

# Derechos humanos en las organizaciones de Armenia: una evaluación de eventos de vulneración en los empleados<sup>1</sup>

José G. Carvajal Orozco\*

Julián A. Valencia García\*\*

\* M.Sc. en Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle (2006). Profesor Asociado de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, coordinador del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración. El grupo integra el Proyecto de Red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración.  
Correo-e: jgcarvajalo@unal.edu.co

\*\* Administrador de Empresas Universidad Nacional sede Manizales (2009). Investigador del Grupo de Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales. Candidato a maestría en Ciencias Sociales de la Universidad de Caldas.  
Correo-e: jvalenciag@unal.edu.co

CORREO IMPRESO: Carrera 27 No. 64-60. Manizales, Caldas, (Colombia).

Carvajal Orozco, José G. y Valencia García, Julián A. 2012. Derechos humanos en las organizaciones de Armenia: una evaluación de eventos de vulneración en los empleados. *Nova et Vetera*, 21 (65): 109-126.

Recibido: marzo de 2012 / Aprobado: octubre de 2012

<sup>1</sup> Artículo resultado de la investigación "Relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones de Armenia, un acercamiento desde los derechos humanos", realizada en el periodo 2009-2010, financiada por la Universidad Nacional de Colombia y llevada a cabo por el Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración de la sede Manizales.

## RESUMEN

### Derechos humanos en las organizaciones de Armenia: una evaluación de eventos de vulneración en los empleados

El artículo expone el resultado de indagar sobre la experiencia y la percepción de los empleados de las organizaciones de la ciudad de Armenia (Quindío), respecto a la presencia de situaciones constitutivas de vulneración a los Derechos Humanos, que competen a la dinámica de los sitios de trabajo. En primer lugar, se exponen los antecedentes de la discusión sobre organizaciones y Derechos Humanos. En segundo lugar, se documentan los derechos seleccionados para el análisis y se describen los eventos que pueden constituir vulneración a ellos. En tercer lugar, se describen los aspectos metodológicos, que muestran la naturaleza empírica, exploratoria, descriptiva del estudio y como para su realización se aplicó una encuesta a 391 empleados de la ciudad. En cuarto lugar, se presentan los hallazgos a partir de cada derecho seleccionado y cada vulneración identificada. Para terminar, se muestra cómo, en la cotidianidad de las organizaciones de Armenia se presentan situaciones que vulneran algunos Derechos Humanos de los empleados, y como estas vulneraciones, están presentes en organizaciones privadas y públicas, así como en industriales, comerciales y de servicios. También, se concretan los rasgos de los segmentos de empleados más vulnerados y se argumenta respecto a las implicaciones de esta realidad sobre la calidad de vida, la motivación y la productividad 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, vulneración, responsabilidad social empresarial.

## ABSTRACT

### Human rights in organizations in armenia: an evaluation of events of transgression of employees' rights

The article presents the result of inquiring into the experience and the perception of the employees of the organizations of the city of Armenia (Quindío), with respect to the presence of conditions that constitute transgression of human rights, related to the dynamics of the workplace. Firstly, it presents the background of the discussion on organizations and human rights. Secondly, it documents the rights selected for analysis and describes the events that can constitute their transgression. Thirdly, it describes the methodological aspects, which show the empirical, exploratory, descriptive nature of the study and how a survey was done of 391 city employees in order to carry it out. Fourthly, it presents the findings based on each right selected and each transgression identified. To finalize, it shows how there are situations that transgress the human rights of employees in the everyday life of organizations in Armenia, and how these transgressions are found in private and public organizations in the industrial, commercial and services sectors. Furthermore, it identifies the features of the most harmfully affected sectors of employees and argues, regarding the implications of this reality in the quality of life, motivation and productivity in the organizations. At the end, it proposes some issues and lines of research for future work in order to advance in exploring the topic.

**KEY WORDS:** human rights, organizations, entrepreneurial ethics, transgression, entrepreneurial social responsibility.

## RESUMO

### Direitos humanos nas organizações de Armenia: uma avaliação de eventos de violação nos empregados

O artigo expõe o resultado do questionamento sobre a experiência e a percepção dos empregados das organizações da cidade de Armenia (Quindío), a respeito da presença de situações constitutivas de violação dos Direitos Humanos que competem à dinâmica dos locais de trabalho. Em primeiro lugar, expõem-se os antecedentes da discussão sobre organizações e Direitos Humanos. Em segundo lugar, documentam-se os direitos selecionados para a análise e se descrevem os eventos que podem constituir transgressão. Em terceiro lugar, descrevem-se os aspectos metodológicos que mostram a natureza empírica, exploratória, descritiva do estudo e como, para sua realização, aplicou-se uma pesquisa com 391 empregados da cidade. Em quarto lugar, apresentam-se os descobrimentos a partir de cada direito selecionado e cada violação identificada. Para terminar, mostra-se como, na cotidianidade das organizações de Armenia, apresentam-se situações que violam alguns direitos humanos dos empregados e como essas violações estão presentes em organizações privadas e públicas, assim como industriais, comerciais e de serviços. Também se concretam os aspectos dos segmentos de empregados que sofreram transgressão de seus direitos e se argumenta a respeito das implicações dessa realidade sobre a qualidade de vida, a motivação e a produtividade nas organizações. Ao final, propõem-se algumas problemáticas e linhas de pesquisa para avançar no desenvolvimento do tema.

**PALAVRAS CHAVE:** direitos humanos, organizações, ética empresarial, violação, responsabilidade social empresarial.

## INTRODUCCIÓN

Sesenta y cuatro años después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la problemática respecto a su falta de aplicación está presente en todo el mundo, y en ella están involucrados tanto actores públicos como privados (Mena *et al.* 2010).

En sus orígenes, los derechos humanos (DD. HH.) se dirigieron principalmente a contrarrestar el abuso de los Estados (Cassel 2001), y desde su proclamación, la promoción y protección ha sido un deber de ellos (Ruggie 2007); pero hoy el debate no solo se centra en el papel de los Estados, también se ocupa de las organizaciones y de todos los actores sociales (Mena *et al.* 2010). Esta nueva perspectiva surge ante el reconocimiento de que los Estados no son suficientes para garantizar su respeto (Habermas 2001). En esto, un número considerable de gobiernos carecen de la capacidad o la voluntad para proteger a sus habitantes, en especial de las malas actividades empresariales, para garantizar que los DD. HH. sean respetados adecuadamente, sobre todo si se considera que algunas cuestiones que se producen van más allá de su territorio nacional (Ruggie 2007).

Los DD. HH. como un asunto de las organizaciones han recibido poca atención en la literatura. La mayoría de los trabajos los analizan desde una perspectiva legal, sin verlos como un tema interno que compete a la dirección del trabajo. En ellos se concluye que estos derechos representan un marco normativo básico para cualquier organización, en cualquier contexto cultural (Carasco and Singh 2008). Como un área de gestión empresarial, sin embargo, no ha recibido mucha atención de parte de académicos, empresarios y dirigentes (De la Cuesta-González, Valor, and Holgado-Tello 2011).

