



CONGRESO
INTERNACIONAL DE
ADMINISTRACION
ISSN: 2145-4795

RELACIONES DIRIGENTES-DIRIGIDOS: UN ACERCAMIENTO DESDE LOS DERECHOS HUMANOS¹.

José Gabriel Carvajal Orozco², jgcarvajalo@unal.edu.co
Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

RESUMEN

El hombre de hoy es un ser de organizaciones, sus jornadas de trabajo ocupan la mitad de su tiempo despierto, en el cual construye su desempeño interno y externo a la organización: familia, vecinos, conciudadanos. Las organizaciones constituyen un espacio de aplicación de los Derechos Humanos, pero en ellas se identifican eventos constitutivos de contravención. La reflexión sobre este asunto viene generando importantes espacios en el mundo. En Colombia, las situaciones de violación a los Derechos Humanos en el conflicto armado, han impedido un reconocimiento respecto a la ocurrencia de eventos de violación a los Derechos Fundamentales en las organizaciones.

La ponencia, mostrará resultados de la investigación sobre estos derechos en las organizaciones en el contexto colombiano y algunos resultados de la aplicación a las organizaciones del eje cafetero. Contendrá 4 partes: La primera mostrará aspectos básicos generales sobre los derechos humanos. La segunda, mostrará los aspectos metodológicos del trabajo realizado. La tercera, describirá aplicaciones de algunos de ellos a la realidad de las organizaciones. La cuarta, mostrará algunos hallazgos en los planos cualitativo y cuantitativo.

Hoy, muchas compañías auditan a proveedores y distribuidores sobre la forma como se gestiona lo humano. Así, el respeto a los Derechos Fundamentales se trona en variable de competitividad.

¹ Resultado parcial de investigación financiada por la Universidad Nacional de Colombia.

² Profesor Asociado Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Administrador de Empresas, MSc. Ciencias de la Organización Universidad del Valle. Miembro de la Red en Filosofía Teoría y Educación en Administración. Coordinador del Grupo de investigación en Filosofía y Teoría de la Administración de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

Palabras Claves: Derechos Humanos, Ética Empresarial, Desarrollo Humano, Dignidad Humana.

INTRODUCCIÓN

El hombre de hoy es un ser de organizaciones, sus jornadas de trabajo ocupan la mitad de su tiempo despierto, en el cual construye su desempeño interno y externo a la organización. Las organizaciones constituyen un espacio de aplicación de los Derechos Humanos, y en ellas se identifican eventos constitutivos de contravención. En Colombia, las situaciones de violación a los Derechos Humanos en el conflicto armado, han impedido un reconocimiento respecto a la ocurrencia de eventos de violación en las organizaciones.

Esta línea de trabajo y el contenido de la ponencia, busca responder a la imperiosa necesidad de *divulgar* y llamar a la reflexión a las personas interesadas en las organizaciones y su administración, sobre un asunto que cobra especial interés para un país donde los eventos de agresión por fuera del conflicto armado se hacen más frecuentes. Se contribuye entonces, a sensibilizar y generar avances significativos en el proceso de humanizar la realidad de nuestras organizaciones, en los aspectos en que tal realidad es determinada por la acción de las personas que dirigen el trabajo humano.

La ponencia, muestra algunos resultados de la investigación sobre los Derechos Humanos en las organizaciones en el contexto colombiano y algunos resultados de la aplicación a las organizaciones de la ciudad de Manizales, con especial énfasis en el Derecho a la Integridad y el Trato Humano, como una de las vías para problematizar sobre las relaciones dirigidas.

El texto contiene cinco (5) partes: Inicia con una descripción de los antecedentes; luego, se expone una síntesis del soporte teórico; en un tercer momento se presenta el diseño metodológico; luego, se presentan los hallazgos, para terminar con la discusión final y las conclusiones.

ANTECEDENTES

La reflexión sobre este asunto viene generando importantes espacios en el mundo, de la mano del estudio de los problemas humanos en el trabajo³ y de los desarrollos de la ética aplicada a problemas organizacionales⁴. En Colombia se encuentra un esfuerzo pionero en el trabajo de Gaviria y Ocampo (2000), que fue el punto de enlace con los trabajos de la presente investigación.

