

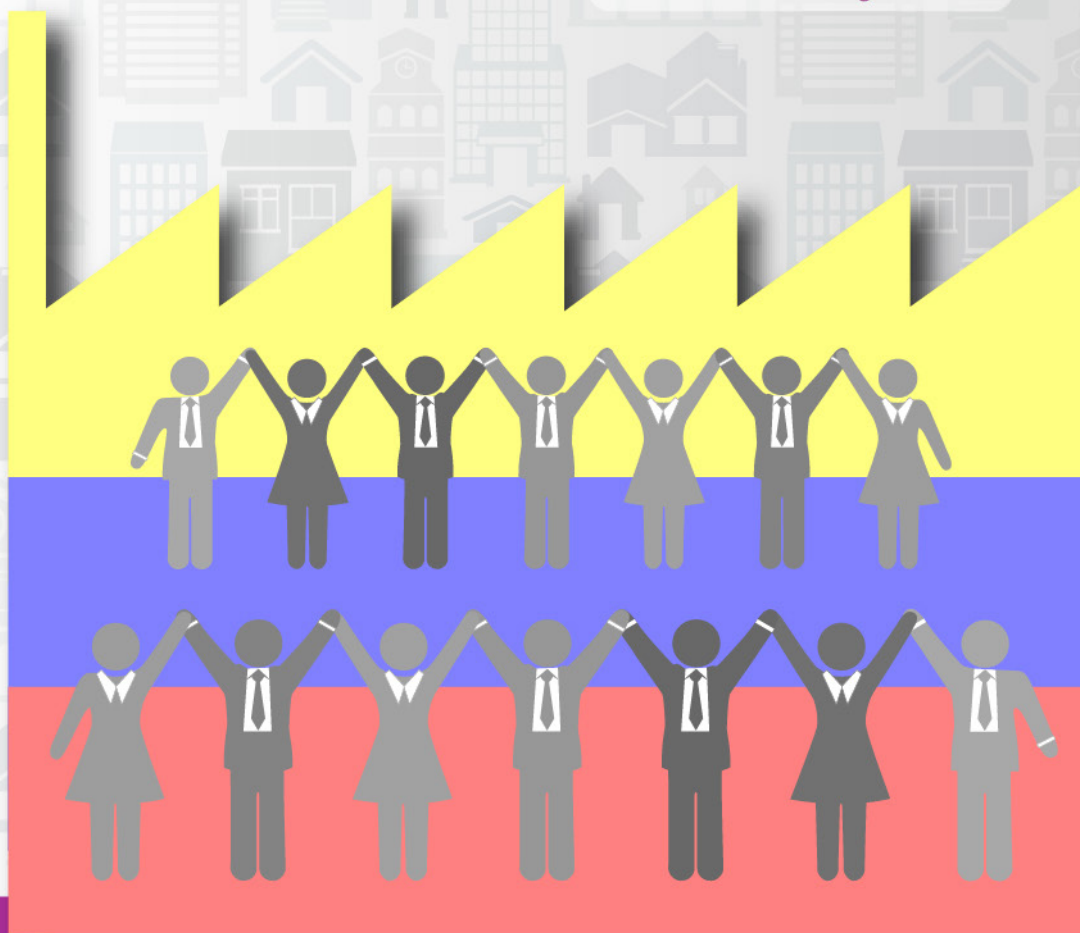
Cuaderno de Investigación

Modelo para la comprensión e incorporación de los derechos humanos en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas

Colección Política y Responsabilidad Social

Autores:

Jennyffer Vargas Laverde
María Fernanda Penagos Forero





Catalogación en la fuente: Biblioteca Universidad EAN

Vargas Laverde, Jennyffer

Modelo para la comprensión e incorporación de los derechos humanos en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas [Recurso electrónico] / Jennyffer Vargas Laverde, María Fernanda Penagos Forero. -- Bogotá : Universidad EAN, 2014. -- (Libro de Investigación)

ISBN: 978-958-756-281-1

1. Derechos humanos 2. Planeación estratégica 3. Responsabilidad social

I. Penagos Forero, María Fernanda

323.4 CDD 23

Edición

Dirección Gestión del Conocimiento

Coodinadora Gestión de Publicaciones

Laura Cediél Fresneda



Revisor de estilo

Jhony Caicedo

Diagramación

Adriana Milena Rodríguez

Finalización

Adriana P. Briceño U.

© Universidad EAN, Carrera 11 No. 78-47 Bogotá D.C., Colombia, 2014.
Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin autorización de la Universidad EAN.

Primera edición 2014.

Tabla de contenido

1. <i>Introducción</i>	5
2. <i>Marco teórico</i>	22
3. <i>Metodología</i>	36
4. <i>Resultados y discusión</i>	52
5. <i>Conclusiones</i>	54
6. <i>Referencias bibliográficas</i>	58

1. Introducción

Este trabajo de investigación, surge a partir de la preocupación que existe en la actualidad en materia de derechos humanos y de las iniciativas globales que más allá de los Estados, buscan comprometer a los particulares, especialmente a las empresas, en su promoción y defensa, pero que en la práctica todavía se hace bajo una visión restringida que entiende los derechos casi exclusivamente en su primera dimensión, la de los fundamentales y que orienta su acción a proteger, respetar y remediar, más que a promover la plena vigencia de los mismos.

Su principal propósito es permitir a las organizaciones colombianas comprender el carácter complejo de los derechos humanos para su efectiva incorporación en la planeación estratégica de estas y para ello, en primer lugar concentra los esfuerzos en entender las diferentes categorías de derechos humanos para así contribuir a dar claridad respecto a la responsabilidad que tienen las organizaciones en relación con los derechos humanos.

Parte de la hipótesis, que si bien es cierto que existen en la actualidad distintos instrumentos que guían la actuación de las organizaciones en materia de derechos humanos, todavía en la práctica estos no se abordan de manera integral, en su triple dimensión de universales, indivisibles e interdependientes y tampoco se entienden como una obligación jurídica para las empresas sino como un acto voluntario de responsabilidad social empresarial, más no como un requisito *Sine Qua Non* para poder desarrollarla.

En consecuencia, se plantea como pregunta de investigación si en la realidad de las organizaciones colombianas se están incorporando los derechos humanos en su triple dimensión de universales, indivisibles e interdependientes y si dicha incorporación obedece más a un acto voluntario o a un entendimiento de su carácter vinculante en el ordenamiento constitucional colombiano.

Por esta razón, como derivación de la revisión del marco teórico y del estado del arte en la materia, como principal resultado de la investigación se diseña un instrumento para la medición de la incorporación de los derechos humanos en la gestión de las organizaciones colombianas y con este, se observa el desempeño en el área, a partir de la aplicación de su instrumento de medición en casos concretos.

Finalmente, a partir de dichos casos, no solo se sacan importantes conclusiones con respecto al trabajo que se viene realizando en materia de derechos humanos en estas organizaciones y que confirma la hipótesis planteada, sino que evidencia la necesaria adaptación de la matriz inicialmente mostrada para la medición del modelo para hacerla más efectiva en el propósito general presentado.

1.1 Génesis de los derechos humanos

Desde el año 1790 a. de C. existe evidencia de la intención política y jurídica de proteger a los débiles de los ricos y poderosos. En la antigua Mesopotamia, bajo el imperio babilónico de Hammurabi, se redactó un código en un bloque de piedra negra, conservado hasta hoy en el Museo del Louvre de París, que aunque era muy severo e imponía la pena de muerte para varios delitos y aplicaba la ley del Talión, “ojo por ojo, diente por diente” (**Maldonado, 2006**), también buscaba disciplinar a los malos, evitar que el fuerte oprimiera al débil y proteger a las viudas y los huérfanos de las injusticias de ricos y poderosos.

Posteriormente, tanto en las culturas cristianas como en las de otras religiones es posible encontrar referentes que han guiado las relaciones interpersonales y fundamentan la protección de derechos humanos como el principio de “amarás a tu prójimo como a ti mismo” (Lucas 10:27) o "Ay de aquellos que dictan leyes inicuas, ay de los que escriben sentencias injustas, que niegan la justicia a los débiles y quitan sus derechos a los pobres de mi pueblo, depredan a las viudas y desnudan los huérfanos" (Isaías 10, 1-2) de la Torá.

Así mismo, se encuentran en el Corán apartes que promueven la justicia y el respeto por la vida como los siguientes: “Que el odio de un pueblo no os incite a obrar injustamente! ¡Sed justos! Esto es lo más próximo al temor de Dios” (Corán, 5: 8) y “Quien matara a una persona que no hubiera matado a nadie ni corrompido la tierra, fuera como si hubiera matado a toda la humanidad. Y que quien salvara una vida, fuera como si hubiera salvado las vidas de toda la humanidad...” (Corán, 5: 32). Y dentro de las frases célebres del profeta Mahoma se encuentran: "Todos los hombres son iguales, como los son los dientes de un peine". "¿Cómo podría ser bendecida la nación en la que no hubiera justicia para el débil contra el fuerte?" (CICR, 2007).

Finalmente, diferentes sociedades como la inglesa, la francesa y la de norteamérica, han codificado en su orden interno documentos como la Carta Magna de 1215, el *Habeas Corpus* de 1679, el *Bill of Rights* de 1689, la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776 y la Declaración de los Derechos Humanos y del Ciudadano de 1789, que si bien tuvieron en principio una vocación nacional han sido inspiración del Sistema Internacional de Derechos Humanos desarrollado en el Siglo XX y han marcado su desarrollo especialmente con relación a la responsabilidad casi exclusiva de los Estados frente a su promoción, respeto y protección.

1.2 Los derechos humanos en el Siglo XX

En el Siglo XX, con el objetivo de evitar el escalamiento en los conflictos, promover la seguridad y las relaciones pacíficas entre los Estados así como su cooperación para avanzar en la satisfacción de necesidades específicas tendientes al desarrollo armónico entre las naciones, en la comunidad internacional comienzan a configurarse una serie de organizaciones e instrumentos internacionales que dieron origen a lo que hoy se conoce como el Sistema Internacional de Derechos Humanos, el cual recoge muchos de los principios y derechos desarrollados desde la antigüedad pero que hasta ese momento no habían sido elevados a la categoría de universales.

El antecedente más importante de estas organizaciones, es la sociedad o Liga de las Naciones (SDN) que, aunque fracasó al no evitar la Segunda Guerra Mundial, fue el marco para la creación de una organización con vocación universal tanto temática como espacial, así como la de otras organizaciones universales pero especializadas en diferentes áreas como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) principal fuente normativa de los derechos laborales en la actualidad y la única que, además de la representación de los Estados, cuenta con la del mundo empresarial y sindical.

Posteriormente, cuando se crea la Organización de Naciones Unidas se redactan los principales instrumentos que guían la actuación mundial en materia de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PDESC), la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su

protocolo facultativo, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Declaración de Río, la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), el Convenio sobre Diversidad Biológica (CDB) y el Protocolo de Kioto, entre muchos otros más específicos.