El propósito de este artículo es exponer ante la comunidad académica y empresarial los principales hallazgos al explorar la experiencia y la percepción de los empleados de las organizaciones de Armenia frente a la ocurrencia de situaciones de vulneración de algunos DD. HH. en la dinámica de los sitios de trabajo en el periodo comprendido entre noviembre de 2008 y noviembre de 2009.

Analizar los eventos que puedan constituir vulneración de los DD. HH. de los empleados representa una perspectiva novedosa para el estudio de los problemas

humanos en el trabajo, dado que la literatura, además de centrarse en la dimensión legal, se enfoca casi exclusivamente en el análisis de los efectos que tiene la actividad productiva de las organizaciones (especialmente las multinacionales) hacia clientes, proveedores, empleados y comunidad en general, desplazando asuntos internos de la organización, como 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. DERECHOS HUMANOS Y ORGANIZACIONES

Los DD. HH. 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). También son un conjunto de instrumentos, normas, reglas y mecanismos que regulan las relaciones mutuas entre los individuos, los grupos, las comunidades, los pueblos, el Estado y las naciones (Valencia and Salazar 1998). Los DD. HH. son un ideal político y social que representa un anhelo basado en la autonomía, la felicidad y el bien común (Valencia and Salazar 1998) y un producto de una ideología que atraviesa una parte importante de la historia de la civilización (Gallardo 2006).

En su tratamiento, los conceptos de dignidad, igualdad y libertad resultan lugares comunes. Su continuidad y realización se apoya en un intrincado sistema de instituciones humanas. Los DD. HH. se fundamentan en la naturaleza y dignidad de la persona humana, que a partir del otorgamiento de esos derechos encuentra la posibilidad para satisfacer sus necesidades materiales, intelectuales y morales (Monroy 1980).

Desde la jurisprudencia internacional y la doctrina, se identifican diferentes posiciones respecto a sus características. Entre los rasgos más documentados se encuentran: universalidad, interdependencia, interrelación, exigibilidad, el ser inalienables e indivisibles (Galvis 2008, Prandi and Lozano 2006).

Como un efecto de la dinámica de los mercados a nivel nacional y mundial, más empresas se ven in-

volucradas en violaciones directas e indirectas a los DD. HH. Sin embargo, debido a las presiones de la sociedad civil, algunas de ellas participan en procesos de autorregulación para definir estándares y gestionar las cuestiones éticas en sus operaciones y sus cadenas de suministro (Ruggie 2007). Hoy se reconoce entre los diferentes actores sociales la necesidad cada vez mayor de hacer frente a los problemas que surgen frente a los DD. HH., y existe una tendencia que aboga por un papel más activo de las empresas en esta materia. En lugar de no hacer daño, se afirma que las empresas tienen una mayor responsabilidad en la protección de los DD. HH. (Mena *et al.* 2010).

Los DD. HH. forman parte del contexto moral externo e interno de las organizaciones, y su discusión se da especialmente desde el contexto de la ética empresarial. Se considera que los DD. HH., tal y como quedan recogidos en la DUDH, representan un marco básico para cualquier organización, en cualquier contexto cultural (Carasco and Singh 2008).

Los DD. HH. surgen como mecanismo de defensa contra los abusos del Estado (Cassel 2001), e históricamente su protección ha sido un deber de este, lo que se ha traducido en muchos convenidos nacionales e internacionales, directrices y mejoras de prácticas; la DUDH es el ejemplo más obvio (Ruggie 2007). Ahora, las organizaciones cada vez más se ocupan de problemas que tienen que ver con los DD. HH. y del contenido y alcance de las vulneraciones (Mena *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 el respeto por los DD. HH. (Habermas 2001).

Son conocidas diferentes iniciativas que tratan de vincular los DD. HH. al ámbito de la empresa, 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* (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*<sup>2</sup>.

2 En Colombia se conocen algunas iniciativas impulsadas por las agencias extranjeras, como las Naciones Unidas, la OIT y las agencias de cooperación internacional GTZ y USAID.

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

La vulneración de los DD. HH. en las organizaciones encuentra su principal escenario de discusión desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial (RSE). Desde allí, en la década del sesenta ocurrieron cambios sociales fuertemente ligados a los DD. HH. que afectaron a las organizaciones y su administración, demandando una revisión del contrato sociedad-empresa (Buchholz and Rosenthal 2001).

En los setenta se propuso lo que debería ser la acción de las empresas con 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), 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 las que actúan (Lozano 1999).

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 cuales la organización se relaciona. Sin embargo, para Dunfee y Donaldson

(2001) resulta difícil resolver cómo ponderar adecuadamente los intereses de los participantes.

Una problemática que conecta con los DD. HH. es la de bienestar laboral. Este se asocia entre otros factores a la dignidad, el respeto y el reconocimiento de las contribuciones (Calderón, Murillo, and Torres 2003). Ya desde la Escuela de las Relaciones Humanas se trasciende la moralidad y se llega al reconocimiento de vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud, pensiones. Posteriormente, después de la Segunda Guerra Mundial se trabaja en el diseño y estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación y los sistemas de compensación, decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo (Berley and Kunda 1992). Y en la década de los setenta se liga 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 de los empleados como de otros grupos de interés (Calderón, Murillo, and Torres 2003).

## 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), y está consagrado en la Constitución Política colombiana. Conexo con él se encuentra el derecho a la salud, concebida esta como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente de afecciones o enfermedades” (OMS 1948).

Entre otros, constituyen eventos problemáticos 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 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, 1966). La protección integral de la familia la garantizan el Estado y la sociedad. “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 realizarse pruebas de embarazo o se las obliga a firmar compromisos para no quedar embarazadas mientras formen parte de la organización.

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

### 2.3 Derecho a la libertad de asociación

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

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

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

“Todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley” (artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). Desde la perspectiva de las or-

ganizaciones, estas “deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” (Principio 6, Pacto Mundial 1999).

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

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

## 2.5 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. 5º). 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).

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 trabajo<sup>3</sup>. 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)<sup>4</sup>.

Dentro de las formas de violencia más reconocidas en el trabajo, la ‘psicológica’ es considerada como una de las que más afecta a las personas, a las organizaciones y a la sociedad, pues a diferencia de los otros ti-

pos de violencia, como la ‘física’ y ‘sexual’, la violencia psicológica es difícil de detectar y en muchos casos las víctimas no informan sobre los hechos (Gold and Caborn 2003). Este tipo de violencia puede adoptar la forma de insultos, injurias, aislamiento, rechazo, amenazas, indiferencia emocional, menosprecio (Pinheiro 2006), intimidación, atropello, y afectar el desarrollo físico, mental, moral y social del trabajador (OIT *et al.* 2002).