Los *Derechos Humanos (DDHH.)*, y las relaciones dirigente dirigido desde el Derecho a la Integridad y el Trato Humano

Los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos están soportados en realidades jurídicas y son exclusivos del hombre (Madrid-Malo, 1995, p.14). son: "un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional". (Pérez, 1984: 46). El Estado se limita a reconocerlos, "Los derechos son las condiciones de la vida social [...] no son independientes de la sociedad, sino inherentes a la misma" (Monroy, 1980, p.1).

Para Valencia y Salazar, los Derechos Humanos, "[...] son un ideal político y social que representan un anhelo común basado en: La autonomía, la felicidad y el bien

³ Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo.

⁴ Por ejemplo El Instituto Danés para los Derechos Humanos (DIHR) o la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos.

común" (Valencia y Salazar, 1998, p.6).

En su documentación, sobresalen los conceptos de dignidad, igualdad y libertad, y entre sus principales características están las siguientes

Son *Universales* porque aplican a todas las personas, grupos y pueblos sin distinción de ninguna naturaleza.

Son *Interdependientes* porque todos son fundamento de la existencia y son necesarios para mantener la calidad de vida de todos los seres humanos; no hay jerarquía en su reconocimiento, ni derechos con mejor tratamiento que otros.

Son *Inviolables* porque nadie puede atentar, lesionar o destruir los derechos humanos. Ni el Estado⁵, gobernantes, fuerzas armadas, funcionarios públicos o cualquier particular, pueden violarlos o negarlos.

Son *innegociables*; ellos, no se negocian, ni regalan; son bienes que pertenecen a cada uno de los seres humanos y ninguna autoridad puede negociarlos.

Son *imprescriptibles* porque no se agotan, no se terminan. Ninguna autoridad puede privar o negar a una persona de ejercerlos, con el argumento que ha transcurrido muchos años de haberlo ejercido.

Son *irreversibles y progresivos*, porque con el transcurrir del tiempo se van conquistando y consagrando nuevos derechos, que no excluyen la vigencia de los anteriores. Una vez reconocidos formalmente, los derechos humanos su vigencia no caduca.

⁵ Ningún Estado los puede violar o negar, las leyes no le pueden ser contrarias.

En la evolución de los Derechos Humanos⁶, y de manera discutida, se identifican tres generaciones. Los de "Primera Generación"⁷, conocidos como "Individuales", "Clásicos", "Fundamentales" o "Civiles y políticos". se consideran en el período que cubre desde el siglo V hasta mediados del siglo XIX (Díaz, 1993, p. 237). Hacen parte de este grupo, los de la persona individualmente considerada y los de la persona en relación con otras. Resultan de la lucha de los grupos marginados y explotados contra los grupos de explotadores.

La segunda generación surge a comienzos del siglo XX, conocidos como "[...] Derechos sociales, económicos y culturales"⁸, corresponden a los pueblos o comunidades; surgieron por el crecimiento de fuerzas sociales que reclamaban igualdad de condiciones y oportunidades (Díaz, 1993, p. 273). Promueven condiciones de bienestar social y económico que permitan el libre desarrollo de los derechos individuales (Valencia y Salazar, 1998, p. 9). Exigen la participación del Estado en la dirección y control de su desarrollo.

La tercera generación o "Derechos Colectivos y Derechos de los Pueblos"⁹, se da en un período que comprende desde las guerras mundiales hasta nuestros días. A partir de 1950, la destrucción de Europa y las dificultades del tercer mundo "[...] hicieron pensar en el desarrollo de las sociedades y en el uso óptimo de los

⁶ Para conocer sobre la evolución de los DDHH. ver Madrid-Malo (1979), Monroy (1980), Camargo (1995), Díaz (1993); Bullock (1989) y Marín (2006) contextualizan sobre el Renacimiento.