Todos estos instrumentos fueron configurando paulatinamente las diferentes categorías de derechos humanos que se distinguen en la actualidad y fueron acompañados de instituciones responsables de su seguimiento y avance como el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (antes Comisión de Derechos Humanos), el Comité de Derechos Humanos, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, entre otras, así como de programas y organizaciones especializadas de cooperación mundial cuyo propósito ha sido avanzar en diversas áreas como la salud, la educación, la ciencia, la cultura, la alimentación, etc., que junto con los sistemas regionales de los diferentes continentes se constituyen en el marco institucional de la promoción y protección de los derechos humanos en el mundo.

Particularmente en el continente americano en el seno de la Organización de Estados Americanos (OEA) se desarrolló la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al tiempo que se crearon órganos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) para garantizar su aplicación.

De acuerdo con lo anterior, es posible observar (Tabla 1) un resumen de los instrumentos y organizaciones que configuran los Sistemas de Protección, tanto universales como americanos:

Tabla 1. Sistemas de protección

Instrumentos jurídicos	Control de cumplimiento		Mecanismos de control en el ámbito internacional	Acciones posibles en el ámbito internacional
	Internacional	Local		
Declaración Universal de los Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Asamblea de la ONU. • Consejo de Derechos Humanos 	Todas las autoridades Públicas nacionales, provinciales y municipales.	<ul style="list-style-type: none"> • Examen periódico universal. • Procedimientos especiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones.
Pacto Internacional de derechos civiles y políticos	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Derechos humanos. 	Todas las autoridades Públicas nacionales, provinciales y municipales.	<ul style="list-style-type: none"> • Informes periódicos de los Estados. • Denuncias entre Estados. • Denuncias individuales (comunicaciones). 	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones finales a los informes. • Sugerencias y recomendaciones. • Observaciones generales.
Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Derechos económicos, sociales y culturales. 	Todas las autoridades Públicas nacionales, provinciales y municipales.	<ul style="list-style-type: none"> • Informes periódicos de los Estados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones finales a los informes. • Sugerencias y recomendaciones. • Observaciones generales.
Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Conferencia general. • Consejo de Administración • Comisión de expertos • Comisión de aplicación de normas de la conferencia. • Comité de Libertad sindical. 	Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales.	<ul style="list-style-type: none"> • Informes periódicos de los Estados. • Reclamaciones de organizaciones de empleadores o trabajadores contra un estado. • Quejas entre Estados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones. • Solicitudes directas • Sugerencias y Recomendaciones.

<p>Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comité para la Eliminación de la discriminación racial. 	<p>Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes periódicos de los Estados. • Procedimiento de alerta temprana. • Denuncias entre Estados. • Denuncias Individuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones y observaciones finales a los informes. • Recomendaciones generales. • Organización de debates Temáticos.
<p>Convención sobre la eliminación contra todas las formas de discriminación de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comité sobre la Eliminación contra todas las formas de discriminación de las mujeres. 	<p>Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes periódicos de los Estados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones y observaciones finales a los informes. • Recomendaciones generales.
<p>Convención Americana sobre Derechos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Interamericana de Derechos Humanos. - Corte Interamericana de Derechos Humanos. 	<p>Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes periódicos. • Procedimientos especiales. • Informes de relatores especiales. • Visitas in loco • Denuncias individuales. • Demandas contra el Estado. • Opiniones consultivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas provisionales. • Declaración de responsabilidad internacional. • Condenas reparatorias. (amplio alcance).

Fuente. Derecho internacional.

Sin embargo, no todos estos instrumentos ni todos estos órganos han contado con un carácter vinculante o coercitivo y cuando lo han tenido, este ha sido fundamentalmente dirigido a los Estados como sujetos del derecho internacional y no a las empresas o a los ciudadanos de manera particular, salvo en el caso de los

Tribunales Ad Hoc de Guerra o de la Corte Penal Internacional (CPI) cuya jurisdicción no es ya propiamente la de los derechos humanos sino la del Derecho Internacional Humanitario (DIH) y la del Derecho Internacional de los Conflictos Armados (DICA) o Derecho de la guerra.

Por esta razón, se puede afirmar que durante el Siglo XX fueron fundamentalmente los Estados los responsables de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos, pese a que por ejemplo el Preámbulo de la (DUDH) señala que “la Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción”.

1.3 Los derechos humanos en el Siglo XXI

Con las nuevas teorías éticas del desarrollo, a nivel internacional cambian los parámetros de medición del desarrollo humano y con este cambio la comunidad internacional reacciona frente a las grandes desigualdades y desequilibrios económicos, sociales, políticos y medioambientales identificados no solo en las mediciones anuales del Índice de desarrollo humano (IDH)¹ sino en las realidades concretas observadas alrededor del mundo.

¹ “El Informe sobre Desarrollo Humano se publicó por primera vez en 1990 con el objetivo de situar nuevamente a las personas en el centro del proceso de desarrollo en términos de debate económico, política y promoción. Es un informe independiente, encomendado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y elaborado por un grupo de destacados académicos, expertos en desarrollo y funcionarios de la Oficina encargada del Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD. Cada año este informe se traduce a más de una docena de idiomas y se publica en más de 100 países” (Naciones Unidas, 2013).

De manera particular, el informe de desarrollo humano del año 2000 señala que “los derechos humanos y el desarrollo humano comparten una visión y un propósito común: garantizar la libertad, el bienestar y la dignidad de cada ser humano” y que “a todos individuos, gobiernos, organizaciones no gubernamentales (ONG), empresas, dirigentes políticos, organizaciones multilaterales corresponde un papel en la transformación de la potencialidad de los recursos mundiales y la promesa de la tecnología, los conocimientos y la formación de redes en medidas sociales que fomenten auténticamente las libertades fundamentales en todas partes, en lugar de sólo rendirles homenaje de los dientes hacia afuera” (IDH, 2000).

En este informe también afirma que “los adelantos del Siglo XX en cuanto a derechos humanos y desarrollo humano no tienen precedentes, pero existe una larga lista de prioridades que no se han hecho realidad” por lo que para hacer frente a las nuevas amenazas para las libertades humanas que presenta el Siglo XXI, se necesitan enfoques novedosos y audaces adaptados a las oportunidades y a las realidades de la era de la globalización, a sus nuevos actores globales y a sus nuevas reglas globales para lograr que los derechos humanos sean una realidad universal” (IDH, 2000).

Es por esta razón que con el comienzo del nuevo siglo se desarrollan en el marco de Naciones Unidas iniciativas como las del Pacto Global (PG) y la de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que buscan llamar la atención no solo de los gobiernos sino de la sociedad civil y en particular de las organizaciones para unificar esfuerzos y atender asuntos prioritarios de la agenda social y ambiental mundial.

El Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, propuso por primera vez el Pacto Mundial en un discurso pronunciado ante el Foro Económico Mundial el 31 de enero de 1999. La fase operacional se inició en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York el 26 de julio de 2000. El Secretario General invitó a los dirigentes empresariales a sumarse a una iniciativa internacional -el Pacto Mundial- en cuyo marco las empresas colaborarían con los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones laborales y la sociedad civil para promover principios sociales y ambientales de carácter universal (Naciones Unidas, 2013).

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas son ocho objetivos que los 191 Estados Miembros de las Naciones Unidas acordaron tratar de alcanzar para 2015. La Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, firmada en septiembre de 2000, compromete a los dirigentes mundiales a luchar contra la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer. Los ODM, dimanantes de esa Declaración, tienen metas e indicadores específicos (OMS, 2013).

Así mismo, es en este siglo que comienza a hablarse de la universalidad, indivisibilidad, e interdependencia de los derechos humanos como un requisito para el desarrollo y que desde la misma sociedad civil surgen iniciativas como las de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Emergentes (DUDHE) suscrita en el marco del Foro Universal de las Culturas en Barcelona 2004 y Monterrey 2007, la cual en su marco general y preámbulo señala que debe de ser considerada para los individuos y los Estados como un nuevo imperativo ético del Siglo XXI que “inspirada por los valores de respeto a la dignidad del ser humano, libertad, justicia, igualdad y solidaridad, y el

derecho a una existencia que permita desarrollar estándares uniformes de bienestar y de calidad de vida para todos (...) no pretende sustituir ni quitar vigencia a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, ni a los instrumentos nacionales o internacionales de protección de los derechos humanos, más bien pretende actualizar, complementar, responder a los retos de la sociedad global y actuar como complemento desde el punto de vista de la ciudadanía participativa” (Dudhe, 2007).

1.4 Los derechos humanos en la actuación de las organizaciones

De manera particular, en el Siglo XXI la comunidad internacional ha fortalecido los instrumentos específicos de promoción y protección de los derechos humanos dirigidos a las empresas. En primer lugar, se encuentra la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, que aunque data de 1977, fue enmendada en noviembre del año 2000 y cobró un nuevo impulso en la tarea de orientación de la actuación de las multinacionales en asuntos relacionados con el empleo, la formación, las condiciones laborales y de vida y las relaciones laborales.

Así mismo, a finales del año 2000 se redactaron los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PV) por parte de representantes del Departamento de Estado del gobierno de los Estados Unidos, la Oficina de Asuntos Exteriores del Reino Unido y algunas ONG y compañías de los sectores del petróleo, minas y gas de estos países, la cual en la actualidad cuenta con la adhesión de otros dos países y suma 17 compañías y siete ONG comprometidas con el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de sus operaciones en zonas de conflicto o de gobernabilidad frágil.

De otra parte, un órgano asesor de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas redactó en el año 2003 las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, pero “probablemente debido al alcance e intensidad de las obligaciones que establecía, esta iniciativa no recibió el apoyo esperado y, ante esa reacción, la Comisión de Derechos Humanos decidió modificar el abordaje de la temática y apuntar al logro de mayores y más perdurables consensos” (Rulli, M., Bautista, J., 2012).

Por esta razón, se decidió nombrar a un Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, el Sr. John, Ruggie, cuya misión fue la de “señalar y aclarar normas uniformes sobre la responsabilidad empresarial en la esfera de los derechos humanos, precisar la función de los Estados en ese campo, elaborar materiales y metodologías de evaluación de las repercusiones de las actividades empresariales en esos derechos y recopilar un compendio de prácticas óptimas de Estados y empresas” (Rulli, M., Bautista, J., 2012).

Su trabajo se ha materializado en la llamada política marco de “Proteger, respetar y remediar” diseñada en el año 2007, así como en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, presentados en el marco de dicha política y a manera de recomendación, al Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en junio del año 2011, a partir de los cuales este Consejo ha decidido “crear un foro abierto y plural sobre empresas y derechos humanos bajo la dirección del grupo de trabajo para examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, así como para definir las buenas prácticas” (Rulli, M., Bautista, J., 2012).