En el contexto de la violencia psicológica en el trabajo, el fenómeno que más atención ha tenido es el *mobbing* o ‘acoso psicológico’, el cual se refiere a “[...] toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Hirigoyen 2001, 19). En Colombia la Ley 1010 de 2006 constituye un marco de conceptos, procedimientos y sanciones respecto de las formas de violencia que atentan contra la dignidad humana en las relaciones laborales, entre ellas el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laboral (Muñoz 2007); y señala como bienes jurídicos protegidos las condiciones dignas de trabajo, la libertad, la honra, la salud mental de los empleados y la armonía en las relaciones laborales (artículo 1º).

Para abordar el derecho a la integridad y trato humano se trabajó con las categorías más usadas para describir las situaciones constitutivas de acoso en el trabajo: agresión psicológica, hostigamiento, amenaza, amedrentamiento, persecución, entorpecimiento del trabajo y chantaje (Einarsen and Hauge 2006, Leyman 1996). También se consideró pertinente indagar sobre la ocurrencia de situaciones de conflicto que potencialmente podrían constituir vulneración: abuso de autoridad, indefensión, engaño, apropiación de ideas ajenas. Por último, se vincularon como campo pertinente frente a la integridad personal las situaciones de acoso sexual.

Los eventos de acoso sexual van 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

3 La violencia en el trabajo es entendida 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).

4 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.

en un mismo lugar (Caballero 2006). Son diversas las posibilidades y en cualquiera de ellas resulta vulnerado el derecho a la integridad de la persona.

### 3. METODOLOGÍA Y CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Armenia es la capital del Quindío, ubicada en el Eje Cafetero, uno de los principales núcleos de la economía regional. Esta ciudad tiene una población de 321.378 habitantes; sus principales actividades económicas son el turismo, la industria de muebles, el comercio, el agroturismo y el cultivo de café, cítricos y plátano. El desarrollo industrial no es muy significativo, tiene registrados 721 industrias y 5.524 establecimientos comerciales. La actividad industrial de mayor importancia es la agroindustria de alimentos, mientras que su adecuada estructura vial y de servicios ha facultado el desarrollo del comercio. La participación departamental del producto interno bruto es del 1.35% del total nacional.

El estudio es exploratorio, descriptivo, de carácter empírico, extensivo en población y en número de derechos abordados. Se hicieron encuestas entre la población de Armenia que en el último año y medio hubiera laborado por lo menos tres meses y que habitara los estratos del dos al cuatro. Estas tuvieron lugar entre noviembre y diciembre de 2009 en las casas de los encuestados. Se tomó una muestra aleatoria de 391 empleados de las organizaciones de Armenia, un poco superior a lo mínimo aceptado para muestrear población de tamaño desconocido.

Al buscar el nivel de 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 sociodemográficas, 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 respecto 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 revisaron los derechos consagrados en la Constitución Política y específicamente se revisó la Ley de 2006.

Resulta importante advertir que las respuestas 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, 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 aquellos de los otros grupos).

#### 3.1 Características generales de la muestra

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 hasta 25	15.9	Soltero	37.3	2	28.4	Primaria	7.9
26 a 35	29.2	Casado	36.6	3	41.2	Secundaria	28.6
36 a 45	32.2	Separado	8.7	4	30.4	Téc. y tec.	21.2
Más de 45	22.8	Unión libre	15.9			Pre. y posgrado	40.9

Fuente: elaboración propia

Se identifica una distribución casi simétrica de la población estudiada alrededor de la edad de 35 años (el 45.1% está por debajo de esta edad). El 44.8% se encuentra entre 18 y 35 años. El 52.5% de los integrantes de la muestra tiene una pareja permanente. Es muy cercana la tasa de casados (36.6%) a la de solteros (37.3%). El estrato socioeconómico se fijó de manera proporcional considerando el número de barrios por estrato<sup>5</sup>.

Las características de las organizaciones en las que trabajan los encuestados se muestran en el cuadro 3. Se observa que cerca del 70% laboran en empresas de naturaleza privada. Hay una distribución casi simétrica de la muestra respecto al tamaño de la organización.

Cuadro 2. Características de las organizaciones

Sector	%	Naturaleza	%	Tamaño (número de empleados)	%
Industria	10,0	Privada	68,0	<10	26,5
Comercio	19,2	Público	28,9	+10 y 49	23,4
Servicios	66,2	Informal	3,1	50 y 199	24,7
Otros	4,6			+200	25,4

Fuente: elaboración propia

## 4. RESULTADOS

A continuación, se exponen resultados de la investigación. Se describen los hallazgos producto del procesamiento estadístico de los datos recolectados<sup>6</sup> y el análisis realizado. Se describe la relación entre los eventos de vulneración y las características de la organización: sector de actividad, naturaleza de la organización y tamaño de la organización.

### 4.1 Derecho a la salud (asociado al derecho a la vida)

El cuadro 3 resume el reconocimiento de los encuestados sobre las situaciones identificadas como de potencial vulneración.

Cuadro 3. Vulneración al derecho a la salud por sector de actividad y naturaleza

Salud	% Muestra	Sector de actividad			Naturaleza	
		% Industria	% Comercio	% Servicios	% Privada	% Pública
No estaban afiliados a un plan de salud	15.9	12.8	21.3	12.4	17.7	8.8
Sentían que las presiones del trabajo afectaban su salud física y mental	45.3	43.6	40	47.5	42.9	52.2
Fueron víctimas de accidente	10.5	2.6	9.3	12.0	8.6	15.0
Consideran las instalaciones no seguras	17.6	25.6	9.3	17.8	15.8	22.1
Fueron obligados a trabajar indispuestos o disminuidos física y mentalmente	13.5	18.4	6.8	12.9	13.1	15.0
Total vulnerados	63.9	59.0	64.0	63.7	60.9	69.0

Fuente: elaboración propia

Los eventos enunciados como indicadores de contravención al derecho a la salud alcanzan un reconocimiento del 63,9%. La dimensión de este dato se ve influenciada de manera sobresaliente por el evento que indagó sobre si el encuestado sentía que las presiones del trabajo afectaban su salud física y mental. Para la muestra, este evento alcanza un reconocimiento del 45,3%, siendo superior en empleados de empresas públicas (52,2%) y del sector servicios (64,0%).

Sin considerar este indicador, los espacios problemáticos predominantes son dos. El primero, la percepción de inseguridad de las instalaciones<sup>7</sup> (17.6%), siendo el indicador con mayor reconocimiento, con un 25.6% de los empleados en industria, un 17.8% de los empleados en servicios y un 22.1% de los públicos. El segundo espacio problemático lo constituye la no afiliación a plan de salud (15.9%), especialmente en los empleados en comercio (21.3%) y de organizaciones privadas (17.7%), donde casi uno de cada cinco se encuentra desprotegido.

Llama la atención que en los empleados en industria la percepción de inseguridad es la más alta (25.6%) frente a los otros sectores de actividad, pero presentan la menor ocurrencia de accidentes de trabajo (2.6%). Resulta también interesante destacar cómo la accidentalidad resulta mayor en organizaciones públicas, con un reconocimiento del 15.0%, que en las privadas, con un 8.6%.

Parece que las organizaciones públicas llevan un atraso respecto a las privadas frente a varios indicadores, concretamente los relacionados con las presiones del trabajo, la ocurrencia de accidentes y las instalaciones inseguras, pues su reconocimiento es más alto.