⁷ En este grupo están los Derechos a la Vida, a la Integridad y Trato Humano, a la Igualdad, a la Libertad y Seguridad Personales, a la Intimidad Personal y Familiar, a la Autonomía Personal, al Debido Proceso, a la Nacionalidad, a la Circulación y Residencia, a la Libertad de Conciencia, de Religión y de Cultos, a la Libertad de Expresión y de Información, de Reunión, a Escoger Profesión u Oficio, Derecho de Petición, de Participación en el Gobierno, a Elegir y ser Elegido.

⁸ En este grupo están los Derechos a la Libertad de Asociación, al Trabajo, a la Familia, a la Salud, a la Seguridad Social, de Huelga y de Negociación Colectiva, Derechos del Niño, a la Educación, de Propiedad, a la Participación en la Vida Cultural, la Libertad Artística y de Gozar del Progreso Científico e Investigaciones Científicas.

⁹ En este grupo están los Derechos al Desarrollo, al Medio Ambiente, de Prohibición de Armas Mortíferas, de Preservación y Protección del Espacio Público y Derecho a la Paz.

recursos llamados colectivos, correspondientes al desarrollo de la paz y el medio ambiente" (Valencia y Salazar, 1998, p.9). La filosofía de esta generación está basada en la protección de la vida humana, para que la especie no desaparezca.

En Colombia, La Constitución de 1991 fue el producto de una crisis en la que las normas y los mecanismos legales e institucionales no respondían adecuadamente para hacer valer los derechos (Valencia, y Salazar, 1998, p. 10-11); ella está basada en los DDHH. y se estima que es "[...] la carta magna más proteccionista que existe en el mundo", que propende por la protección y goce de los DDHH. (Ayala, 2001, p.85)¹⁰.

El Derecho a la Integridad y Trato Humano en las organizaciones

El artículo 5º de la Declaración Universal de Derecho Humanos postula que "Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes". Pero es la Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 1º la que especifica el Derecho a la Integridad Personal, al precisar que comprende la "integridad física, psíquica y moral". Para que el concepto de trato inhumano conlleve a tal calificación se debe tener en cuenta las características y condiciones de las personas y el impacto que tenga en ellas, los tratos crueles a nivel físico y mental (Cepeda, 1992; 52).

A nivel laboral este derecho tiene muchas implicaciones. En Colombia, el congreso de la República expidió la ley 1010 del 2006 que busca "definir, prevenir y corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y vejámenes,

¹⁰ A pesar de esto, Amnistía Internacional (2007 y 2008) destaca como situaciones problemáticas las siguientes: Conflicto armado interno, ejecuciones extrajudiciales por las fuerzas de seguridad, la "parapolítica", la acción de grupos paramilitares, la acción de grupos guerrilleros, los secuestros y toma de rehenes, violencia contra mujeres y niñas, agresiones contra sindicalistas y defensores y defensoras de los derechos humanos.

trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, privada y pública”

Con esta ley, “por primera vez se regularon en el país, de manera expresa, aspectos relacionados con los distintos tipos de acoso que se pueden presentar en una relación laboral” (Muñoz; 2007; 240). Esta ley tiene en cuenta como modalidades generales de Acoso Laboral las siguientes: Maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral.

Al interior de las organizaciones se violenta la integridad humana, al proporcionarle maltrato físico y moral al empleado o con expresiones verbales injuriosas o ultrajantes. Otro ejemplo, es la persecución laboral por parte del empleador hacia el empleado al asignarle cargas excesivas de trabajo, cambios permanentes de horario y otras acciones orientadas a incidir de manera negativa en la motivación y propiciar la renuncia (Artículo 2.2, ley 1010 de 2006). Otra forma de acoso es el entorpecimiento laboral, que se da cuando el 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 sus jefes o sus mismos compañeros (Artículo. 2.4, Ley 1010 de 2006).

Para que se constituya el acoso, dicha conducta debe ser persistente y demostrable. En muchos casos, dichas conductas resultan ser ocultas, y es aquí donde este requisito de ser demostrables, resulta tener grandes dificultades para completarse (Muñoz, 2007; 242).

Diseño metodológico

El estudio realizado se considera exploratorio descriptivo. Se aplicaron encuestas a 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 casas de habitación de los encuestados. Se tomó una muestra aleatoria de tamaño 422. Los datos fueron recolectados durante los meses de abril y mayo de 2009 y fueron procesados en el software SPSS.

