en subordinados. Concretamente, frente a los

derechos abordados sucede que la mayoría de los casos de vulneración analizados conectan con la relación de subordinación. Es esta la condición favorable para la ocurrencia del evento. El principal contexto de vulneración de estos derechos es la dinámica de relaciones jerárquicas de las organizaciones; es decir, el centro del problema de los DD. HH. en las organizaciones puede estar principalmente en el comportamiento de los dirigentes.

La autoridad formal es un recurso valioso para la dirección de organizaciones, pero como puede observarse, los casos en que su uso encuentra objeciones desde lo legal y lo moral representan un foco de malestar para los participantes. Las tasas de reconocimiento de los eventos estudiados avisan sobre la necesidad de revisar los comportamientos de los dirigentes.

Pero el subordinado hace parte del problema. El poder no solo recae en los dirigentes, los empleados tienen cierto poder sobre la situación. Resulta valioso considerar para un futuro estudio cuál es su comportamiento y cuáles sus reacciones, para complementar la descripción de la situación y no dejar de lado su condición de sujeto, de sujeto que resiste y en esta resistencia genera conflicto.

REFLEXIONES FINALES

1. La acción del Estado, los empresarios y los administradores

Se llama a la reflexión y a la acción por parte del Estado, los empresarios y los administradores, para con sus comportamientos, no ampliar las asimetrías existentes entre los miembros de la sociedad, y a partir de lo fundamental, de la consideración de la humanidad del otro, se abra un camino que conduzca a la reducción de tales asimetrías.

El Estado colombiano, en su tarea por mantener condiciones de cohesión social, deberá seguir siendo garante de la promoción y el respeto

por los DD. HH., pero en lo que respecta a las organizaciones deberá ir más allá de los espacios en donde tradicionalmente se focaliza esta labor. Deberá, continuando con lo iniciado con la Ley 1010, ampliar el espectro de intervención sobre los problemas humanos de las organizaciones, de manera que la consideración de los DD. HH. en los espacios de trabajo deje de depender de las consideraciones morales de cada dirigente, o de su formación académica o de su sensibilidad frente a las consideraciones de la modernidad.

Por parte de los empresarios y sus administradores, resulta apremiante el acercamiento al nuevo conocimiento y a la reflexión sobre las condiciones

bajo las que operan y construyen riqueza sus organizaciones. Se trata de reconocer la existencia de una seria problemática respecto a los DD. HH., asumir posiciones y desarrollar acciones que al humanizar los espacios de trabajo permitan el respeto por la dignidad humana y favorezcan el desarrollo de las capacidades humanas de los empleados, lo que, como justificación instrumental, favorecerá la productividad y la competitividad de organizaciones, regiones y del país.

2. Se requiere una revisión de la concepción de lo humano en las organizaciones

Debe tenerse presente que la relación organización-individuo trasciende el intercambio de servicio por pago, involucra la valoración de las personas, de lo que aportan y desde los resultados del estudio, demanda revisar la concepción del hombre en el interior de la organización. En muchas ocasiones solo se mira su rendimiento, su productividad y se deja a un lado el ser humano valioso (Aktouf, 2009).

Para enfrentar adecuadamente esta dinámica, se postula el permitir a quienes dirigen el trabajo humano, acercarse a un mínimo de claridad conceptual sobre lo humano. Esta claridad favorecerá la reflexión sobre la problemática, y acercará condiciones de posibilidad para sensibilizar a los actores y avanzar en un proceso que humanice cada vez más la realidad de nuestras organizaciones, en los aspectos en que tal realidad es determinada por la acción de las

personas que dirigen el trabajo. Los problemas o preguntas que surgen de este acercamiento a la concepción de lo humano en las organizaciones constituyen entonces un frente de acción no solo promisorio sino también necesario.

3. Problemas de investigación y propuestas de acción

El problema de los DD. HH. en las relaciones laborales es un campo promisorio para la reflexión y la investigación. Resulta de especial interés para la nación colombiana caracterizar la problemática y proponer acciones que tiendan a disminuir la presencia de las situaciones que se alejan de este marco.

Se proponen como problemas de investigación sobre el tema los siguientes:

Indagar sobre el respeto de los DD. HH. en las organizaciones de otras ciudades, tanto desde la perspectiva de dirigentes como de los dirigidos, así como desarrollar estudios comparativos de diagnósticos entre ciudades y regiones.

Indagar sobre las concepciones, las políticas y las prácticas (apropiación de normas, medidas en códigos de regulación internos) frente los DD. HH. en las organizaciones. Además de qué se hace en ellas frente a los problemas derivados de la vulneración de algunos de estos derechos. Diagnóstico y documentación de problemas organizacionales como violencia en el trabajo, acoso psicológico o discriminación, entre otros que tienen que ver con derechos específicos.

BIBLIOGRAFÍA

Agnes, G. (2008). Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales* (19). España: Universidad del País Vasco.

Aktouf, O. (2009). *La administración entre tradición y renovación* (cuarta ed.) Gaetan

Morin Éditeur; coedición Universidad del Valle - Universidad Libre.

