

**LA FILOSOFÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SU APLICACIÓN AL TRABAJO DEL PSICÓLOGO
EN ESCENARIOS ORGANIZACIONALES¹.**
**PHILOSOPHY OF HUMAN RIGHTS AND THEIR APPLICATION TO THE WORK OF THE
PSYCHOLOGIST IN ORGANIZATIONAL SETTINGS.**

Jorge Everardo Aguilar-Morales² y Jaime Ernesto Vargas-Mendoza.
Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C. / Centro Regional de Investigación en Psicología.
México.

RESUMEN:

Las políticas que existen sobre el trabajo en los diferentes países y empresas están sostenidas en una filosofía explícita o implícita de empresarios y políticos. La comunidad internacional ha resumido sus aspiraciones en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Un empresario con verdadero compromiso social debería trascenderse así mismo y entender las repercusiones sociales de las políticas laborales que implementa para asumir estos valores universales como suyos y constituirse en un verdadero heredero de la cultura universal. Los psicólogos organizacionales tienen la obligación moral de promover el cumplimiento de estándares muy altos que aseguren el respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que la comunidad internacional promueve (OIT, 2004) y en general de actuar en congruencia con una filosofía del respeto hacia los derechos humanos. En este documento se analizan las implicaciones que esta filosofía de los derechos humanos tiene en el trabajo cotidiano del psicólogo en escenarios organizacionales.

Palabras clave: psicología organizacional, derechos humanos, cultura organizacional

ABSTRACT:

The policies that exist and work in different countries and companies are sustained in an implicit or explicit philosophy of businessmen and politicians. The international community has outlined its aspirations in the Universal Declaration of Human Rights. A businessman with a true social commitment should transcend itself and understand the social impact of policies that work implements. He should take these values as his own and become a true heir of the universal culture. Organizational psychologists have a moral obligation to promote compliance with high standards that ensure respect for the Fundamental Principles and Rights at Work which promotes the international community (ILO, 2004) and generally to act in keeping with a philosophy of respect towards human rights. This paper discusses the implications of this philosophy of human rights in the daily work of the psychologist in organizational settings.

Keywords: organizational psychology, Human Rights, Organizational Culture

¹ Recibido el 18 de abril y aceptado el 26 de abril del 2009.

² Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web : <http://www.conductitlan.net>

Gran parte de las políticas que existen sobre el trabajo en los diferentes países y empresas están estrechamente relacionadas con la filosofía explícita o implícita que tienen quienes toman decisiones. Los terribles episodios de luchas y enfrentamiento que ha sufrido la humanidad provocaron que después de la segunda guerra mundial las distintas naciones establecieran acuerdos y organismos que facilitarían la convivencia armónica entre los seres humanos, en dichos documentos podemos encontrar referentes apropiados para entender lo que la comunidad internacional considera las formas apropiadas de convivencia, los valores que debemos asumir y los objetivos que debemos alcanzar. Así en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948)**, la comunidad internacional asume como valores que deben guiar la convivencia de las personas:

La libertad
La justicia
La paz

Para lo cual la comunidad internacional proclama que es necesario

Reconocer la dignidad intrínseca de las personas
Reconocer la igualdad de derechos inalienables en todos los miembros de la familia humana

Y señala como aspiraciones básicas un mundo en el que los seres humanos

Se encuentren liberados del temor
Disfruten de libertad de palabra
y disfruten de la libertad de creencias

Pues las Naciones Unidas han reafirmado su fe en

Los derechos fundamentales del hombre,
La dignidad y el valor de la persona humana
La igualdad de derechos de hombres y mujeres;
La promoción del progreso social y
La búsqueda de la elevación del nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad,

Lo que en un que en un contexto de organizacional puede ser entendido como

El desarrollo de un sistema social que respete la diversidad de creencias y no utilice un sistema coercitivo de control social.

El establecimiento de relaciones laborales justas

El establecimiento de relaciones armónicas en el ambiente de trabajo.

Para lo cual se debe reconocer

La dignidad de los trabajadores

La igualdad en derechos

La imposibilidad de los trabajadores de renunciar o ceder sus derechos

Y considerar como aspiraciones

El desarrollo de ambientes laborales alejados del temor, las amenazas y la presencia del castigo como método de control

El respeto a la libertad de opiniones aun cuando se cuestione la filosofía institucional

El respeto a la libertad de creencias

Si se considera vigente la creencia en

Los derechos fundamentales del hombre,

La dignidad y el valor de la persona humana

La igualdad de derechos de hombres y mujeres;