El estudio consideró variables socio-demográficas, rasgos de las organizaciones empleadoras y eventos que constituyen vulneración a los derechos estudiados¹¹. En la presente ponencia se exponen los resultados sobre el Derecho a la Integridad Personal y el Trato Humano.

Características generales de la muestra y las organizaciones en que laboran

El Cuadro 1, muestra los rasgos que permiten una descripción general de los encuestados.

Cuadro 1

Características de los encuestados

Rango de Edades	%	Estado Civil	%	Estrato. Socioeconómico	%	Nivel Educativo	%
Menos 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	U. Libre	13 %			Posgrado	7.3

Fuente: Elaboración Propia

Se identifica una distribución casi simétrica de la población al rededor de la edad de 30 años (El 46.2% está por debajo de esta edad). Cerca de la mitad de la

¹¹ Además del Derecho a la Integridad y el Trato Humano, se indagó sobre los siguientes Derechos: A la Salud asociado al Derecho a la vida, a la Igualdad, a la Libre Asociación, a la Familia.



muestra (45%) se encuentra entre 18 y 30 años. El 50% de los integrantes de la muestra tiene una pareja permanente. Siendo muy cercanas la tasa de casados (37%) y la de solteros (39%). El estrato socioeconómico se fijó de manera proporcional considerando el número de barrios por estrato¹².

La caracterización de las organizaciones en las que trabajaban los encuestados se muestra en el Cuadro 2

Cuadro 2

Caracterización de las organizaciones en las que trabajan los encuestados

Sector	%	Naturaleza	%	Tamaño # Empleados	%
Industria	16.1	Privada	74.1	< 10	28.0
Comercio	19.4	Público	22.0	+10 y 49	25.6
Servicios	53.8	Otros	3.8	50 y 199	19.9
Otros.	10.7			+ 200	26.5

Fuente: Elaboración Propia

Resultados

Los resultados que aquí se presentan corresponden al análisis de los datos cruzando los rasgos de las organizaciones en las que trabajaban los encuestados con las situaciones identificadas como problemáticas y atentatorias contra el Derecho a la Integridad Personal y el Trato Humano. Los rasgos de las organizaciones que se consideraron son: sector de actividad¹³, tipo de organización¹⁴, y tamaño en función de de la empresa¹⁵.

¹² Para el estudio fueron retirados los estratos extremos: el uno y el seis.

¹³ Para el sector de actividad el grupo de "Otros" está representado por organizaciones de la Administración Pública (6.2%) y por Familias (1.9%).

¹⁴ En naturaleza: el grupo "Otros": abarca a organizaciones mixtas y ONGs.



Cuadro 4

RELACIONES CON JEFES POR TIPO DE ORGANIZACIÓN

Frente a su jefe:	PRIVADA %	PÚBLICA %	OTROS %	TOTAL %
Se siente indefenso	20.4	24.7	25.0	21.6
Sus jefes abusan de la autoridad	28.8	33.3	25.0	29.6
Se aprovechan de la necesidad que tiene de trabajar	23.9	17.2	12.5	22.0

Fuente: Elaboración propia.

En las organizaciones públicas, el reconocimiento de la sensación de indefensión y abuso de autoridad es superior que en las privadas, contrario a lo que sucede con la sensación de aprovechamiento, que es superior en las privadas, destacándose la distancia de 11.4 puntos porcentuales entre ambos segmentos para esta situación problemática¹⁶.

Cuadro 5

RELACIONES CON JEFES POR TAMAÑO DE ORGANIZACIÓN

Frente a su jefe:	Micro < 10 %	Pequeña +10 49 %	Mediana 50 y 199 %	Grande +200 %	TOTAL %
Se siente indefenso	18.6	18.5	22.6	26.8	21.6
Sus jefes abusan de la autoridad	26.3	27.8	27.4	36.6	29.6
Se aprovechan de la necesidad que tiene de trabajar	22.9	20.4	21.4	23.2	22

Fuente: Elaboración propia.

¹⁶ No se marca una distancia importante entre los grupos de organizaciones privadas y públicas frente a las dos primeras situaciones.