En el cuadro 4, se identifica cómo no estar afiliado a un plan de seguridad en salud encuentra el mayor reconocimiento en los empleados en microempresas (34.0%), cifra que dobla el resultado obtenido de la muestra; mientras que la ocurrencia de accidentes de trabajo encuentra en las medianas y grandes empresas un reconocimiento relativo de 13.5% y 14.1%, que dobla en valor al de las micro y pequeñas empresas.

**Cuadro 4. Derecho a la salud y tamaño de la organización**

Salud	% Muestra	Tamaño			
		% Microem.	% Pequeña	% Mediana	% Grande
No está afiliado a plan de salud	15.9	34.0	12.1	4.2	11.1
Sentía que las presiones del trabajo afectaban su salud física y mental	45.3	41.7	45.1	52.1	42.4
Fue víctima de accidentes. Ha tenido accidentes	10.5	6.8	7.7	13.5	14.1
Considera que las instalaciones no son seguras	17.6	12.6	23.1	18.8	17.2
Fue obligado a trabajar indispuesto o disminuido física y mentalmente	13.5	15.8	15.6	11.8	11.2
Total vulnerados	63.9	68.0	58.2	65.6	62.6

Fuente: elaboración propia

Considerar que las instalaciones donde se trabaja no son seguras es menor en los empleados de las mi-

croempresas (12.6%); este indicador encuentra su más alto valor en los empleados de las pequeñas empresas (23.1%) y muestra un leve descenso en las medianas y en las grandes; contrasta esto con el hecho de que los empleados de las empresas pequeñas son los que presentan menor tasa de accidentalidad, asunto que para las empresas medianas y grandes presenta una mayor consistencia frente al reconocimiento de insta-

<sup>7</sup> El desempeño en instalaciones inseguras representa un riesgo para la salud y la integridad de las personas. Si bien este riesgo puede estar presente por negligencia de los dirigentes, también se presentan casos en los que existe inherente a la actividad que se desarrolla y frente a él como naturaleza de la tarea los dirigentes no pueden hacer nada. El solo potencial de riesgo genera un deterioro en las condiciones de posibilidad para el disfrute a plenitud de este derecho.

laciones inseguras. Aquí tampoco se encuentran diferencias significativas entre tipos de organizaciones.

## 4.2 Derecho a la familia

En el cuadro 5 se resume el reconocimiento de los encuestados sobre las situaciones identificadas como de potencial vulneración.

**Cuadro 5. Vulneración del derecho a la familia por sector de actividad y naturaleza**

Familia	% Muestra	Sector de actividad			Naturaleza	
		% Industria	% Comercio	% Servicios	% Privada	% Pública
Prohibición de relaciones sentimentales con compañeros	23.0	35.9	24.0	21.2	26.3	15.9
No le permiten horarios flexibles para atender asuntos familiares	14.3	20.5	9.3	14.3	13.2	16.8
No permite el disfrute de la licencia de maternidad a sus empleadas	3.1	2.6	2.7	2.3	4.1	0.0
Total vulnerados	33.8	46.2	32.0	32.4	35.3	30.1

Fuente: elaboración propia

Los eventos enunciados como indicadores de vulneración alcanzan un reconocimiento total del 33.8% de los encuestados. En esto puede decirse que uno de cada tres ha visto afectado negativamente este derecho. Por sector de actividad, este total resulta ser mayor en los empleados en industria (46.2%), superando el resultado de la muestra y a los otros en más de diez (10) puntos. El indicador que alcanza mayor reconocimiento es la prohibición de relaciones sentimentales entre compañeros (23.0%). Los valores más bajos están frente al no permitir el disfrute de la licencia de maternidad (3.1%).

En las organizaciones privadas se da el mayor reconocimiento de la prohibición de relaciones sentimentales (26.3%) y el no permitir el disfrute de la licencia de maternidad a sus empleadas (13.2%). Las públicas aparecen como levemente más rígidas solo frente a los horarios flexibles para atender asuntos familiares.

El consolidado frente a este derecho (última fila) enseña cómo las organizaciones industriales aparecen como el espacio donde, en términos relativos, más se vulnera el derecho a la familia (46,2%).

Como se presenta en el cuadro 6, frente a este derecho, las grandes empresas aparecen con los niveles de reconocimiento más altos, en total 42.4%, y frente a los dos primeros indicadores expuestos: prohibición de relaciones (27.3%) y no flexibilidad de horarios (21.2%). Las microempresas aparecen como las más permisivas en cuanto a relaciones sentimentales entre compañeros y flexibilidad en los horarios para atender asuntos de familia, pero también aparecen como el espacio donde se presentan los casos que contravienen el disfrute de la licencia de maternidad (9.7%).

Cuadro 6. Vulneración del derecho a la familia y tamaño de organización

Familia	% Muestra	Tamaño			
		% Microem.	% Pequeña	% Mediana	% Grande
Prohibición de relaciones sentimentales con compañeros	23.1	13.6	27.5	25.0	27.3
No le permiten horarios flexibles para atender asuntos familiares	14.4	11.7	12.1	12.5	21.2
No permite el disfrute de la licencia de maternidad a sus empleadas	3.1	9.7	1.1	1.0	0.0
Total vulnerados	33.8	26.2	35.2	32.3	42.4

Fuente: elaboración propia

Las microempresas resultan un espacio más flexible y menos formal en varios sentidos: unos positivos – como relaciones afectivas entre compañeros, relaciones empleado-jefe– y otros negativos –como las condiciones de contratación y derecho a la salud–.

### 4.3 Derecho a la libertad de asociación

En el cuadro 7 se resume el reconocimiento de los encuestados sobre las situaciones identificadas como de potencial vulneración.

Cuadro 7. Vulneración del derecho a la libertad de asociación por sector de actividad y naturaleza

Libertad de asociación	% Muestra	Sector de actividad			Naturaleza	
		% Industria	% Comercio	% Servicios	% Privada	% Pública
No permite o limita asociarse en sindicato	19.2	28.2	17.3	19.0	22.2	13.4
No permite o limita asociarse en cooperativa-fondo	14.3	15.4	20.0	13.1	16.2	10.6
No permite o limita asociarse en grupo recreativo	14.6	20.5	12.0	14.3	17.7	8.8
Total vulnerados	31.2	43.6	32.0	30.1	35.7	23.0

Fuente: elaboración propia

Los eventos enunciados como indicadores de vulneración alcanzan un reconocimiento total del 31.2%. Este total resulta ser mayor en los empleados en industria (43.6%), superando a los otros en más de diez puntos. El indicador que alcanza mayor reconocimiento es no permitir o limitar de alguna manera el asociarse en sindicatos (19.2%). El no permitir o limitar la asociación en cooperativas-fondos de ahorro o grupos recreativos es reconocido en igual proporción (14.6%-14.3%).

Se destaca cómo el mayor valor de reconocimiento de esta limitación es superior en empleados de organizaciones privadas no solo en el total, sino también frente a cada uno de los indicadores.