De otra parte, se encuentran las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales que “son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. Enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables. La vocación de las directrices es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible. Las directrices forman parte de la Declaración de la OCDE sobre inversión internacional y empresas multinacionales, cuyos restantes elementos se refieren al tratamiento nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas y a los incentivos y desincentivos a la inversión internacional” (OCDE, 2011).

Finalmente, se puede mencionar la norma SA 8000 que establece requisitos “voluntarios a ser cumplidos por los empleadores en el lugar de trabajo, incluyendo los derechos de los trabajadores, las condiciones en el centro de trabajo y los sistemas de gestión. Los elementos normativos de esta norma se basan en la legislación nacional, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT” y la cual se constituye hoy en un documento guía SA 8000 para el cumplimiento de estas normas en un centro de trabajo.

No obstante, todavía en la práctica de las organizaciones los derechos humanos no se abordan de manera integral en su triple dimensión de universales, indivisibles e interdependientes, y tampoco se entienden como una obligación jurídica para las empresas sino como un acto voluntario de responsabilidad social empresarial más no como un requisito sine qua non para poder desarrollarla.

En parte esto se debe al hecho de que se ha enviado un mensaje erróneo a las organizaciones en tres sentidos. En primer lugar, instrumentos como el Pacto Global, hoy principal guía en la materia a nivel internacional, se definen como de carácter voluntario. “El Pacto Global es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción” sobre la cual además se aclara que no es “vinculante jurídicamente” (**Pacto Global, 2013**) aún cuando también se señala que sus diez principios están basados en declaraciones, cartas, convenciones, tratados y convenios universales que han sido ratificados por la mayoría de Estados en el mundo. Lo mismo sucede con la norma SA 8000 que habla de requisitos voluntarios.

Lo anterior ha hecho creer a las organizaciones que es una opción y no un imperativo “apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia; asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos; apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; apoyar la erradicación del trabajo infantil; apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación; mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente; fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente; y trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno” (**Pacto Global, 2013**), aún más en Estados como el de Colombia que consagra estos deberes y muchos más, en su marco constitucional y legal.

De otra parte, los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos que desde el 2011 se han convertido en el

baluarte de la política de derechos humanos y empresa se sustentan en la política de proteger, respetar y remediar, identificando el deber de proteger a las personas frente al abuso de los derechos humanos cometidos por terceros” solo para los Estados, en contradicción con el segundo principio del Pacto Global que habla de la no complicidad; y el deber de respetar los derechos humanos por parte de las empresas solo como la actuación con la debida diligencia conociendo y previniendo o mitigando las consecuencias negativas sobre éstos en el desarrollo de sus operaciones; sin hacer alusión a su deber de promover a través de la educación y la difusión la defensa y el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia, tal y como se consagra en los artículos 67 y 95 de la Constitución Política de Colombia de 1991. Lo mismo sucede con que la Guía de Derechos Humanos para pequeñas y medianas empresas de la Comisión Europea que señala “esta guía se limita a describir cómo evitar y como reparar el impacto negativo porque es lo mínimo que se espera de su empresa” **(Global CSR/BBI International/Comisión Europea, 2012)**, sin señalar las acciones positivas que se deben desarrollar desde las empresas para favorecer la plena vigencia de todos los derechos humanos de todas sus partes interesadas.

Por último, tanto el Pacto Global como los principios rectores y la Norma SA 8000, solo piden a las empresas respetar ciertos derechos. El Pacto Global aboga por los derechos fundamentales y algunos laborales, los principios rectores por los derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos, el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales, y los consagrados en los principales ocho convenios de la OIT; y la Norma Internacional SA8000 los relacionados con trabajo infantil, trabajo forzoso y obligatorio, seguridad y salud, sindicación y negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo y remuneración, todos estos fundamentalmente

orientados al grupo de interés de colaboradores y en algunos casos proveedores, pero desconociendo los demás grupos.

Mientras que por ejemplo el documento “Empresa y Derechos Humanos: el papel de la empresa en las zonas de gobernanza insuficiente” de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) sí habla del compromiso de las empresas de promover y apoyar los derechos humanos, aunque en ningún casos sustituyendo a los gobiernos en las tareas que les competen.

Por todo lo anterior, el principal problema que se observa en la actualidad en relación con los derechos humanos y las empresas es que desde los mismos instrumentos globales que guían la actuación de éstas en la materia se tiene una visión restringida que los entiende casi exclusivamente en su primera dimensión, la de los fundamentales, que orienta su acción a respetar y remediar, más que a promover la plena vigencia de los mismos, y que considera que la acción de las empresas en relación con éstos tiene un carácter opcional y voluntario más no vinculante.

Organizaciones no gubernamentales como *ActionAid*, Amnistía Internacional y *Greenpeace*, entre otras, ya han cuestionado por ejemplo el Pacto Global por ser un instrumento voluntario, no vinculante e ineficaz. Aftab Alam Khan, jefe de comercio de *ActionAid* ha señalado por ejemplo que “el Pacto Mundial es una burla porque ha permitido que numerosas compañías violadoras de los derechos humanos se sientan libres para sumarse a ese acuerdo y beneficiarse de la asociación con la ONU” (**Capdevila, G, 2007**).

Inclusive, la misma Naciones Unidas ha sido objeto de críticas, por ejemplo Jean Ziegler, relator especial de la ONU sobre el derecho a la alimentación, ha dicho “creo que al Pacto Mundial no sólo hay que criticarlo, sino también combatirlo porque se trata de una operación de relaciones públicas de las compañías

transnacionales (...) otorga a las transnacionales el derecho de colocar en sus papeles membretados el logo de la ONU. De esa manera, por ejemplo, la corporación suiza Nestlé disimula las violaciones que comete con sus alimentos para niños al código sobre la lactancia materna, sostuvo” (**Capdevila, G, 2007**).

En consecuencia, frente a esta problemática identificada con este trabajo de investigación, lo que se pretende entonces es en primer lugar contribuir a dar claridad respecto a la responsabilidad que tienen las organizaciones en relación con los derechos humanos, en particular dentro del contexto colombiano que tiene un marco constitucional y legal que impone a los individuos, las organizaciones y la sociedad unas exigencias mínimas muy altas; y en segundo lugar, brindar a las organizaciones una herramienta que les permita medir su desempeño responsable en la materia.

2. Marco teórico

En la actualidad, los derechos humanos han dejado de ser concebidos como un tema únicamente del ámbito público y estatal, para pasar a ser parte del contexto privado, como el de las organizaciones. Sin embargo, este cambio en la mentalidad se ha ido dando de forma paulatina y aún hoy en día falta recorrer un largo camino para consolidar una aplicación real que permita la efectividad práctica de los derechos en el ambiente organizacional. Además aunque cada día existen más elementos e instrumentos que ayudan a las organizaciones para incorporar los derechos humanos en su quehacer diario, faltan herramientas para lograr articularlos en sus actividades y volverlos una realidad tangible.

Por esta razón, abordar la problemática de los derechos humanos en las organizaciones requiere hacer dos aproximaciones fundamentales. De una parte, es necesario identificar el desarrollo conceptual y práctico que han tenido los derechos humanos, no solo en el mundo sino en Colombia de manera particular y de otra parte, su incorporación en el lenguaje empresarial, la cual encuentra su fundamento en las nuevas teorías éticas del desarrollo y en el concepto de responsabilidad social empresarial.

2.1 Desarrollo conceptual y práctico de los derechos humanos

Con el propósito de cumplir con los objetivos de esta investigación, en primer lugar se revisaron los instrumentos existentes partiendo del contexto internacional, siguiendo con el regional y terminando con el nacional, como a continuación se resume:

En el contexto internacional, existen varios instrumentos normativos unos de carácter universal y otros destinados a las organizaciones de forma específica. Dentro de los primeros, se destacan la Carta de Naciones Unidas (1945); la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDES, 1966); Convenciones sobre temas específicos como por ejemplo: libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), los Derechos del Niño (1989); la Declaración de Río (1993); Convenios de la OIT como el 29 sobre trabajo forzoso, el 100 relativo a la igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, el 161 sobre servicios de salud, el 167 sobre seguridad social en la construcción; entre otros.

Con relación a los segundos, es decir, los instrumentos internacionales universales dirigidos a las organizaciones se encuentra el Pacto Mundial, iniciativa del Secretario General de Naciones Unidas en el Foro Económico mundial de Davos en 1999, en la que se reúnen diez principios, articulados en cuatro áreas, a saber: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Los dos primeros principios, señalan cómo debe ser el papel de las empresas en materia de derechos humanos, así:

- **Principio 1:** las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **Principio 2:** las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos (**Naciones Unidas, Pacto Global, 1999**).

En la actualidad, el Pacto Mundial es considerado el principal instrumento que tienen las organizaciones para demostrar su compromiso en materia de DD.HH, lo cual se hace mediante la adhesión que realizan las empresas al Pacto. A partir de la adhesión, la empresa se obliga a implementar los Principios indicados, adoptando diferentes acciones las cuales quedan registradas en la Comunicación de Progreso (**COP**), documento que deben enviar anualmente a la Oficina del Pacto, so pena de ser eliminado de la lista de participantes activos. En Colombia, al momento de esta investigación, se pudo establecer que existen 415 empresas que han suscrito el Pacto y dos han sido expulsadas por no cumplir con éste (**Naciones Unidas, Pacto Global, 2013**).

También están los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, los cuales son un instrumento diseñado por el profesor John Ruggie, en el ámbito de Naciones Unidas y publicados en 2011. Con estos Principios se buscaba tener un instrumento que vincula a las empresas con la materia, basándose en el triple componente de proteger, respetar y remediar (**Naciones Unidas, Pacto Global, 2011**).

En cuanto a los instrumentos normativos regionales, se tiene que Colombia es parte de tratados como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como el Pacto de San José (1969); el Protocolo de San Salvador sobre derechos económicos, sociales y culturales (1988); la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994), entre otros.

Finalmente, dentro los instrumentos normativos nacionales que se revisaron, se destacan la Constitución Nacional de 1991; el Código Sustantivo del Trabajo; las leyes aprobatorias de los tratados antes mencionados; leyes específicas como la 9 de 1979, que fija el Marco Legal de la Salud Ocupacional en Colombia; la Ley 100 de 1993, en la que se establece la estructura de la

seguridad social en Colombia; la Ley 1221 de 2008 que regula el teletrabajo; la Ley 1562 de 2012, la cual modifica el Sistema de Riesgos Laborales; entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que en varios instrumentos normativos, se hace una clasificación de los DD.HH. Lo que lleva a revisar las diferentes clasificaciones doctrinales (**Núñez Palacios, 1998**) en la materia como las siguientes:

- Según el establecimiento de libertades, los derechos pueden agruparse así: (**Monroy Cabra, 1980**)
 - ♦ **Libertades civiles:** en este grupo se encuentran derechos como la educación, la inviolabilidad del domicilio, de la correspondencia y la libertad de movimiento.
 - ♦ **Libertades económicas:** en donde están la libertad de empresa y el derecho a la propiedad.
 - ♦ **Libertad de pensamiento:** como por ejemplo la libertad de asociación.