El Cuadro 5, muestra cómo el reconocimiento de la sensación que los jefes se aprovechan de la necesidad que los empleados tiene del trabajo para dirigirlos, no presenta diferencias relevantes en función del tamaño de la empresa, pero si sobresale el que la sensación de indefensión y de abuso, crece en la medida en que crece el e tamaño de la organización.

Frente a la presencia de situaciones que resultan problemáticas frente a los jefes se identificó una tasa de reconocimiento que oscila entre el 21.6% y el 29.6% de los encuestados, en esto puede decirse que cerca de uno de cada tres encuestados sostenía con sus jefes una relación por decir lo menos, de incomodidad.

La tasa más alta corresponde al reconocimiento de la sensación que sus jefes abusan de la autoridad (29.6% de la muestra). Siendo casi igual el reconocimiento en los otros ítems estudiados (sensación de indefensión [21,6%] y de aprovechamiento de su necesidad [22.0%]).

Ocurrencia de contravenciones

Para esta parte se construyó un conjunto de enunciados, con los que el acoso en el trabajo es descrito en la literatura disponible¹⁷. Los Cuadros 6, 7, y 8 muestran algunos de los principales resultados.

Por tipo de actividad (Cuadro 6), la mayor tasa de reconocimiento de ocurrencia de situaciones de contravención al Derecho a la Integridad, se encuentra en los encuestados ocupados por organizaciones del sector comercio (Excepto en el reconocimiento de persecución). Sin considerar el grupo de otros, las tasas más

¹⁷ Si se analiza con un poco de detenimiento, se puede encontrar, desde los que significa cada enunciado, que existe traslape entre ellos. Se trataba de alcanzar un cobertura importante de interpretaciones en los encuestados.



bajas de reconocimiento de ocurrencia de estas situaciones se da en empelados del sector industrial (Excepto en agresión psicológica).

Cuadro 6

OCURRENCIA DE CONTRAVENCIONES A LA INTEGRIDAD POR ACTIVIDAD DE ORGANIZACIÓN

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la Cuadro 7, el reconocimiento de la ocurrencia de contravenciones a la Integridad por tipo de organización, muestra un pico importante para los casos de amenaza en el grupo de organizaciones diferentes a privadas y públicas (25%), que se encuentra bastante alejado de la tasa de reconocimiento de la muestra.

Cuadro 7

OCURRENCIA DE CONTRAVENCIONES A LA INTEGRIDAD POR TIPO DE ORGANIZACIÓN

Situación de vulneración del Derecho a la Integridad de la persona	PRIVADA %	PÚBLICA %	OTROS %	TOTAL %
Ha sido amenazado o amedrentado	14.7	11.8	25.0	14.5
Ha sido hostigado o acosado	15.0	17.2	12.5	15.4
Ha sido agredido psicológicamente	20.1	17.2	18.8	19.4
Sensación de ser víctima de persecución	9.9	9.7	12.5	10.0

Fuente: Elaboración propia.

Conviene mostrar cómo esta diferencia, que podríamos llamar una asimetría conceptual, se convierte en un llamado de atención respecto a la interpretación que los encuestados dan a los enunciados constitutivos de acoso (y que se



verifica también en la tabla 6), pues desde lo conceptual, “amenaza” y “amedrentamiento” son constitutivos de “acoso” o “agresión psicológica”. Esta observación es también válida para la información clasificada por actividad de las organizaciones y por tamaño.

Cuadro 8

OCURRENCIA DE CONTRAVENCIONES A LA INTEGRIDAD POR TAMAÑO DE ORGANIZACIÓN

Situación de vulneración del Derecho a la Integridad de la persona	Micr o < 10 %	Peque ña + 10 y 49 %	Media na 50 y 199 %	Grand e de 200 %	Tota l %
Ha sido amenazado o amedrentado	11.9	12.0	14.3	19.6	14.5
Ha sido hostigado o acosado	16.1	9.3	17.9	18.8	15.4
Ha sido agredido psicológicamente	17.8	17.6	23.8	19.6	19.4
Sensación de ser víctima de persecución	11.0	6.5	9.5	12.5	10.0