En el cuadro 8 se observa que los empleados por las grandes empresas presentan la tasa más alta de reco-

nocimiento de vulneración a este derecho (43.4%). En la medida en que el tamaño de la empresa disminuye, disminuye también el reconocimiento de esta vulneración. Existe entonces una preocupación en la dirigencia de las organizaciones por limitar la asociación, asunto que disminuye la posibilidad de establecer lazos afectivos y de solidaridad entre los integrantes, limita la posibilidad de reconocerse con una identidad diferente a la de empresa, y limita las condiciones que favorecerían cohesión, unidad y fortaleza o capacidad de participar como colectivo en reclamos o negociaciones posteriores a estos. No resulta aventurado afirmar que la dispersión de fuerzas en los integrantes de un grupo es una condición que favorece la actividad de quien dirige ante situaciones conflictivas en las relaciones con los subordinados.

**Cuadro 8. Vulneración del derecho a la libertad de asociación y tamaño de organización**

Libertad de asociación	% Muestra	Tamaño		
		% Pequeña	% Mediana	% Grande
No permite o limita asociarse en sindicato	19.2	11.0	27.4	34.3
No permite o limita asociarse en cooperativa-fondo	14.3	13.2	11.5	16.2
No permite o limita asociarse en grupo recreativo	14.6	20.9	9.4	16.2
Total vulnerados	31.2	27.5	33.3	43.4

Fuente: elaboración propia

La vulneración en su más bajo nivel alcanza un valor del 27.5% en las pequeñas empresas, seguido de las medianas, con un 33.3%. Resulta pues en un llamado de atención que uno de cada tres encuestados está siendo por lo menos limitado en su libertad de asociarse.

#### 4.4 Derecho a la igualdad y no discriminación

El cuadro 9 resume el reconocimiento de los encuestados sobre las situaciones identificadas como de potencial vulneración.

**Cuadro 9. Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por sector de actividad y naturaleza**

Igualdad y no discriminación	% Muestra	Sector de actividad			Naturaleza	
		% Industria	% Comercio	% Servicios	% Privada	% Pública
Percibe que NO tiene igualdad en derechos en la organización	14.6	7.7	8.0	17.0	12.8	17.7
Por sexo	4.1	0.0	2.7	5.0	2.6	8.0
Por partido político	5.9	0.0	1.3	8.1	3.0	13.3
Por estrato socioeconómico	4.3	2.6	2.7	5.0	4.9	3.5
Por apariencia física	6.6	5.1	4.0	7.3	7.1	6.2
Total vulnerados	24.3	20.5	16.0	26.6	21.1	31.9

Fuente: elaboración propia

Los eventos enunciados como indicadores de discriminación alcanzan un reconocimiento total del 24.3%; en esto puede decirse que uno de cada cuatro se ha visto afectado en su derecho a la igualdad. Este total resulta ser mayor en los empleados en servicios (26.6%) y es menor en los del comercial (16.0%). El indicador que alcanza mayor reconocimiento es la percepción de que no se tiene igualdad de derechos en la organización (14.6%). Los valores más bajos se registran en el reconocimiento de discriminación por color de piel y credo religioso (0.8% y 1.3%, respectivamente)<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Estos indicadores, por el bajo valor alcanzado, no se incluyeron en los cuadros.

Los indicadores alcanzan un reconocimiento agregado superior en organizaciones públicas (31.9%); en ellas son superiores los reconocimientos de los indicadores de que no se tiene igualdad de derechos (17.7%), de discriminación por partido político (13.3%)<sup>9</sup> y por sexo (8.0%). En los demás indicadores, el reconocimiento es solo levemente superior en los de organizaciones privadas.

<sup>9</sup> Resulta claro y relativamente comprensible que los riesgos de discriminación por preferencias políticas y por razones de sexo son más altos en organizaciones públicas. Estas organizaciones, a pesar de la reglamentación sobre carrera administrativa, están más politizadas que las privadas y quizás el peso superior de los hombres en la actividad política influye sobre este resultado o la preferencia por ellos.

En el cuadro 10 se muestra que el reconocimiento de indicadores de discriminación resulta ser mayor en los empleados en las empresas grandes (31.3%) y menor en los de las pequeñas (17.6%). También, por tamaño, el indicador de discriminación que alcanza mayor reconocimiento en todos los segmentos es la

percepción de que no se tienen iguales derechos en la organización. Este reconocimiento encuentra los valores más altos en los extremos de la segmentación: en los empleados en las microempresas (17.5%) y en las grandes empresas (20.2%).

**Cuadro 10. Vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación y tamaño de organización**

Igualdad y no discriminación	% Muestra	Tamaño			
		%Microem.	%Pequeña	%Mediana	%Grande
Percibe que NO tiene igualdad derechos en la organización	14.6	17.5	9.9	10.4	20.2
Por sexo	4.1	2.9	3.3	5.2	5.1
Por partido político	5.9	3.9	3.3	10.4	6.1
Por estrato socioeconómico	4.3	4.9	4.4	2.1	6.1
Por apariencia física	6.6	7.8	6.6	5.2	7.1
Total vulnerados	24.3	26.2	17.6	21.9	31.3

Fuente: elaboración propia

#### 4.4 Derecho a la integridad personal y trato humano

El cuadro 11 resume el reconocimiento de los encuestados sobre situaciones identificadas como de potencial vulneración<sup>10</sup>.

**Cuadro 11. Vulneración del derecho a la integridad personal por sector de actividad y naturaleza**

Integridad personal	% Muestra	Sector de actividad			Naturaleza	
		% Industria	% Comercio	% Servicios	% Privada	% Pública
Había sido amenazado por jefes	9.2	10.3	4.0	10.0	9.0	9.7
Había sido hostigado o acosado por jefes	9.5	17.9	1.3	10.4	8.6	12.4
Había sido agredido psicológicamente por jefes	10.5	12.8	6.7	10.8	10.2	12.4
Tuvo la sensación de ser víctima de persecución	7.9	7.7	2.7	8.9	7.5	8.0
Total vulnerados	27.4	30.8	18.7	29.3	28.2	25.7

Fuente: elaboración propia

Los eventos enunciados como indicadores de vulneración alcanzan un reconocimiento total del 27.4%. Este valor resulta ser mayor en los empleados en industria (30.8%) y en servicios (29.3%), superando al sector comercio en más de diez puntos. Los indicadores que alcanzan mayor reconocimiento son la amenaza, el hostigamiento y la agresión psicológica.

Aquí no se encuentra una diferencia significativa en el reconocimiento de contravención entre organizaciones públicas y las privadas, exceptuando la agresión física, que aunque sea el más bajo, resulta en un evento digamos especial, que se da exclusivamente en las organizaciones públicas (3.5%, que corresponde a cuatro casos).

<sup>10</sup> Por sus bajos valores, los eventos como la agresión física (1% de la muestra) y el ser chantajeado por jefes (3,6% de la muestra) fueron retirados del cuadro.