Para las Naciones Unidas, existen las siguientes clases de derechos:

- **Derechos civiles:** protegen la vida personal individual: derecho a la vida, derecho a la intimidad personal, derechos de seguridad personal, derechos de seguridad económica, derechos de libertad económica.
- **Derechos públicos:** libertades de reunión, de expresión, de pensamiento, de información y de libre asociación política y cultural.
- **Derechos políticos:** son derechos de participación en la vida pública.
- **Derechos sociales:** derechos del desarrollo personal, como el derecho a la educación, a constituir una familia, a la práctica del culto religioso; y derechos sociales estrictos:

derecho a la propiedad personal y familiar, al trabajo, al salario justo, a la asociación laboral, a los seguros sociales (**Abarca Fernández, 2005**).

- De acuerdo con el momento histórico en el que se fueron reconociendo, los derechos se han agrupado así:
 - ◆ Primera generación, también llamados derechos fundamentales o derechos civiles y políticos. Están relacionados con la persona y sus atributos básicos, como por ejemplo: el derecho a la vida, a la igualdad, a la seguridad, a la propiedad, a la educación, a la participación, a la autonomía, etcétera.
 - ◆ Segunda generación o derechos económicos, sociales y culturales. Ya no se considera la persona de forma individual, sino en grupo, como por ejemplo: seguridad social, el trabajo, libertad sindical, la huelga, el descanso, entre otros.
 - ◆ Tercera generación o derechos colectivos y del medio ambiente. Están relacionado con los pueblos como por ejemplo la paz, la libre determinación y el medio ambiente.
 - ◆ Cuarta generación o derechos de las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), dentro de los que se encuentran derechos como la libertad de expresión en la red, la libre distribución de la información y en general todos los derechos que garantizan el estatus individual en la sociedad digital (**Ortega Martínez, 2004**).

Es importante indicar que la Constitución Nacional, adopta esta última clasificación, agrupando los derechos así:

Tabla 2. Derechos en la Constitución Política de Colombia de 1991

Nombre	Derechos	Ubicación en la Constitución
Fundamentales	Derecho a la vida, igualdad, reconocimiento de su personalidad jurídica, intimidad, libre desarrollo de la personalidad, prohibición de esclavitud, libertad de conciencia, libertad de cultos, libertad de opinión, derecho a la honra, derecho a la paz, derecho a la circulación por el territorio, derecho al trabajo, libertad de enseñanza, derecho al debido proceso, libertad de asociación, libertad de elegir y ser elegido, entre otros.	Artículos 11 a 41
Sociales, políticos y económicos	Derecho de reunión y manifestación, derecho a constituir sindicatos o asociaciones de trabajadores, derecho a la participación política, protección a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, derecho de igualdad entre hombres y mujeres, derechos fundamentales de los niños, derecho a la seguridad social, derecho a una vivienda digna, derecho a la recreación, derecho a la propiedad privada, derecho de huelga, derecho a la educación, derecho a la cultura y al conocimiento, derecho de acceso a documentos públicos, etc.	Artículos 42 al 77
Colectivos y del medio ambiente	Derecho a un medio ambiente sano, derecho a la educación como bien público, derecho a manifestar la diversidad cultural, etc.	Artículos 78 a 82

Fuente. Elaboración propia a partir de Constitución Política de Colombia de 1991.

Así las cosas, si bien existen varias clasificaciones de los DDHH, estos deben basarse en el principio de la interdependencia, según el cual el disfrute de uno o varios derechos depende de la existencia de otros. En otras palabras, un derecho depende de otro para existir y para realizarse (**Vázquez, L. D y Serrano, S., 2011**), sin tener en cuenta a qué grupo o clasificación pertenece.

Además, los DD.HH deben analizarse de forma específica según el grupo de interés al que vayan dirigidos, ya que las organizaciones no solo deben revisar los DD.HH al interior sino al exterior, porque “una empresa sólo puede estar bien si está bien con su comunidad y, en sentido inverso, una empresa no puede estar bien con su comunidad si no se encuentra bien consigo misma” (**Guédez, 2009**).

2.2 Las nuevas teorías éticas del desarrollo

Durante mucho tiempo los conceptos de economía y de desarrollo no se relacionaron con la ética, es decir, con la reflexión sobre el comportamiento moral de los hombres en las distintas esferas de la sociedad y su impacto en el devenir de la humanidad, pero, en las dos últimas décadas, el concepto de desarrollo se ha transformado radicalmente y el pensamiento económico convencional que lo asociaba a riqueza, evolución, progreso, industrialización y crecimiento ha sido superado por un marco de comprensión más amplio y complejo que lo entiende como el resultado de la interacción de múltiples variables de una sociedad determinada como lo son las sociales, culturales, políticas y económicas.

“Denis Goulet es uno de los primeros en utilizar el término de ética del desarrollo, conceptualizándolo a través de la interrelación existente entre las cuestiones políticas, sociales, económicas y culturales analizadas desde una óptica interdisciplinaria” (**Volpentesta, 2009**).

Desde esta nueva óptica ética son diferentes e integrales las estrategias que se deben seguir para alcanzar el desarrollo; éstas deben más allá de contemplar la consecución de indicadores macroeconómicos como el Producto Interno Bruto (PIB), el ingreso *per cápita*, bajas tasas de inflación, etc., enfocarse a la satisfacción de necesidades básicas para toda la población como nutrición, salud, educación, vivienda, agua potable, movilidad, libertad, etc.

“Sen, explica que la riqueza económica no es un fin en sí mismo, sino un medio útil para expandir las capacidades individuales (**Sen, 1999**): La libertad mejora la capacidad de las personas para ayudarse a sí mismas y para influir en la comunidad en la que viven. Para Sen el desarrollo es un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutaban las personas: educación, salud, esparcimiento, seguridad, habitabilidad. Y para esto la libertad es un bien ineludible” (**Volpentesta, 2009**).

Dicho cambio ha significado también un nuevo papel del Estado, de las organizaciones y de la ciudadanía en el marco de las sociedades. Hasta finales del Siglo XX el desarrollo era considerado un asunto de Estado, pero bajo este nuevo enfoque la acción de los particulares adquiere una gran importancia. Es indiscutible el poder económico y político de las 200 grandes corporaciones mundiales que controlan más de un cuarto de la actividad económica mundial según informe del *Institute for Policy Studies* (**Anderson, 2000**) así como también lo es el poder que representan en conjunto las pequeñas compañías en el mundo.

Por esta razón, se requiere de la participación de la comunidad, no solo en términos políticos, sino económicos, sociales, culturales y ambientales para lograr el anhelado desarrollo auto sostenido y equitativo en las diferentes esferas. Es necesario que se impulse el desarrollo a partir de la llamada globalización compartida que implica la promoción de valores y actitudes solidarias y cooperativas en las distintas organizaciones, en contraposición al globalismo

excluyente y economicista que ha predominado hasta el momento. Así, en el marco de las teorías éticas del desarrollo se ha expuesto que es necesario promover un desarrollo de las capacidades de las personas lo que implica un efectivo cumplimiento de sus derechos humanos, no limitándose a los derechos fundamentales sino extendiéndose a los derechos económicos, sociales y culturales y a los derechos colectivos y del medio ambiente.

En este sentido, una primera tarea de las organizaciones es conocer las diferentes categorías de derechos humanos y comprender su carácter universal, indivisible e interdependiente, es decir, que hoy en día no es posible la realización plena de los llamados derechos fundamentales sin la vigencia de los derechos económicos, sociales, culturales, colectivos y del medio ambiente que se encuentran tanto a nivel nacional como internacional expresados en diferentes instrumentos.

De otra parte, como señala Stéphane Hessel, candidato a Premio Nobel de Paz 2011, en la entrevista que se encuentra en el libro *Comprometeos* (2012), basta de indignarse frente a los grandes problemas económicos, sociales y ambientales de la sociedad, hay que comprometerse activamente y “hoy más que civismo local se busca civismo global, se requiere comprender que se es parte de un entorno, ningún gobierno por si solo puede hacer frente a retos de hoy (...) Las injusticias que están en la puerta, son inmediatas (...) hay que identificar en nuestro entorno que nos indigna y que podemos hacer para luchar contra ello.” Es tarea de todas las organizaciones identificar los problemas sociales y ambientales que se relacionan con su acción y comprometerse con sus acciones a dar solución a los más relevantes a partir de la educación, promoción y defensa de los derechos humanos que se vean más afectados con su accionar.

Así mismo, es necesario dejar las acciones asistencialistas porque no es suficiente garantizar acceso a recursos materiales

o servicios básicos para alcanzar el desarrollo, se necesita de un empoderamiento de los destinatarios de esos recursos y servicios, se requiere capital humano, familiar y social para que haya la autoconfianza, confianza, solidaridad y responsabilidad necesarias para superar el estado de dependencia y promover el autodesarrollo y esto implica tener una comprensión más amplia del concepto de dignidad humana.

En el caso particular de Colombia, la importancia de la actividad económica y de las empresas como base para el desarrollo del país estableciendo se manifiesta desde el mismo texto constitucional con el cual se adopta a partir de 1991 el modelo del Estado Social de Derecho y de la economía social de mercado.

“La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación” (**Artículo 333. CN., 1991**).

2.3 El concepto de responsabilidad social empresarial

Aunque el término de responsabilidad social empresarial comienza a utilizarse a partir de la segunda mitad del Siglo XX esto no significa que antes las empresas no desarrollaran acciones que contribuyeran al bienestar, principalmente el de sus trabajadores y el de la comunidad a través de acciones filantrópicas. “La filantropía es una acción social externa de la empresa que tiene como beneficiaria principal a la comunidad” (**Instituto Ethos, 2008**).

Sin embargo “una de las consecuencias de la caída del muro de Berlín y el consecuente fin de la época reconocida como de la Guerra Fría, junto al proceso de globalización e internacionalización de la economía, modificó sustancialmente el ambiente de los negocios (...) en aquellos países en los cuales se registraron procesos de apertura de los mercados, desregulación económica y privatizaciones, las empresas ampliaron considerablemente los espacios de su actuación teniendo, en consecuencia, mayor libertad en su accionar. Esa mayor libertad de actuación y ese mayor poder sobre los habitantes de un país generaron una línea de pensamiento sobre el uso responsable de esa mayor autoridad. Así, a la par de asumir mayores libertades, las empresas fueron objeto de nuevas inquietudes, expectativas y exigencias de parte de los restantes actores sociales” (**Volpentesta, 2009**).