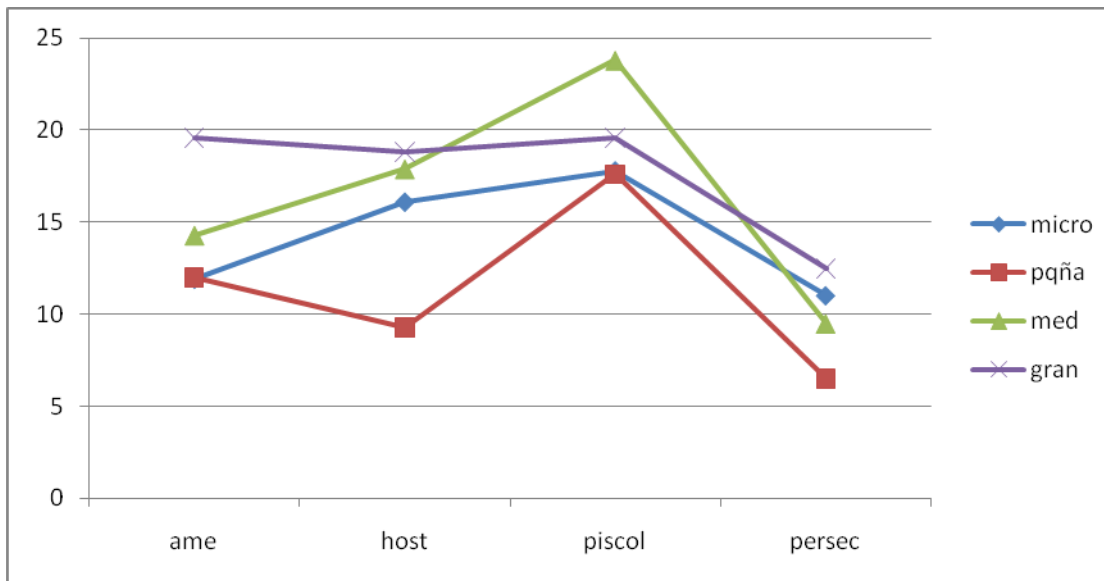
Fuente: Elaboración propia.

Evaluando los eventos de la integridad personal, en función del tamaño de la organización (Cuadro 8), se encuentra que la descripción correspondiente a agresión psicológica muestra las tasa más altas de reconocimiento, y la de menores tasas, es la descripción de persecución; exceptuando esta misma descripción, las organizaciones grandes y medianas muestran el más alto nivel de reconocimiento en los otros tres tipos de eventos indagados. La gráfica número 1 permite visualizar esta descripción.



Grafica 1

Contravenciones a la integridad por tamaño de organización



En síntesis, frente a la presencia de estas situaciones, se identifica una tasa de reconocimiento que oscila entre el 10.0% y el 19.4% de los encuestados, pero al calcular la unión del reconocimiento de todos los eventos estudiados¹⁸ se llega al 40% de la muestra; de esto puede decirse, que dos de cada cinco encuestados reconocen haber sido víctimas del al menos una de las contravenciones estudiadas.

Discusión y Conclusiones

La actividad de las organizaciones encuentra restricciones en las normas externas, en los planos constitucional, laboral, comercial, y también, en normas de carácter internacional. Cuando la norma es más universal el control aumenta en dificultad y disminuye en efectividad, los mecanismos de control y sus responsables están más lejanos a las personas afectadas.

¹⁸ Otros eventos sobre los que se indagó, se presentan a continuación, seguidos de la tasa de reconocimiento respecto a la muestra. Ha sido agredido físicamente (1%); Sensación de ser víctima de chantaje (5,2%) y Sensación que la realización de su trabajo es entorpecido (6,4%)



CONGRESO
INTERNACIONAL DE
ADMINISTRACION
ISSN: 2145-4795

En la cotidianidad de las organizaciones de la ciudad se presentan situaciones que atentan contra los DDHH. de los empleados, en específico, suceden hechos problemáticos frente a la integridad personal y el trato humano. Como el no respeto a cualquier Derecho Humano, las contravenciones a este derecho constituye ocasiones de agresión en contra de la humanidad de los sujetos dentro de las organizaciones, en palabras de Cruz (2000) y Rojas (2000) constituyen actos en donde se niega de manera parcial la humanidad de los empleados, constituyen actos inhumanos.