Cuadro 12. Vulneración del derecho a la integridad personal y tamaño de organización

Integridad Personal	% Muestra	Tamaño			
		% Microem.	% Pequeña	% Mediana	% Grande
Había sido amenazado por jefes	9.2	4.9	12.1	9.4	11.1
Había sido hostigado o acosado por jefes	9.5	5.8	13.2	9.4	10.1
Había sido agredido psicológicamente por jefes	10.5	9.7	13.2	9.4	10.1
Tuvo la sensación de ser víctima de persecución	7.9	5.8	8.8	9.4	8.1
Total vulnerados	27.4	24.3	28.6	28.1	29.3

Fuente: elaboración propia

En el cuadro 12 se observa que la pequeña empresa y la grande presentan las tasas levemente más altas de reconocimiento de los indicadores de más peso dentro de este derecho: amenaza, hostigamiento y agresión psicológica.

#### 4.5 Relaciones conflictivas entre jefes y subordinados

En el cuadro 13 se relacionan algunos eventos considerados como conflictivos entre superiores y subordinados<sup>11</sup>, que generan condiciones favorables para la vulneración del derecho a la integridad personal.

Cuadro 13. Vulneración en relaciones conflictivas entre jefes y subordinados por sector de actividad y naturaleza

Relaciones conflictivas entre jefes y subordinados	% Muestra	Sector de actividad			Naturaleza	
		% Industria	% Comercio	% Servicios	% Privada	% Pública
El jefe se aprovecha de la necesidad del empleo para mandarlo	15.9	23.1	12.0	14.3	18.0	11.5
Se sentía indefenso ante sus jefes	15.5	23.1	5.4	17.1	14.8	18.6
Sentía que sus jefes abusaban de la autoridad	25.6	33.3	13.3	27.8	24.8	29.2
Total vulnerados	43.5	43.6	36.0	44.0	43.2	45.1

Fuente: elaboración propia

Los eventos enunciados alcanzan un reconocimiento total del 43.5%. En estos eventos las asimetrías de poder e información generan condiciones para la presencia de situaciones de vulneración al derecho.

Por sector de actividad, y al igual que frente al derecho a la integridad, este total resulta ser mayor en los empleados en servicios (44.0%) y en industria

(43.6%), siendo la menor tasa de reconocimiento la de los empleados en comercio (36.0%).

En el cuadro 14 se observa cómo la micro y la grande empresa presentan las tasas más altas de reconocimiento dentro de este derecho, pero aquí las diferencias entre ellas son más amplias que en las cifras sobre derecho a la integridad.

<sup>11</sup> Se indagó por otros eventos conflictivos que aparecieron con bajas tasas de reconocimiento: ha sentido que su jefe lo ha impulsado a actuar por engaño (5.9%), el jefe ha robado sus ideas y ha sobresalido a costa suya (5.6%), le entorpece intencionalmente el trabajo (7.7%).

Cuadro 14. Vulneración en relaciones conflictivas entre jefes y subordinados y tamaño de organización

Relaciones conflictivas entre jefes y subordinados	% Muestra	Tamaño			
		% Microem.	% Pequeña	% Mediana	% Grande
El jefe se aprovecha de la necesidad del empleo para mandarlo	15.7	20.4	14.3	14.6	13.1
Se sentía indefenso ante sus jefes	15.3	11.7	17.6	17.0	16.3
Ha sentido que sus jefes abusan de la autoridad	25.6	18.4	25.3	24.0	35.4
Total vulnerados	43.5	51.5	34.1	41.7	45.5

Fuente: elaboración propia

Como indicador del derecho a la integridad personal, se indagó sobre la presencia de eventos de acoso sexual. Su ocurrencia es reconocida tan solo el 3.3% de la muestra (13 empleados). Este reconocimiento en el contexto de las organizaciones de Armenia representa un obstáculo serio para el respeto a los DD. HH.; el evento más significativo dentro de este subgrupo corresponde a once empleados (2.8%), que reconocen que han sido tocados, sintiéndose incómodos frente a la situación. Nueve de ellos pertenecen a organizaciones del sector servicios e igual número a organizaciones privadas.

#### 4.6 Resumen por derechos por tipo de organización

Al unir los eventos que se han propuesto como vulneración a los DD. HH. estudiados, la tasa de reconocimiento alcanza el 82.4%, situación que puede calificarse como problemática para la realidad de las organizaciones de la ciudad de Armenia.

Las empresas industriales presentan las más altas tasas de reconocimiento de vulneración frente al derecho a la familia (46.2%), al derecho a la libertad de asociación (43.6%) y a la integridad personal (30.8%), aunque solo un punto por encima del sector en servicios.

Las empresas comerciales presentan la más alta tasa de reconocimiento frente al derecho a la salud (64%), aunque con el atenuante de estar este valor muy cercano al reconocimiento en servicios (63.7%) y cinco puntos por encima del reconocimiento en industrial (59.0%). Las empresas de servicios e industria presentan las tasas más altas de reconocimiento de relaciones conflictivas entre jefes y subordinados (44.0%).

En las organizaciones públicas prevalecen en mayor proporción el derecho a la igualdad y el derecho a la salud, mientras que en las organizaciones privadas las tasas más altas se encuentran en el derecho a la familia y la libertad de asociación.

En las grandes empresas se presenta la tasa más alta de vulneración del derecho a la igualdad, el derecho a la familia y la libertad de asociación<sup>14</sup>, mientras que en las microempresas se presenta la tasa más alta de vulneración del derecho a la salud (4.1 puntos por encima de la muestra) y en las situaciones conflictivas entre jefes y subordinados (8 puntos por encima de la muestra).

#### 4.7 Análisis de clasificación para los empleados

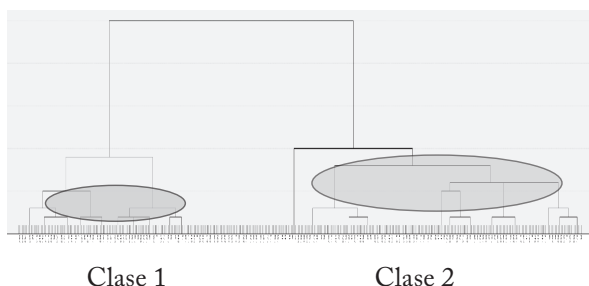
El objetivo de este análisis multivariado (*cluster*) es clasificar a los empleados agrupando aquellos que tengan respuestas similares frente a las variables estudiadas y diferenciar cada grupo a partir de su caracterización. Con este método de *cluster* podemos incluir personas en grupos según el grado de asociación, que será máximo, si pertenecen al mismo grupo, y 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 garantice la máxima homogeneidad.

Inicialmente se construye el árbol de clasificación jerárquico (dendograma) para el conjunto de variables

<sup>14</sup> Para el derecho a la igualdad: 7 puntos porcentuales por encima de la muestra; para el derecho a la familia: 8.6 puntos porcentuales por encima de la muestra; y para el derecho a la libertad de asociación: 12.2 puntos porcentuales por encima de la muestra.

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 dos clases (gráfico 1).