Es así como comienza a abrirse espacio el discurso de Responsabilidad Social Empresarial con grupos de interés distintos a los colaboradores y con acciones distintas a las filantrópicas en relación con la comunidad no solo en la teoría de la administración sino en también en la política pública. Se ha pasado así de un entendimiento de la responsabilidad social como el hecho de hacer donaciones u otro tipo de acciones asistencialistas a ser entendida como un modelo de gestión dirigido a la generación de valor y bienestar para todos los grupos de interés.

“Responsabilidad social empresarial es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales” (**Instituto Ethos, 2008**).

Bajo este contexto, se ha desarrollado posteriormente el concepto de valor compartido expuesto por Porter y Kramer (2011) quienes hablan de la necesidad de crear valor a partir de tres estrategias que demuestran la efectiva colaboración entre las partes: reinventar los productos y mercados, redefinir la productividad en la cadena de valor, y desarrollar clústeres locales de empresas, para de esta manera ser más competitivos y contribuir a la generación de bienestar de los entornos en los cuales se llevan a cabo los negocios.

“La RSE está enfocada en la estrategia de negocios de la empresa y engloba preocupaciones sobre un público más amplio (accionistas, empleados, subcontratistas, proveedores, consumidores, comunidades, gobierno y medio ambiente) cuyas demandas la empresa debe tratar de satisfacer a través de sus operaciones. Por tanto la RSE trata directamente de los negocios de la empresa y de cómo los conduce” (**Instituto Ethos, 2008**).

De esta manera, la RSE además de superar la filantropía también supera la simple obligación de cumplir con lo establecido legalmente o el hecho de mitigar o reparar los daños causados, se trata es de “Asumir su responsabilidad por los impactos que sus actividades tienen en la sociedad y el ambiente las cuales deben: ser consistentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sostenible, estar basadas en el cuidado ético y el cumplimiento de las leyes aplicables e instrumentos intergubernamentales y estar integradas en las actividades cotidianas de la organización” tal y como la define la norma ISO 26000.

Por esta razón la tarea en la materia comienza por la identificación no solo de los grupos de interés o *Stakeholders* de cada organización (Gobierno corporativo, colaboradores, proveedores, clientes, usuarios, consumidores, competidores, comunidad, entidades públicas, ONG, medios de comunicación, etc.) sino por la reflexión acerca de cómo se impacta a cada uno de estos tanto de

manera positiva como negativa, para en función de esto planear la estrategia de relacionamiento fortaleciendo las acciones que tienen un impacto positivo y tratando de erradicar las que generan un impacto negativo para maximizar las oportunidades de crear valor.

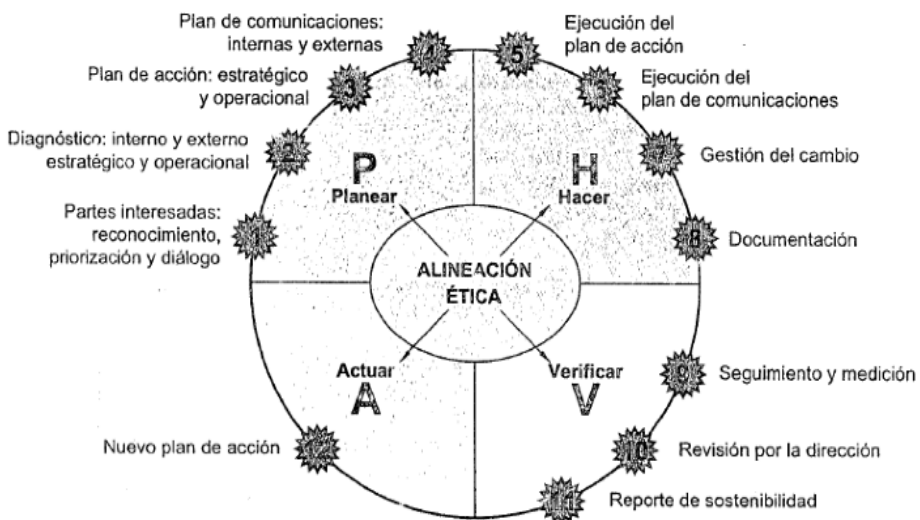
Respecto a la identificación de los *Stakeholders* se pueden encontrar tipologías simples como la de Marsh (1998) o más complejas como las de *AccountAbility* (2006). Marsh, (1998) encuentra cuatro grandes grupos de interés: los principales o personas esenciales para la organización o proceso como colaboradores; los clientes y consumidores, es decir, las personas que reciben el producto o servicio; los controladores o personas que definen, regulan e influyen en la organización o proceso (legisladores, reguladores, proveedores de capital, servicios públicos, medios de comunicación, fiduciarios), y por último los aliados o personas que contribuyen a la prestación del servicio en parte o en su totalidad (proveedores, personal temporal, distribuidores, agentes, consultores).

De otra parte, *AccountAbility* (2006) hace una lista más larga en la que incorpora a: inversores y accionistas, ONG y grupos de presión, clientes y consumidores, comunidades locales, empleados, competidores, proveedores, aliados, gobierno y entes reguladores, líderes de opinión, medios de comunicación, comunidad académica y científica, sindicatos e instituciones internacionales.

Pero para cada organización dependiendo su naturaleza, tamaño, contexto, espacialidad, etc., puede variar tanto el número de sus grupos de interés como en la relevancia de cada uno de ellos. Lo importante es que exista una buena estrategia de gestión empresarial para conocer sus necesidades, expectativas y prioridades y a partir de esto articular la estrategia del negocio para gestionar los impactos de la organización sobre éstos.

En este sentido, resulta muy útil para el desarrollo de la RSE el enfoque clásico del Planear, Hacer, Verificar, Actuar (PHVA), o ciclo *Deming*, que es adoptado por la Guía Técnica Colombiana GTC 180 de Responsabilidad Social Empresarial (2010). Este enfoque solo hace un solo cambio al clásico modelo y es su alineación ética, lo cual es trascendental porque significa que toda la estrategia debe estar motivada por el compromiso a desarrollar todas las actividades desde una perspectiva ética, es decir, desde la conciencia de las consecuencias positivas y negativas que tienen sus actos con todos los grupos con los que se relaciona.

Figura 1. Ciclo de gestión en un enfoque socialmente responsable



Fuente. Norma GTC 180 (2010).

3. Metodología

En el marco de los principios orientadores para la investigación en la Universidad EAN, la metodología de este trabajo se encuentra inscrita dentro del modelo de Nathan Shedroff (1994), es decir, parte de un manejo y una comprensión gradual de la información y de la observación de la realidad relacionada con la problemática de los derechos humanos en las organizaciones y a partir de esto, tiene como objetivo brindar conocimiento valioso y fiable así como herramientas para que las organizaciones mejoren sus procesos en relación con los DD.HH. (Investigación – acción).

De otra parte, se trata de una investigación cualitativa inscrita bajo el paradigma naturalista ya que es consciente de que existen varias realidades que se interrelacionan e interactúan de manera dependiente e incluso inseparable en los diferentes contextos por lo que está orientada al descubrimiento exploratorio, descriptivo e inductivo, abierto y emergente, a partir del análisis de casos particulares y no se escapa al determinismo de los valores de quienes investigan y de las teorías en que se fundamentan (**Contreras, 1994**).

En este contexto y con el propósito de comprender el carácter complejo de los derechos humanos para su efectiva incorporación en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas, para esta primera fase del proyecto en primer lugar se realizó la búsqueda bibliográfica general sobre la problemática actual que se presenta en relación con los DD.HH en las organizaciones. Así mismo, para entender las diferentes categorías de derechos humanos que se han configurado y contribuir a dar claridad respecto a la responsabilidad que tienen las organizaciones

en relación con estos se revisaron los principales instrumentos normativos universales, regionales y nacionales; el cambio en la concepción y en la comprensión del alcance de éstos y sus actores promotores; para así vislumbrar la verdadera presencia y manejo de los derechos en las organizaciones.

En un segundo momento, a partir de la revisión realizada y con el propósito de promover un instrumento para la medición de la incorporación de los derechos humanos en la gestión de las organizaciones, se identificaron los principales grupos de interés que se pueden ver impactados tanto positiva como negativamente con las acciones de cualquier organización y se elaboró un listado de los principales DD.HH que merecen la atención de las organizaciones no solo Protegiéndolos, Respetándolos y Remediándolos sino Promoviéndolos a través de la educación y la difusión para su defensa y respeto como se consagra en los artículos 67 y 95 de la Constitución Política de Colombia de 1991² y se propone en el marco de la llamada “ciudadanía corporativa”.

De todos los términos empleados para describir el correcto comportamiento que debe adoptar la empresa, el más apropiado es quizá el de “ciudadanía corporativa (...) Esta no es solamente una estrategia defensiva, sino la estrategia de la competitividad y el crecimiento de la empresa en el siglo XXI. Las empresas que actúen como ciudadanos corporativos maximizarán sus derechos mediante las nuevas oportunidades para la creación de valor que están latentes y por descubrir en nuestras sociedades

² Artículo 67 C.N. “(...) La educación formara al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia (...) El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación.”

Artículo 95 C.N. “La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades. Toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las Leyes. Son deberes de la persona y del ciudadano: 3. Respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales; 4. Defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica; 5. Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país; 6. Propender al logro y mantenimiento de la paz; 7. Colaborar para el buen funcionamiento de la administración de la justicia”

a través de la innovación social y, por supuesto, estarán así también mejor dotadas para cumplir con sus obligaciones y responsabilidades gracias a un enfoque más inteligente de la gestión de riesgos (...) como aspecto integrante del nuevo contrato social hace hincapié en la necesidad de que las empresas actúen como ciudadanos del mundo y como agentes de resolución de problemas globales en lo que se refiere a los desafíos planteados por el desarrollo, los Objetivos del Milenio y la necesidad de colaborar en sistemas de gobierno global inteligentes. En este sentido, el concepto de ciudadanía corporativa presenta una connotación clara del camino que hay aún por recorrer, en tanto en cuanto las empresas aún no han ejercido un impacto positivo relevante respecto de los desafíos más importantes de la agenda global (Escudero, s.f.).

3.1 Grupos de interés impactados por las organizaciones

Siguiendo los parámetros de la RSE explicados en el marco teórico de este informe, se consideró que los principales grupos de interés que se ven impactados con las acciones de cualquier organización respecto a los cuales se debe tener conciencia de los impactos tanto negativos como positivos que se pueden generar en relación con sus derechos son los siguientes:

- Colaboradores.
- Accionistas, junta directiva, socios estratégicos y/o Inversores (gobierno corporativo).
- Proveedores y subproveedores.
- Clientes, usuarios y/o consumidores.
- Comunidad y sociedad en general.