La presencia de este conjunto de eventos afecta negativamente la capacidad competitiva y las condiciones de posibilidad para la convivencia humana armónica en el trabajo. Los espacios de contravención se convierten en escenario hostil e inseguro; en lugares donde los trabajadores se ven disminuidos y donde se cultivan tipos de violencia que en nada mejoran las perspectivas de nuestra sociedad.

Varios de estos comportamientos constituyen casos de violencia simbólica, que como se ha dicho, atentan contra la dignidad humana. Este es el tipo de violencia que resulta más difícil de comprobar y la que menos se ventila en los juzgados, y tiene efectos negativos sobre el desempeño de las personas dentro y fuera de la organización, con sus jefes, compañeros, su familia, sus vecinos y conciudadanos. Esta deshumanización de los espacios para el trabajo, trae consecuencias nefastas sobre la realidad organizacional y sobre la realidad social; aplazan el desarrollo de las capacidades humanas de los integrantes, el desarrollo de las organizaciones y de la sociedad¹⁹.

Como producto de las contravenciones frente a los Derechos Humanos en las organizaciones, los afectados, en una proporción cercana al 50% de la muestra, acepta la aparición de consecuencias negativas en sus relaciones de familia, en su rendimiento y satisfacción en el trabajo, y en sus relaciones con sus

¹⁹ Una discusión sobre el problema del desarrollo de las capacidades humanas en las organizaciones se encuentra en Carvajal (2009).



conciudadanos. Las tasas de reconocimiento de los eventos

estudiados, avisan sobre la necesidad de revisar los comportamientos de los dirigentes.

Resulta entonces apremiante que los actores sociales tomen consciencia de la naturaleza, la dimensión y las implicaciones del problema, y al reflexionar sobre él, diseñen y ejecuten acciones tendientes a reducir la ocurrencia de este tipo de eventos, y por vía de la humanización de las organizaciones, contribuyan en la construcción de una sociedad más justa.

Si se acepta que “la formas de vida, los valores, el tipo de sociedad, etc., son configurados por decisiones que se toman y se ponen en práctica organizativamente” (Lozano, 1999, 17); se trata entonces de buscar el reconocimiento del papel de las organizaciones como medio para el mejoramiento de las condiciones de vida; se trata de concebir las organizaciones como constructoras de la nueva sociedad. A este respecto, son diversos y muy reconocidos los autores que desarrollan argumentos que apoyan esta tesis²⁰.

Adela Cortina nos recuerda: “De suerte que algunos llegan a afirmar que si la salvación de los hombres ya no puede esperarse únicamente de la sociedad...ni tampoco del Estado, [...] ni, por último, de la conversión del corazón, [...] es una transformación de las organizaciones la que puede salvarnos, siendo entre ellas la empresa la ejemplar” (Cortina, 2000, 13). Agrega Cortina:

"Los nuevos arquitectos de un orden social nuevo ponen su esperanza de moralización en la sociedad civil, en la iniciativa personal o grupal, en el empresario generador de riqueza y en una ética de las organizaciones e instituciones, que evite los defectos de las anteriores y propongan los valores adecuados a su reconstrucción" (Cortina, 2000, 14).

Aranguren, encuentra en la posición de Cortina “... la necesidad de vivir el concepto de empresa como quehacer moral, el quehacer moral por excelencia de nuestro tiempo, cuyos objetivos son no sólo la producción y los beneficios que de

²⁰ Una ampliación de esta tesis puede encontrarse en Carvajal (2009), Capítulo 1.

ella, de los bienes y servicios resultan, sino el desarrollo humano y el bien moral”²¹.