Berley, S. R. y Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología*

- Administrativa*, 9 (20). Medellín: Universidad de Antioquia.
- Buchholz, R. y Rosenthal, S. B. (2001). *Responsabilidad social y ética en los negocios*. México, D.F.: Oxford Press.
- 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., et al. (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. Cuadernos de Administración*, 16 (25). Bogotá: Universidad Javeriana.
- Carasco, E. F., y Singh, J. B. (2008). Human Rights in Global Business Ethics Codes. *Business and Society Review*, 113 (3), Alemania.
- Carroll, A. B. (1989). *Business and Society. Ethics and Stakeholders Management*. Cincinnati: South-Western Publishing.
- Cassel, D. (1995). "Corporate Initiatives: A Second Human Rights Revolution?" *Fordham International Law Journal*, 19 (5).
- Cassel, D. (2001). Human rights and business responsibilities in the global marketplace. *Business Ethics Quarterly*.
- Cepeda, M. J. (1992). *Los Derechos Humanos en la Constitución*. Bogotá, D.C: Temis.
- Cruz, F. (2002). El mundo del trabajo y las organizaciones desde la perspectiva de las prácticas inhumanas. *Cuadernos de Administración* (27).
- 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.
- De La Cuesta-González, M. Valor, C., et al. (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).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Recuperado de: http://www.un.org/es/comun/docs/?path=/es/documents/udhr/index_print.shtml, agosto de 2011.
- Dunfee, T. M. y Donaldson, T. (2001). *Enfoques del contrato social hacia la ética en los negocios: El puente entre la brecha de lo que es y lo que debe ser*.
- 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).
- Epstein (1987). *Business ethics, corporate good citizenship, and the corporate social policy process. A view from the United States*. Paper presented at the European Foundation for management Development Conference on Business Ethics, Crucial Issues in Successful European Business.
- Galvis, L. (2008). *Comprensión de los Derechos Humanos: Una visión para el siglo XXI*.
- Gómez (2000). Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos. *Boletín de Estudios Económicos*, 55 (170).
- Grueso, M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22 (39).
- 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.
- Leymman, H. (1996). "Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ('mobbing') en el trabajo. *European Journal of work and organizational psychology*, 5 (2).
- Lozano, J. M. (1999). *Ética y empresa*. Valladolid: Trotta.
- Madrid Malo, M. (1995). *Estudios sobre derechos fundamentales*. Bogotá: Defensoría del Pueblo.
- Matwijken, A. y Matwijken, B. (2009). From business management to human rights: the adoption of stakeholder theory. *Journal of the Indiana Academy of Social Sciences*, 13.
- Mena, S.; Leede, M., et al. (2010). Advancing the Business and Human Rights Agenda: Dialogue, Empowerment, and Constructive Engagement. *Journal of Business Ethics*, 93 (1).
- 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).
- Muñoz, A. M. (2007). La nueva legislación sobre el acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006). *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (5).
- Naranjo, V. (1997). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas*. Bogotá: Temis.
- Nolan, J. y Taylor, L. (2010). Corporate Responsibility for Economic, Social and Cultural Rights: Rights in Search of a Remedy? *University of New South Wales Faculty of Law Research Series*, 7.
- Ocampo, M. E. y Gaviria, W. (2000). *Relaciones de trabajo y Convivencia en las organizaciones, un acercamiento desde los Derechos Humanos y constitucionales*. Tesis de pregrado, Manizales: Universidad Nacional de Colombia,.
- OIT (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- 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).
- Pacto Mundial (1999). *Pacto Mundial: Los diez principios*. Recuperado de: <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1>, agosto de 2011.
- Papachini, A. (1997). *Filosofía y derechos humanos*. Cali: Universidad del Valle.
- Paust, J. J. (2001). Human Rights Responsibilities of Private Corporations. *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 35.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral – *mobbing*–, perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, (18).
- 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).
- Prandi, M. (2007). La gestión de los derechos humanos en la empresa. *Documentación Social* (146).

- Prandi, M. y Lozano, J. M. (2006). *Guía práctica de Derechos Humanos para Empresas*. Barcelona: Escola de Cultura de Pau (UAB) y ESADE.
- Rojas, W. (2003). *Modernidad e Inhumanidad: Lo inhumano en la organización y el trabajo*. Cali: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración.
- Ruggie, J. G. (2007). "Business and human rights: the evolving international agenda". *American Journal of International Law*, 101, Harvard University
- Tangarife-Pedraza, M. A. (2008). "De la responsabilidad de la empresa y los Derechos Humanos". *Int. Law. Colombia. Derecho Int. Ildi* (12).
- Torres, C. A. (2007). *Las normas internacionales del trabajo. Garantía de derechos fundamentales en el trabajo*. Bogotá: Seminario Uniaméricas/Fiscal.
- Valencia, M. O. y Salazar, L. G. (1998). *Los Derechos Humanos*. Manizales: Personería Municipal de Manizales.
- Werner, K. y Weiss (2003). *El libro negro de las marcas: el lado oscuro de las empresas globales*. Buenos Aires: Editorial Suramericana.