3.2 Batería de derechos humanos para su incorporación en la planeación estratégica de las organizaciones

La identificación de los derechos que se consideran más importantes a considerar por parte de las organizaciones en el planteamiento de su estrategia de relacionamiento con los grupos de interés, no respondió a las clasificaciones tradicionales sino que obedeció en principio a los derechos que por mandato constitucional deben ser defendidos y difundidos por toda persona, es decir, todos los consagrados en la Carta Política, en sus principales desarrollos normativos y en los instrumentos internacionales adoptados por Colombia; en segundo lugar, respondió a las reclamaciones que en cuestión de derechos se hace desde las nuevas teorías éticas del desarrollo presentadas en el marco teórico; y en tercer lugar a los derechos que en normas como la SA 8000 tratan asuntos específicos relacionados con la operación en los centros de trabajo.

Por esta razón, la denominación de los derechos del modelo planteado no siempre corresponde a las denominaciones que se encuentran en los instrumentos consultados y en algunos casos ciertos derechos fueron abiertos debido a su complejidad y a las diferentes demandas que exigen, las cuales al estar en un solo derecho pueden pasarse por alto por parte de las organizaciones.

Finalmente, es importante aclarar que el derecho a la vida no se incluyó de forma expresa en ninguno de los grupos porque este es un derecho que se consideró omnipresente, fundamental y necesario para la realización de los otros. Así mismo, cabe anotar que el orden en el que se presentan los derechos no otorga a los mismos ninguna jerarquía, todos son igualmente importantes y deben recibir la misma atención por parte de las organizaciones.

Tabla 3. Principales DD.HH impactados por las organizaciones

Derecho	Consagración Normativa Nacional
Condiciones Laborales	Artículos 48 y 53 C.N.
Seguridad Ocupacional (Administración de Riesgos asociados al trabajo)	Ley 9 de 1979 Ley 100 de 1993 Ley 52 de 1993 Ley 320 de 1995 Ley 1562 de 2012 Ley 378 de 1997
Salud y Bienestar (Calidad de vida)	Ley 1355 de 2009 Ley 1221 de 2008 Ley 1164 de 2007, modificada por la Ley 1438 de 2011
Dignidad y Justicia en el Trabajo	Artículos 12, 17, 25, 29 y 33 C.N. Ley 1010 de 2008
Libertad de Asociación	Artículos 37, 38, 39, 55, 56, 57 C.N.
Igualdad (No Discriminación)	Preámbulo artículos 13, 46, 47, 53, 54 de la C.N. Ley 82 de 1988 Ley 931 de 2004
Equidad de Género	Artículos 42, 43 y 53 C.N. Ley 1468 de 2011 Ley 1495 de 2011
Derechos de los Niños y Adolescentes	Artículos 44, 45, 53 C.N. Ley 704 de 2001
Libertad	Artículos 18, 19, 20, 26 y 28 C.N.
Información y Transparencia	Artículos 15, 21, 23, 61, 74 y 53 de la C.N.
Desarrollo Personal y Educación	Artículos 16, 54 y 67 C.N.
Paz y Democracia	Artículos 2, 22, 40, 41, 67 y 95 de la C.N.
Familia	Artículos 5 y 12 C.N.
Vivienda Digna Recreación, Deporte y Aprovechamiento del Tiempo Libre	Artículo 51 C.N. Artículos 52 y 67 C.N. Ley 181 de 1995
Cultura	Artículos 7, 8, 63, 67, 70, 71, 72, 333 de la C.N.
Ambiente Sano y Espacio Público	Artículos 67, 79, 80, 81, 82, 95 Y 333 de la C.N. Ley 1252 de 2008
Calidad de Bienes y Servicios	Artículos 78 y 333 de la C.N.

Fuente. Elaboración propia.

3.3 Modelo para la comprensión e incorporación de los derechos humanos en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas

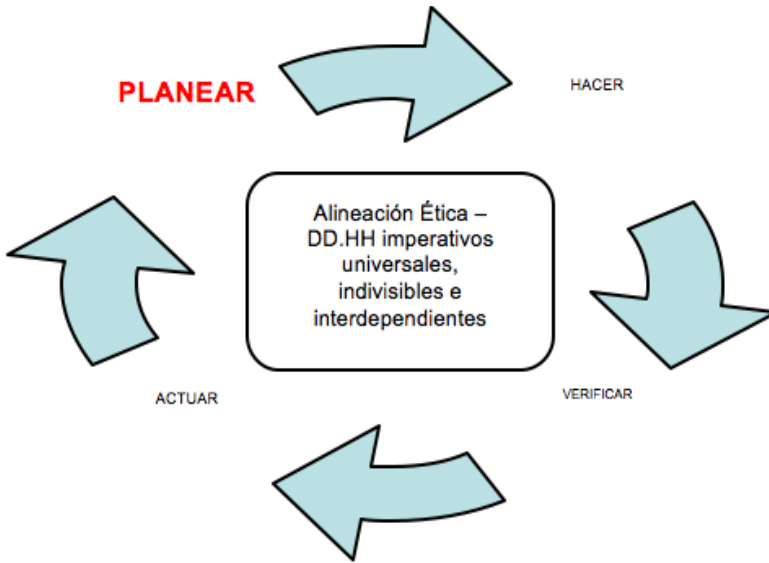
De esta manera, teniendo claros los grupos de interés y el listado de derechos, se procedió con la elaboración del instrumento para la medición de la incorporación de los derechos humanos en la gestión de las organizaciones colombianas. El instrumento fue denominado "Modelo para la comprensión e incorporación de los derechos humanos en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas" el cual consta de una matriz en Excel diseñada a partir del Modelo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) de la Guía Técnica GTC 180 y los requisitos de la Norma Internacional SA 8000, así como una guía para su diligenciamiento que explica cada derecho y da ejemplos de acciones que pueden desarrollar las organizaciones a favor de estos.

La matriz tiene cuatro preguntas que se repiten para cada derecho y para cada grupo de interés sucesivamente; son las siguientes:

Pregunta 1. ¿Hay una política clara documentada en misión, visión, filosofía, código ético u otro documento escrito en el que se evidencie el interés o la preocupación de la organización por este derecho en particular?

- Con esta pregunta se pretende determinar la incorporación de este derecho en el aspecto **Planear** del modelo:

Figura 2. Planear



Fuente. Elaboración propia.

Pregunta 2. ¿Existen programas, proyectos, actividades o prácticas concretas de RSE que demuestren la acción positiva de la organización para cumplir con la política establecida o, incluso sin existir política, se desarrolla algún tipo de acción para garantizar este derecho en específico con cada uno de los grupos de interés de manera diferenciada?

- Con esta pregunta se pretende determinar la incorporación de este derecho en el aspecto **Hacer** del modelo:

Figura 3. Hacer

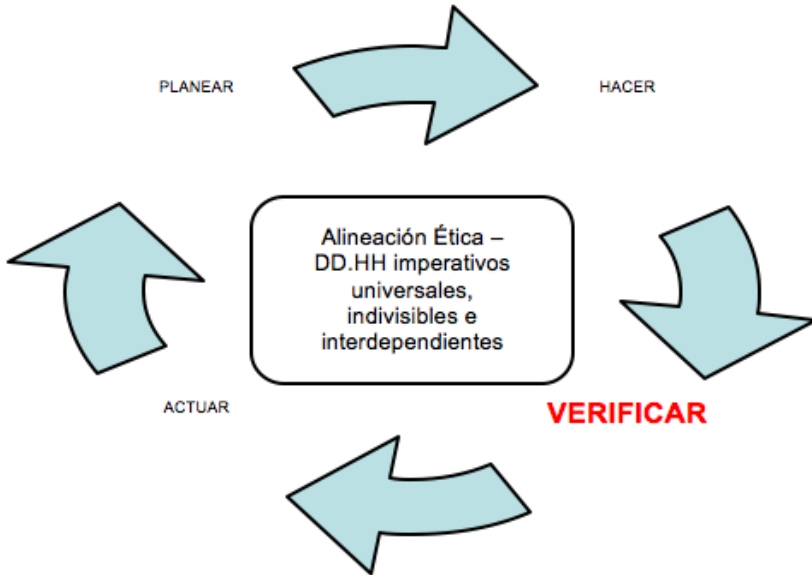


Fuente. Elaboración propia.

Pregunta 3. ¿Existen indicadores o algún tipo de medición para hacer seguimiento y control a las actividades puntuales de RSE que se desarrollan para la promoción, protección y defensa de este derecho diferenciados para cada grupo de interés?

- Con esta pregunta se pretende determinar la incorporación de este derecho en el aspecto **Verificar** del modelo:

Figura 4. Verificar

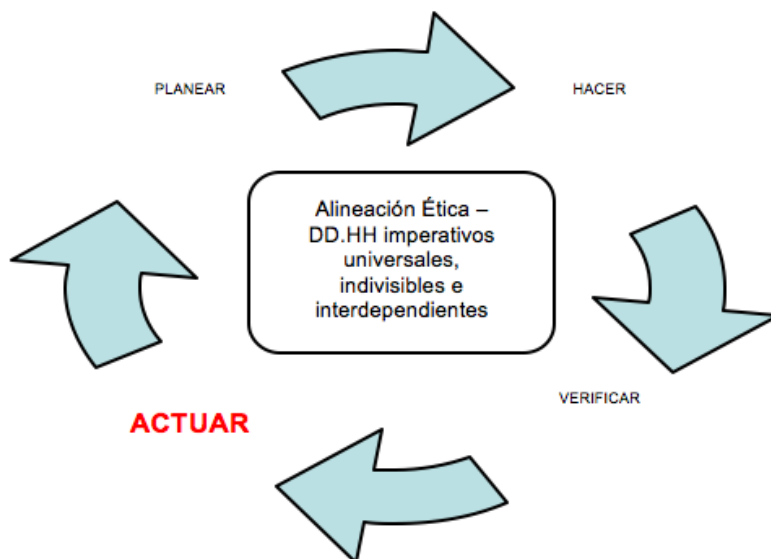


Fuente. Elaboración propia.

Pregunta 4. ¿Existe un informe en el que se presente un balance de los avances, retrocesos y desafíos de las actividades realizadas en relación con este derecho para cada grupo de interés?

- Con esta pregunta se pretende determinar la incorporación de este derecho en el aspecto **Actuar** del modelo:

Figura 5. Actuar



Fuente. Elaboración propia.

A partir de estas preguntas, el Modelo propone la realización de un diagnóstico de cada derecho de la siguiente manera:

El aspecto **Planear** se evalúa solo una vez para cada derecho y se califica con Nota = 0 si no hay una política clara documentada en misión, visión, filosofía, código ético u otro documento escrito en el que se evidencie el interés o la preocupación de la organización por cada derecho en particular y si la hay se califica con Nota = 5.

- El aspecto **Hacer** se evalúa en cada derecho para cada grupo de interés, es decir, cinco veces, y se califica con Nota 0 si no existen programas, proyectos, actividades o prácticas concretas de RSE que demuestren la acción positiva de la organización para garantizar cada derecho en específico con cada uno de los grupos de interés de manera diferenciada.