**Gráfico 1. Dendograma de clasificación**



Fuente: elaboración propia

### **Obtención de una partición**

Una vez elegido el número de clases se obtiene la partición. Las clases o grupos quedaron compuestos por 122 y 269, respectivamente. La clase más homogénea y pequeña es la clase 1, la más heterogénea y la más grande es la clase 2.

### **Descripción de las Clases<sup>15</sup>**

La clase 1 está compuesta por el 31.2% de los empleados, principalmente mujeres. Son personas regularmente de estrato 3, solteras, que alcanzaron una escolaridad hasta el nivel técnico y tecnológico, laboran especialmente en organizaciones del sector servicios de naturaleza privada cuyo tamaño supera los 200 empleados. Este grupo son los empleados a los que se les ha vulnerado el derecho a la igualdad, la salud, la familia, la integridad personal y la libertad de asociación. Es el grupo de los “vulnerados o los más desprotegidos desde el punto de vista de los DD. HH.”.

La clase 2 está compuesta por el 68.8% de los empleados, principalmente hombres. Son personas re-

gularmente del estrato 4, casadas, han alcanzado una educación universitaria, laboran sobre todo en organizaciones comerciales y de servicios de naturaleza pública compuestas por más de 50 empleados. Son los empleados a los que menos se les han vulnerados sus derechos a la igualdad, la salud, la familia, la integridad personal y la libertad de asociación. No han sido acosados sexualmente. En general, es el grupo que podría llamarse “de los menos vulnerados o más protegidos en función de sus DD. HH.”.

### **Discusión y conclusiones**

El universo de los DD. HH. y su relación con las organizaciones resulta un poco pretencioso de abarcar en el desarrollo de un proyecto de investigación. Las organizaciones se obligan a respetarlos, pero tal vez su acción no tenga nexos de manera directa con todos los derechos. Para este artículo, la afirmación sobre la existencia de vulneración de los DD. HH. debe matizarse. Como novedad, se indagó sobre las relaciones internas alrededor del empleado, y no se consideraron otras esferas de relaciones de la organización en su interior o de relación con el entorno. Sin embargo, el estudio muestra que en la cotidianidad de las organizaciones de la ciudad de Armenia se presentan situaciones que vulneran los DD. HH. de los empleados. Si se respeta la tesis de que no hay un derecho más importante que otro, resulta reprochable que una acción atenta contra la integridad, como 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.

Como se mostró a lo largo de la sección de resultados, los eventos indagados, que resultan problemáticos en cuanto a los DD. HH., pueden afectar negativamente la motivación, el compromiso, la calidad de vida de los participantes, la productividad y competitividad de las organizaciones, y en el nivel social retrasan las pretensiones de una sociedad más justa y de individuos más libres y realizados.

Los eventos indagados, que se considera vulneran los DD. HH., como se observó en este estudio, están presentes en todos los tipos de organización ya sea que su actividad sea industrial, comercial o de servicios, o su naturaleza sea pública o privada. Sin embargo, a partir de la vivencia de los empleados sobre los eventos de vulneración, se muestran algunas dife-

<sup>15</sup> La descripción se basa en las categorías y 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.

rencias de acuerdo al tipo y naturaleza de la organización en la que el empleado se encuentra vinculado; muestra de ello es que la sensación de discriminación está presente en una proporción mayor en las organizaciones comerciales, por un lado, y en organizaciones de más de 200 empleados, por el otro. La vulneración del derecho a la salud prevalece sobre todo en organizaciones públicas y microempresas. La libertad de asociación es más vulnerada en el sector industrial y en las organizaciones privadas. El derecho a la integridad personal, aunque no se presentan diferencias marcadas, es mayor en el sector industrial y, específicamente dentro de este derecho, las relaciones conflictivas entre jefes y subordinados resultan con mayor reconocimiento en las microempresas.

Los resultados muestran que la población más expuesta a vulneración está compuesta especialmente por las mujeres solteras con formación hasta el nivel técnico-tecnológico que laboran en organizaciones del sector servicios privadas y con más de 200 empleados. También muestran que los derechos que más les han sido vulnerados son salud, integridad personal y familia.

El estudio encontró cómo los actos que vulneran los derechos de los participantes se originan en subordinados, compañeros de igual nivel, pero especialmente en los jefes. Concretamente, frente a los derechos abordados, la mayoría de los casos de vulneración analizados están ligados de manera directa con la relación jerárquica. En las organizaciones la relación de subordinación aparece como favorable para la ocurrencia del evento.

La autoridad administrativa, formal o burocrática resulta un recurso valioso para la dirección de organizaciones, pero, como puede observarse, los casos en que su ejercicio 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 empleado hace parte del problema. El poder no solo recae en los dirigentes, los empleados tienen cierta injerencia 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 que resiste y en esta resistencia genera conflicto.

## **Reflexiones finales**

Desde el referente general y respecto a los derechos estudiados, los casos de vulneración identificados representan una agresión a la humanidad de los subordinados. La discusión sobre el tema pretende llamar a la reflexión y a la acción por parte del Estado, empresarios y administradores, para que con sus comportamientos no amplíen las asimetrías entre los miembros de la sociedad, y a partir del reconocimiento de la humanidad del otro se abra un camino que conduzca a la reducción de tales asimetrías.

Como garante de los DD. HH., el Estado ha intervenido de manera específica respecto al problema de acoso psicológico en el trabajo<sup>15</sup> con la expedición de la Ley 1010 de 2006, pero las dificultades respecto a objetivar parámetros y pruebas afectan negativamente su alcance y su efectividad. Además de esto, ante la variedad de eventos descritos en este artículo y considerando las tasas de ocurrencia, es necesario intervenir. La dinámica de las relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones debe seguir siendo objeto de intervención estatal no solo en el sentido de promoción de los derechos, sino además en el de ampliar la intervención sobre la esfera de los problemas humanos en las organizaciones, para que asuntos como el respeto de los DD. HH. en el trabajo no dependan solo de la formación y la moral de cada integrante, bien en el papel de jefe o en el de subordinado.

Este artículo constituye un avance en la reflexión e investigación sobre los DD. HH. en las organizaciones del país, en especial en la caracterización de la problemática y de la vulneración de estos derechos. La investigación en este campo podría ser de interés para las organizaciones de este país, dado que la desde la perspectiva de los DD. HH. se podrían proponer estrategias y acciones que reduzcan las situaciones que se alejan de ellos, y mejorar en muchos casos las situaciones de convivencia, la calidad de vida y la satisfacción de las personas en el trabajo.