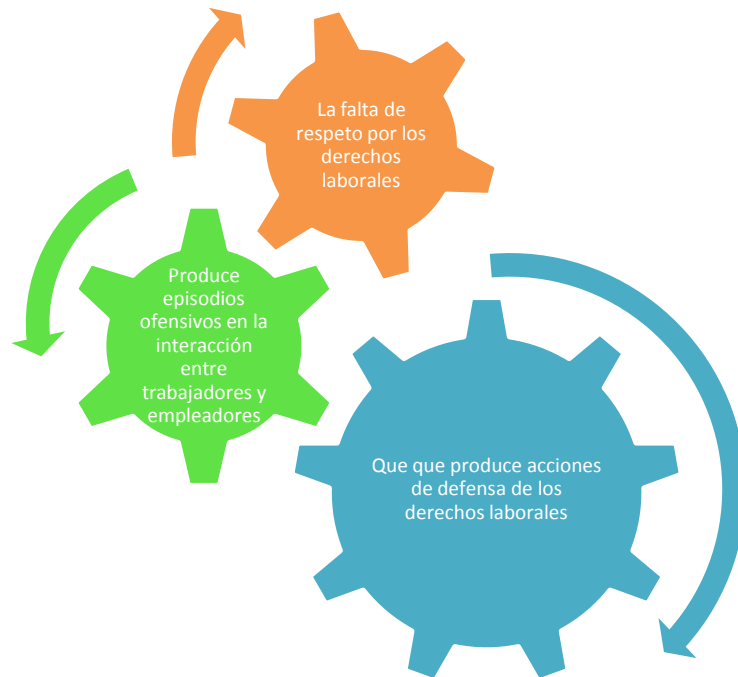
La promoción del progreso social y

La búsqueda de la elevación del nivel de vida o el progreso social dentro de un concepto más amplio de la libertad, con la consecuente erradicación de la pobreza

También en la Declaración Universal de los Derechos Humanos la comunidad internacional también reconoce que



Por lo que aplicando este modelo a la dinámica de las organizaciones se tendría que



Ubicando siempre el inicio de los conflictos en la acción violatoria de los derechos laborales por parte del patrón.

Aun más en la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales sobre el trabajo** (OIT, 1998) se considera que la única forma de conservar la paz universal permanente es la justicia social, es decir la posibilidad de que en un ambiente de igualdad de oportunidades y de libertad las personas puedan reivindicar una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido y logren el desarrollo pleno de su potencial humano.

En esta misma declaración se considera que el crecimiento económico es esencial pero no suficiente, para el logro de la equidad, el progreso y la erradicación de la pobreza, además se requiere de políticas sociales sólidas, justa y el desarrollo de instituciones democráticas en las que se preste especial atención a las personas con necesidades especiales (sobre todo a desempleados y migrantes)

De la misma manera la comunidad internacional ha condenado el colonialismo y todas las prácticas de segregación (Convención internacional sobre todas las formas de discriminación racial (ONU, 1969) convencida de que toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa que puede alterar las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos

La filosofía de respeto a los derechos humanos es el aprendizaje histórico que los seres humanos han obtenido como resultados de las cruentas luchas en las que hemos presenciado la capacidad de destrucción de los seres humanos y es herencia directa de los principios de igualdad, libertad y fraternidad desarrollados durante la revolución francesa

Un empresario con verdadero compromiso social debería trascenderse así mismo y dejar el triste papel de un empresario que solo se preocupa por la ganancia inmediata sin importar la repercusiones sociales de las políticas laborales que implementa, para asumir estos valores como suyos y constituirse en un verdadero heredero de la cultura universal.

Cuando en una empresa se determinan su filosofía institucional debería tomar en cuenta aquellos aspectos que valora la comunidad internacional. Una empresa podría establecer sus valores como se establece en la tabla 1.

Solo en este caso estaríamos hablando de una empresa con verdadera responsabilidad social.

Un psicólogo organizacional debe asumir dicha responsabilidad social y realizar todo lo que este a su alcance para cumplir la legislación laboral vigente. Se debe cumplir con las regulaciones o convenios internacionales, la normatividad nacional y las leyes locales. Aún más la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve que incluso en ausencia de una legislación específica, se establezca en los convenios laborales criterios que suplan esta carencia. En otras palabras los psicólogos organizacionales tenemos la obligación moral de promover que en la empresa en la que colaboremos se cumplan con estándares muy altos que aseguren el respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que la comunidad internacional promueve (OIT, 2004) y en general actuemos en congruencia con una filosofía del respeto hacia los derechos humanos.

Tabla 1.
Ejemplo de una Filosofía Institucional inspirada en la Filosofía de los Derechos Humanos

En esta empresa consideramos importante

- El respeto a los derechos fundamentales e inalienable del hombre (ONU, 1948)
- La igualdad de derechos que tienen todos los trabajadores (ONU, 1948)
- La igualdad de derechos de hombres y mujeres(ONU, 1948)
- La dignidad y el valor de la personas (ONU, 1948)
- La dignidad de los trabajadores (ONU, 1948)
- El desarrollo pleno de todas las potencialidades de los miembros de la organización (OIT, 1998)
- El establecimiento de una relación fraterna entre los compañeros (ONU, 1948)
- El desarrollo de ambientes laborales alejados del temor, las amenazas y la presencia del castigo como método de control (ONU, 1948)
- El establecimiento de relacionales armónicas en el ambiente de trabajo (ONU, 1948)
- La justicia social (OIT, 1998)
- Las relaciones laborales justas (ONU, 1948)
- La distribución justa de la riqueza (OIT, 1998)
- El crecimiento económico (OIT, 1998)
- El progreso social (OIT, 1998)
- La búsqueda de la elevación del nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad(ONU, 1948)
- El desarrollo de políticas sociales, la justicia y el desarrollo de instituciones democráticas solidas (OIT, 1998)
- El respeto a la libertad de opiniones aun cuando se cuestionen las prácticas institucionales (ONU, 1948)
- El respeto a la diversidad de creencias y la no utilización de un sistema coercitivo de control social (ONU, 1948)