Si se encuentran programas, proyectos, actividades o prácticas concretas de RSE a favor de cada derecho, se utiliza la siguiente tabla de valoración:

Tabla 4. Criterios de valoración aspecto Hacer

Nota	Número de programas, proyectos, actividades o prácticas
1	Cuando hay 1
2	Cuando hay 2
3	Cuando hay 3
4	Cuando hay 4
5	Cuando hay 5 o más

Fuente. Elaboración propia.

- El aspecto **Verificar** se evalúa en cada derecho para cada grupo de interés, es decir, cinco veces, y se califica con Nota 0 si no existen indicadores o algún tipo de medición para hacer seguimiento y control a las actividades puntuales de RSE que se desarrollan para la promoción, protección y defensa de cada derecho diferenciados para cada grupo de interés.

Si se encuentran indicadores o algún tipo de medición para hacer seguimiento y control a las actividades puntuales de RSE a favor de cada derecho, se utiliza la siguiente tabla de valoración:

Tabla 5. Criterios de valoración aspecto Verificar

Nota	Número de indicadores o mediciones
1	Cuando hay 1
2	Cuando hay 2
3	Cuando hay 3
4	Cuando hay 4
5	Cuando hay 5 o más

Fuente. Elaboración propia.

- El aspecto **Actuar** se evalúa en cada derecho para cada grupo de interés, es decir, cinco veces, y se califica con Nota = 0 si no existe un informe en el que se presente un balance de los avances, retrocesos, y desafíos de las actividades realizadas en relación con cada derecho y para cada grupo de interés, y si la hay se califica con Nota = 5.

De esta manera la matriz permite asignar una nota numérica a cada criterio de evaluación (en una escala que va de 0 a 5) pero además otorga a cada escala un significado (0=Deficiente, 1=Insuficiente, 2=Aceptable, 3=Bueno, 4=Excelente y 5 o más = Ejemplar) y da un espacio frente a cada calificación numérica para explicar brevemente en qué consisten los Programas, Proyectos, Actividades o Prácticas concretas de RSE realizadas; así como los indicadores creados para su seguimiento y control; y los informes o documentos en los cuales anualmente se hace un balance de los avances, retrocesos, y desafíos de las actividades realizadas en relación con cada derecho y para cada grupo de interés.

Dicha casilla cualitativa y subjetiva se titula "¿En caso afirmativo mencione cuáles?" y si no hay nada que registrar sencillamente el Modelo indica que debe dejarse en blanco.

Tabla 6. Criterios de valoración cuantitativa y cualitativa

VALOR	ESCALA
0	Deficiente
1	Insuficiente
2	Aceptable
3	Bueno
4	Excelente
5	Ejemplar

Fuente. Elaboración propia.

De esta manera el Modelo propuesto se constituye en un instrumento diseñado para arrojar datos cualitativos y cuantitativos que permiten a las organizaciones no solo comprender o hacer un diagnóstico de cómo están siendo incorporados cada uno de los derechos humanos que fueron identificados como los que pueden ser más impactados por éstas con sus operaciones, sino que también permite, a partir de dicha información, identificar acciones de mejora en sus procesos con cada uno de los grupos de interés y para cada uno de los derechos en particular.

3.4 Pruebas piloto para la comprensión e incorporación de los derechos humanos en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas en casos concretos

A manera de pruebas piloto y dada la restricción de medios y de tiempo, con el modelo diseñado se hizo una aproximación en dos vías a las organizaciones colombianas. Cabe resaltar que con el propósito de no sesgar el diligenciamiento de la matriz, así como de evaluar su comprensión por parte de los destinatarios, estas tareas fueron desarrolladas por estudiantes de la Universidad y no por las investigadoras del proyecto.

En primer lugar, dado que el Pacto Global es uno de los principales instrumentos de responsabilidad social que tienen las organizaciones como referencia para el trabajo en materia de derechos humanos, como uno de los más cuestionados, se identificaron las empresas que a 2013 se han adherido a este en Colombia y se caracterizaron, para finalmente escoger tres organizaciones de tres sectores distintos y partiendo de la información registrada en sus informes de sostenibilidad, diligenciar la matriz del modelo y poder observar en éstas cómo ese compromiso se ve reflejado en una incorporación de los derechos humanos bajo la lógica del Modelo propuesto³.

³ Es necesario anotar que la información de las matrices corresponde a lo consignado en sus informes de sostenibilidad y a la interpretación que las estudiantes María Alejandra Molina y Paula Andrea Chaparro, respectivamente, hicieron de esta información, por lo que no se cuenta con autorización escrita para divulgar esta información. Se trata de una observación externa a partir de la información que han hecho pública, la cual no ha sido validada con las organizaciones.

En segundo lugar, dado que el Modelo pretende también ser utilizado en organizaciones que no han suscrito el Pacto Global y que no necesariamente son empresas, se buscó que este también fuera aplicado en organizaciones no adheridas a este instrumento y que fueran de diferente naturaleza y tamaño⁴.

Se observan los tipos y sectores a los que pertenecen las organizaciones analizadas por los estudiantes.

Figura 6. Organizaciones por tipo



Fuente. Elaboración propia.

⁴ En total fueron siete organizaciones: Dos Públicas (Indumil), una Académica (Universidad EAN, Facultad de Estudios en Ambientes Virtuales), tres MiPymes (Seringca, Avícola e Ideas con Soluciones Ltda) y una gran empresa (Iván Botero Gómez). Estas empresas aceptaron voluntariamente responder la matriz como ejercicio académico y los datos de las personas que fueron contactadas se encuentran en los informes presentados por los estudiantes. La matriz de Indumil fue diligenciada por los estudiantes: Ingrid Rossana Sandoval León, Jhon Alexander Romero Quevedo, Carolina Perilla y Santiago Moreno; la matriz de la Fuerza Área Colombiana fue diligenciada por los estudiantes: Dayhana Grandas Mateus, Astrid Elena Lastra Díaz y Astrid Natalia Sanchez Rodríguez; la matriz de la Universidad EAN – FEAV fue diligenciada por los estudiantes: Jennifer Michelle Barbosa, Oscar Eduardo Ramirez Cifuentes y José Viatela Lozano; la matriz de Seringca fue diligenciada por los estudiantes: Andrés Felipe Castro, Iván Alejandro Díaz, María Mónica Jiménez, y Javier Alberto Rivera Vela; la matriz de Avícola fue diligenciada por los estudiantes: José Cibell Boada, Karen Natalia Moreno, Ángela Camila Pérez Silvia Azucena Spinal y Miguel Ángel Zúñiga; la matriz de Ideas con Soluciones Ltda., fue diligenciada por los estudiantes: Nicolás Felipe Archila, Esteban Martínez Ramírez y Vanessa Santeliz Bautista y la matriz de Iván Botero Gómez fue diligenciada por los estudiantes: Christian Julián Altuzarra Blanco, Jean Carlo Florez, Germán Darío López y Juan Sebastián Toro Lugo.

Figura 7. Organizaciones por sector



Fuente. Elaboración propia.

Así, este ejercicio permitió sacar importantes resultados y conclusiones no solo respecto al trabajo que se viene realizando en materia de derechos humanos en organizaciones, sino a la necesaria adaptación de la matriz inicialmente planteada para la medición del modelo, los cuales se detallan a continuación y dan cuenta del cumplimiento del tercer objetivo de la primera fase de este proyecto de investigación que es observar el desempeño en materia de derechos humanos a partir de la aplicación de un instrumento de medición en casos concretos.

4. Resultados y discusión

4.1 Respecto al fortalecimiento de la comunidad científica y de apropiación social del conocimiento

En cuanto a la formación de investigadores el proyecto incorporó en el levantamiento de la información a estudiantes de la Universidad EAN, tanto del semillero de investigación *Green Politic* asociado al grupo de Sostenibilidad y Valor Compartido como a estudiantes de la unidad de estudio de Constitución Política, Ética y Responsabilidad Social de los diferentes programas de pregrado de la Universidad, lo cual contribuye a la formación de investigadores.

De otra parte, se participó como ponentes en las conferencias realizadas el 15 de agosto de 2013 en "Colombia responsable", en el recinto ferial Corferias, con la ponencia "Ciudadanía corporativa, estrategia para el desarrollo de la Responsabilidad Social" y con dos ponencias en el marco del V Congreso Internacional en "Gestión, Emprendimiento e Innovación, llevado a cabo el 16 de agosto de 2013 en el Club El Nogal de Bogotá, tituladas: "La educación en derechos humanos: una herramienta para el avance de las empresas colombianas en el sector privado" y "Ciudadanía corporativa y capital social, claves para la sostenibilidad".

Finalmente, en relación con aportes nuevos al conocimiento, específicamente a la solución del problema planteado, la investigación es coherente con los objetivos propuestos y aporta un instrumento llamado "Modelo para la comprensión e incorporación de los derechos humanos en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas" así como una Matriz en Excel diseñada a partir del Modelo PHVA de la Guía Técnica GTC 180

y los requisitos de la Norma Internacional SA 8000 que permite hacer un diagnóstico de las acciones que están desarrollando las organizaciones en la materia y orientar a las mismas para desarrollar acciones de mejora en relación con cada uno de los derechos identificados y en relación con cada uno de los grupos de interés que impactan con sus operaciones, por lo que este resultado tiene una opción clara de aplicación.

Así mismo, con la investigación realizada se responde a la pregunta planteada para su desarrollo y confirma la hipótesis de que si bien es cierto existen en la actualidad distintos instrumentos que guían la actuación de las organizaciones en materia de derechos humanos, todavía en la práctica de las organizaciones éstos no se abordan de manera integral, en su triple dimensión de universales, indivisibles e interdependientes y tampoco se entienden como una obligación jurídica para las empresas sino como un acto voluntario de responsabilidad social empresarial más no como un requisito *Sine Qua Non* para poder desarrollarla.

5. Conclusiones

Al revisar la situación de los DD.HH en el contexto de las organizaciones colombianas se percibe un cambio en la comprensión del significado y alcance de los derechos tanto en el tiempo como en el espacio y contexto. Este cambio, se debe a la incorporación de nuevos sectores en los instrumentos normativos como sucede con la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y de forma más reciente con el Pacto Global y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Sin embargo, se puede observar que hasta ahora las organizaciones están tomando conciencia de incluir en sus políticas y prácticas cotidianas las actuaciones y las herramientas necesarias para proteger y garantizar de forma efectiva los derechos, no solo enfocándose en sus colaboradores sino ampliando la actuación a grupos como los proveedores, los clientes y la sociedad en general.