## **Problemas para futuros trabajos de investigación**

Se considera que futuras líneas de investigación dirigidas a analizar los DD. HH. y las vulneracio-

<sup>16</sup> Del cual derivan algunas de las vulneraciones estudiadas.

nes en que las organizaciones incurren podrían ser: indagar por las acciones y prácticas que las organizaciones realizan a partir de sus políticas y su estructura para el respeto y la promoción de los DD. HH. Indagar además 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. También se muestran como focos promisorios los problemas de violencia en el trabajo, acoso psicológico y discriminación, entre otros, que tienen que ver con DD. HH. específicos.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agnes, Giner. 2008. "Las empresas transnacionales y los derechos humanos". *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales* (19):67-87.
- Berley, S R, and G Kunda. 1992. Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa* 9 (20):135-192.
- Buchholz, Rogene, and Sandra B. Rosenthal. 2001. Responsabilidad social y ética en los negocios. In *La ética en los negocios*, ed. Frederick Robert, 366-388. México. Oxford.
- Caballero, María Claudia. 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, Gregorio, M Murillo, and K J Torres. 2003. "Cultura Organizacional y Bienestar Laboral". *Cuadernos de Administración* 16 (25):109-137.
- Carasco, Emily F, and Jang B Singh. 2008. Human Rights in Global Bussines Ethics Codes *Business and Society Review* 113 (3):347-374.
- Carrol, A B 1989. *Business and Society. Ethics and Stakeholders Management*. Cincinnati: South-Western, Publishing.
- Cassel, D. 2001. "Human rights and business responsibilities in the global marketplace". *Business Ethics Quarterly*:261-274.
- Cassel, Douglass. 1995. "Corporate Initiatives: A Second Human Rights Revolutions?". *Fordham International Law Journal* 19 (5):1963-1964.
- Cepeda, M J. 1992. *Los Derechos Humanos en la Constitución*. Bogotá D.C.: Temis.
- Danish Institute for Human Rights. 2006. *Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Evaluación del cumplimiento de los Derechos Humanos*. Danish Institute for Human Rights.
- De la Cuesta-González, M., C. Valor, and F.P. Holgado-Tello. 2011. "Aproximación a la medición del compromiso de las empresas con los derechos humanos: un análisis de las empresas españolas del IBEX 35". *Innovar* 21 (41):197-208.
- Dunfee, T M, and T Donalson. 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"*. In *La ética en los negocios*, ed. Frederick Robert,, 45-65. México. Oxford
- Einarsen, S, and L. J. Hauge. 2006. "Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de literatura". *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones* 22 (3):251-273.
- Epstein. 1987. Business Ethics, Corporate Good Citizenship, and the Corporate Social Policy Process. "A View from the United States". *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*. Bogota D. C: Ediciones Aurora.
- Gallardo, H. 2006. *Derechos humanos como movimiento social*. Ediciones Desde Abajo.
- Gold, D., and J. Caborn. 2003. "Solve: la OIT combate la violencia en el trabajo". *La violencia en el trabajo*. Edited by E. o. 2003/4.
- Gómez. 2000. "Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos". *Boletín de Estudios Económicos* 55 (170):333-348.
- Grueso, M P. 2009. "La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces". *Cuadernos de Administración* 22 (39):13-30.
- Habermas, J. 2001. *The postnational constellation: political essays*.
- Hernández, J. 2009. *Las empresas transnacionales frente a los Derechos Humanos: Historia de una asimetría normativa*. Bilbao: Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional - Universidad del País Vasco.
- Hirigoyen, M. 2001. *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Vol. 67: Paidós Iberica Ediciones S. A.
- Colombia. Presidencia de la República. Ley 1010. 2006. Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo. *Diario Oficial* 46160 de enero 23 de 2006. Imprenta Nacional
- Leymman, H. 1996. "Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral ("mobbing") en el trabajo". *European*

- Journal of work and organizational psychology* 5 (2):165-184.
- Lozano, J. M. 1999. *Ética y empresa*. Valladolid: Trotta.
- Mena, Sébastien, Marieke Leede, Dorothée Baumann, Nicky Black, Sara Lindeman, and Lindsay McShane. 2010. "Advancing the Business and Human Rights Agenda: Dialogue, Empowerment, and Constructive Engagement". *Journal of Business Ethics* 93 (1):161-188.
- Monroy, M. G. 1980. *Los derechos humanos*. Bogotá: Temis.
- Mujica, P. 2010. "Desarrollo internacional de las obligaciones legales de las empresas respecto de los Derechos Humanos". *Derecho PUCP* (64):165-185.
- Muñoz, A. 2007. "La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (Ley 1010 del 2006)". *Revista latinoamericana de Derecho Social*:239-246.
- Naranjo, V. 1997. *Teoría constitucional e instituciones políticas*. Bogotá: Temis.
- 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". *Educación obrera* 133 (2003): 69-73.
- OIT, CIE, OMS, and ISP. 2002. *Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ovejero, A. 2006. El mobbing o acoso psicologico en el trabajo: una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 22 (1):101-121.
- Pacto Mundial. Agosto de 2011. *Pacto Mundial: Los diez principios* 1999. <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1> [Consultado agosto de 2011].
- Paust, Jordan J. 2001. Human Rights Responsibilities of Private Corporations. *Vanderbilt Journal of Transnational Law* 35:801-825.
- Peralta, M C. 2004. El acoso laboral –mobbing– perspectiva psicologica. *Revista de Estudios Sociales* (18):111-122.
- Pérez, A E. 1984. *Los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos.
- Pinheiro, S. 2006. *Informe mundial sobre la violencia contra los niños y niñas*. Unicef.
- Prandi, M. 2003. "Empresa y derechos humanos del porqué al cómo". *Pápeles de ética, economía y dirección* (8):1-12.
- Prandi, M 2007. "La gestión de los derechos humanos en la empresa". *Documentación Social* (146):111-127.
- Prandi, M, and J. M. Lozano. 2006. *Guía práctica de derechos humanos para empresas*. Barcelona: Escola de Cultura de Pau (UAB) y ESADE.
- Ruggie, J.G. 2007. "Business and human rights: the evolving international agenda". *Am. J. Int'l L.* 101:819.
- Tangarife-Pedraza, M A. 2008. "De la responsabilidad de la empresa y los derechos humanos". *Int. Law. Colomb. Derecho Int. ildi* (12):145-182.
- Torres, C A. 2007. *Las normas internacionales del trabajo. garantía de derechos fundamentales en el trabajo*. Bogotá: Seminario Uniamericas/Fiscal.
- Valencia, M O, and L. G. Salazar. 1998. *Los Derechos Humanos*. Manizales: Personería Municipal de Manizales.
- Werner, K, and Weiss. 2003. *El libro negro de las marcas: el lado oscuro de las empresas globales*. Buenos Aires: Editorial Suramericana.

---

**PARA CITAR EL PRESENTE ARTÍCULO:**
**Estilo Chicago autor-fecha:**

Carvajal Orozco, José G. y Valencia García, Julián A. 2012. Derechos humanos en las organizaciones de Armenia: Una evaluación de eventos de vulneración en los empleados. *Nova et Vetera* 21(65): 109-126.

**Estilo APA:**

Carvajal Orozco, J. G. y Valencia García, J. A. (2012). Derechos humanos en las organizaciones de Armenia: Una evaluación de eventos de vulneración en los empleados. *Nova et Vetera*, 21 (65), 109-126.

**Estilo MLA:**

Carvajal Orozco, José G. y Valencia García, Julián A. "Derechos humanos en las organizaciones de Armenia: Una evaluación de eventos de vulneración en los empleados." *Nova et Vetera* 21.65 (2012): 109-126.

---