Si se tiene en cuenta que aprendemos la moral dentro de la familia y dentro de grupos ampliados pero de pequeño tamaño, y que es allí, donde se adquiere la identidad social y moral; entonces, se deben proveer estructuras organizacionales “compatibles con el tamaño y la familiaridad de nuestras primeras experiencias morales” (Fort 1997)²²;

Las organizaciones aparecen como configuradoras de un nuevo sujeto (Lozano, 1999, 140). Y Ortiz es contundente: “En nuestros días más que nunca, las grandes compañías gozan de la posibilidad de regenerar el tejido social. Y el argumento ético está claro: si pueden hacerlo, deben hacerlo” (Ortiz, 2001, 172).

El estudio y la discusión sobre los DDHH. en las relaciones dirigidas dirigidos permitirá la sensibilización de los actores de la escena organizacional, permitirá conocer los principales rasgos de este campo de conflicto y generar propuestas de cambio. Cualquier avance representa mejores condiciones para la convivencia, el desarrollo del hombre, el mejoramiento de su productividad y la construcción de una sociedad más justa.

REFERENCIAS

- Amnistía Internacional. (2008) *Informe 2008 los Derechos Humanos en Colombia*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2008.

<http://www.amnesty.org/es/region/colombia/report-2008>.

_____. (2009) *El Estado de los Derechos Humanos en el Mundo*. Recuperado el 15 de Junio de 2009.

<http://thereport.amnesty.org/es/regions/americas/colombia>

²¹ Conclusión de José Luis L. Aranguren en el prólogo al libro (Cortina, 2000, 9).

²² Citado por Frederick W. C. 2001, 128.



- Ayala, J.A. (2001) *Curso Básico a distancia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario*. Bucaramanga: Convenio Quinta Brigada Universidad Autónoma de Bucaramanga y Fuerzas Militares de Colombia Ejercito Nacional.
- Bullock, A. (1989) *La tradición humanista en occidente*. Madrid: Alianza.
- Camargo, P.P. (1995) *Manual de Derechos Humanos*. Bogotá: Leyer.
- Carvajal, J.G. (2009) *La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial*. Bogotá: Coedición Universidad de Valle – Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.
- Cepeda, M.J. (1992) *Los Derechos Fundamentales en la Constitución*. Bogotá: Temis S.A.
- Constitución Política De Colombia. (1991) Fundación Simón Bolívar. Editora Supernova S.A.
- Cortina Adela, (2000) “Ética de la Empresa”.Trotta.Quinta edición, Madrid.
- Cruz, F. (2002) El mundo del trabajo y las organizaciones desde la perspectiva de las prácticas inhumanas. *Revista Cuadernos de Administración*, No. 27, p. 13-22.
- Díaz, P.A. (1993) *La Constitución Política Colombiana Procesos, estructuras y contexto*. Bogotá: Temis.
- Madrid- Malo, M. (1979). *Los Derechos Humanos en Colombia*. Bogotá: U.E.C.



CONGRESO
INTERNACIONAL DE
ADMINISTRACION
ISSN: 2145-4795

_____. (1995) *Estudios Sobre Derechos Fundamentales*. Bogotá: Defensoría del Pueblo.

- Marín, D.A. (2006). *Humanismo y administración: Aproximación a la concepción del sujeto humano y su comprensión en la organización*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. No publicada. 153 p.

- Monroy, M.G. (1980). *Los Derechos Humanos*. Bogotá: Temis.

- Muñoz, A.M. (2007). La Nueva Legislación sobre el acoso laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. N°. 5, Pág.: 239-246.

- Ocampo, M. E y Gaviria, W. (2000) *Relaciones de trabajo y Convivencia en las organizaciones un acercamiento desde los Derechos Humanos y constitucionales*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia. No publicado. 145 p.

- Organización de las Naciones Unidas. (2008) *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 27 de Agosto de 2008.

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

-Ortiz, Ibarz, J. M. (2001), "La hora del ética empresarial", McGraw Hill,

- Pérez, A.E. (1984) *Los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos.

- Rojas, W. (2000) *Modernidad & Inhumanidad: Lo inhumano en la organización y el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.

- Valencia, M.O. y Salazar, L.G. (1998). *Los Derechos Humanos*. Personería Municipal de Manizales.



CONGRESO
INTERNACIONAL DE
ADMINISTRACION
ISSN: 2145-4795