Pero aunque ya no se debe hablar de derechos fundamentales o de primera, segunda y tercera generación, sino buscar garantizar los derechos concretamente sin hacer clasificaciones; los principales instrumentos que guían la actuación de las organizaciones en materia de derechos humanos lo siguen haciendo como se pudo observar en el planteamiento del problema.

Con este fin, se diseñó una herramienta para que las organizaciones tengan la posibilidad de hacer una revisión de cómo están, qué les falta y qué pueden mejorar en su planeación y gestión estratégica. Con el diligenciamiento de la matriz de medición por parte de varios estudiantes de la Universidad EAN en diferentes tipos de organizaciones, se encontró que, en la

mayoría de los casos, las organizaciones analizadas tienen unas políticas establecidas para derechos tradicionalmente asociados a sus colaboradores, pero esa claridad se va perdiendo para los otros grupos de interés, especialmente el de la comunidad y la sociedad y tampoco se observa que haya una conciencia clara de los impactos que pueden tener para la plena vigencia e otros derechos de sus colaboradores.

Por lo que con la investigación realizada se responde a la pregunta planteada para su desarrollo y confirma la hipótesis de que si bien es cierto existen en la actualidad distintos instrumentos que guían la actuación de las organizaciones en materia de derechos humanos, todavía en la práctica de las organizaciones éstos no se abordan de manera integral, en su triple dimensión de universales, indivisibles e interdependientes y tampoco se entienden como una obligación jurídica para las empresas sino como un acto voluntario de responsabilidad social empresarial más no como un requisito sine qua non para poder desarrollarla.

De otra parte, con este ejercicio también se pudo establecer que deben cumplirse ciertas condiciones para que el instrumento sea adecuadamente utilizado como diagnóstico y como guía:

- **Primero:** como diagnóstico debe dirigirse a organizaciones que ya estén desarrollando prácticas de responsabilidad social, ya que es metodológicamente más fácil a partir de sus prácticas concretas comenzar a identificar los grupos de interés a los que impactan esas acciones y los derechos que se pueden ver favorecidos con las mismas.
- **Segundo:** deben cambiarse las tablas de valoración. En los casos concretos que fueron trabajados, se pudo establecer que la tabla de valoración se vuelve muy exigente al calificar cada grupo de interés de manera individual y por número de actividades pues se evidenció que no todos los derechos impactan igual a cada grupo de interés y por tanto no pueden ser

medidos con el mismo criterio. Este es el caso de Condiciones Laborales y Seguridad Ocupacional que principalmente impactan al grupo de colaboradores y proveedores pero que para otros grupos, como el de la comunidad o el de los proveedores, se vuelve un impacto indirecto que se podría ver reflejado en otros derechos como el de la educación.

- **Tercero:** es importante enfatizar que la matriz no se puede diligenciar con la anotación "No Aplica" en ninguna de sus casillas, porque se estaría incurriendo en el error común de pensar que no todos los derechos deben ser conocidos, observados y garantizados. Así por ejemplo, una de las organizaciones que se analizó, hace parte del sector público, específicamente del área de seguridad y se encontraron observaciones de "No Aplica" en derechos como la libertad de asociación, porque se parte del supuesto que este derecho sólo se refleja como lo establece el artículo 37 de la Constitución Nacional, es decir, como la posibilidad de reunirse y manifestarse públicamente, algo que claramente no pueden hacer los miembros de la fuerza pública. El error está en que se estaría desconociendo la posibilidad que tienen esos mismos colaboradores para plantear sus inquietudes y necesidades en relación con sus condiciones laborales.
- **Cuarto:** unificar dos derechos porque trabajan temas similares, estos derechos son las Condiciones labores y la dignidad y justicia en el trabajo.
- **Quinto:** simplificar la calificación de la matriz dejando una sola calificación al final de cada derecho, pues lo más importante es que cada derecho se trabaje con todos los grupos de interés aunque de manera diferenciada. Por esta razón, se incluye un nuevo criterio en el modelo y es hablar de grupos con impactos directos e indirectos señalando que con los directos las acciones de las organizaciones fundamentalmente son en promoción, divulgación y educación, por lo que se calificarían en la matriz con la escala de 0, 1, 2, 3 4 y 5 solo los derechos

sombreados y los no sombreados solo con la opción de 0 o 5 dependiendo si hay o no acciones e indicadores en relación con éstos.

- **Sexto:** respecto al ítem de **Actuar**, es mejor para el desarrollo del modelo que este ítem se refleje no es una calificación numérica, sino en las Recomendaciones que se hacen para mejorar la situación encontrada porque es ahí en donde efectivamente el Modelo planteado puede aportar a este aspecto.

Teniendo en cuenta lo anterior, como un resultado y conclusión adicional de la investigación se plantea una nueva matriz de medición del Modelo para la para la comprensión e incorporación de los derechos humanos en la planeación estratégica de las organizaciones colombianas, que se ajusta a las necesidades evidenciadas con el ejercicio de las pruebas piloto.

6. Referencias bibliográficas

- Abarca F, R. (2005). *Ética y moral social*. Perú: Arequipa. Recuperado de www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/ETIMOS~1.DOC. p 31
- Amnistía Internacional (2010). *Historia de los derechos humanos. El nacimiento de las grandes religiones monoteístas*. Recuperado de <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/his-toria/inf-monot.html>
- ANDI. (2011). *Asociación Nacional de Empresarios de Colombia*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2012, de ANDI http://www.andi.com.co/cajadeherramientasrse/dequesetrata.aspx?mnu_id=16
- Cali, O. (2011) *Bases bíblicas de los derechos humanos*. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Centro de Estudios de Posgrado. Recuperado de http://www.academia.edu/1380051/Bases_Biblicas_de_los_Derechos_Humanos.
- Capdevila, G. (2007). *Naciones Unidas: un pacto fallido*. Ginebra. Inter Press Service. Recuperado de <http://www.ipsnoticias.net/2007/07/naciones-unidas-un-pacto-fallido/>
- Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR, 2011). *Conjunto de herramientas para la aplicación de los principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos dado a conocer hoy*. Recuperado de <http://www.icrc.org/spa/resources/documents/news-release/2011/voluntary-principles-news-2011-09-15.htm>
- Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR, 2005). *El Islam y el Derecho Internacional. Revista Internacional de la Cruz Roja*. Relatado por Abu Hatem-ar-Razi, en 'Ilal al Hadith y otros. Recuperado de www.icrc.org/web/spa/sitespa0.nsf/htmlall/6GUKCV?OpenDocument&style=custo_print

- Contreras D, J. (1994). *¿Qué es?* (Investigación - Acción). Cuadernos de Pedagogía, pp. 8 - 14, 224
- Dudhe. (2009). *Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes*. Recuperado de <http://www.idhc.org/cat/documents/Biblio/DUDHE.pdf>
- Global Csr/Bbi International/Comisión Europea. (2012). *Mi empresa y los derechos humanos*. Guía de derechos humanos para pequeñas y medianas empresas. Recuperado de http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_es.pdf
- Guédez, V. (2009). *La responsabilidad social empresarial es por y para los derechos humanos*. En: Debates IESA, Volumen XIV, Número 4, pp. 62-63
- Institut De Drets Humans De Catalunya - IDHC (2013). *Derechos Humanos Emergentes*. Recuperado de http://www.idhc.org/esp/1241_ddhe.asp
- Instituto Ethos. (2008). Recuperado el 16 de Septiembre de 2012. Disponible en <http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3344&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>
- ISO. (2008). *International Standard Organization*. Recuperado el 16 de Septiembre de 2012, Disponible en <http://www.iso.org/sr>
- International Alert (2013). *Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.international-alert.org/es/resources/publications/principios-voluntarios-en-seguridad-y-derechos-humanos>
- Maldonado, E. (2006). *El Derecho Penal en Sófocles y Esquilo*. Congreso Internacional de Derecho Penal y VII Jornadas sobre justicia penal (pág. 34). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

- Ministerio De Medio Ambiente (2013). *Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático*. Recuperado de <http://www.minambiente.gov.co//contenido/contenido.aspx?catID=1263&conID=7713>
- Monroy Cabra, M.G. (1980). *Los Derechos Humanos*. Bogotá: Editorial Temis.
- Naciones Unidas (1999). *El Pacto Global*. Recuperado de http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/Los_Diez_Principios.html
- Naciones Unidas (2013). *La División del Desarrollo Sostenible de la ONU*. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/esa/desa/aboutus/dsd.html>
- Naciones Unidas (2013). *Pacto Global*. Recuperado de http://www.unglobalcompact.org/COP/analyzing_progress/expelled_participants.html?page=1#paged_results
- Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar*. Recuperado de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf
- Núñez P, S. (1998). *Clasificación de los Derechos Humanos*. Artículo publicado en *Generaciones de los Derechos Humanos*. Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, pp.103-108
- Porter, M., y Kramer, M. (2011). *Creando Valor Compartido*. Harvard Business Review.
- Presidencia de la República de Colombia. (2011). Recuperado el 20 de Septiembre de 2012. Disponible en <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OECD Publishing. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- Organización de Estados Americanos - OEA (2013). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR, 2013). Recuperado de http://www2.ohchr.org/spanish/law/abolicion_trabajo.htm
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2013). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de http://www.who.int/topics/millennium_development_goals/about/es/index.html
- Ortega M, J. (2004). *Sociedad de la información y derechos humanos de la cuarta generación. Un desafío inmediato para el derecho constitucional en Carbonell, M.* "Derecho constitucional Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados". UNAM, México, pp. 663-684
- Pacto Global (2013). *¿Qué es el Pacto Global?* Red Pacto Global Colombia. Recuperado de <http://www.pactoglobal-colombia.org/quees.html>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2013). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Recuperado de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/mdgoverview/>
- Rulli, M. y Bautista, J. (2012). *Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos*. Coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global. ISBN 978-987-1560-40-0

Shahin, S. E. (2013). *Derechos del Hombre en El Islam*. Recuperado por <http://www.nurelislam.com/derecho.htm#El Islam honra al hombre>

Universidad de Barcelona (s.f.). *¿Qué son los Derechos Humanos?* Recuperado de <http://www.solidaritat.ub.edu/observatori/esp/itinerarios/ddhh/dh1.htm>

Vázquez, L. D y Serrano, S. (2011). *Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad*. Apuntes para su aplicación práctica en Carbonell, M. y Salazar, P. La Reforma Constitucional de Derechos Humanos: un nuevo paradigma, IJ-UNAM, México, pp. 135-165.

Yunus, M. (2006). *¿Es posible acabar con la pobreza?*. Editorial Complutense.



Misión

"Contribuir a la formación integral de la persona y estimular su aptitud emprendedora, de tal forma que su acción coadyuve al desarrollo económico y social de los pueblos".

Visión

"Ser líder en la formación de profesionales, reconocidos por su espíritu empresarial".

Carrera 11 No. 78-47 Bogota D.C.
Telefono: 5936464 Ext. 1469 - 1455
Bogotá D.C. - Colombia - Sur América