

“CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE “EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS”

Clemencia Morales²

Profesor y Consultor Independiente Bogotá, Colombia
Telefono (571)2362145 Fax (571)2362145 E-mail: clemorales@hotmail.com

Resumen — El programa “Empresa y Derechos Humanos” reconoce que las intervenciones orientadas al desarrollo y a la construcción de la paz requieren de la participación interactiva de un sector privado competitivo y responsable. Se espera que el programa “Empresa y Derechos Humanos” participe como socio en los procesos locales, como actor central en procesos específicos de carácter sectorial y como financiador de iniciativas en el área. A través de interrelaciones sistémicas se considera la formación de beneficiarios para el desarrollo en Derechos Humanos, el fortalecimiento institucional e interinstitucional de las organizaciones de los beneficiarios y las capacitadoras, se proyectan las intervenciones necesarias para el aprendizaje de los diferentes actores involucrados en el programa. Igualmente se aplica la Metodología del Modelo Viable para una mejor estructuración de los actores.

Palabras Clave –Participación-Acción, Capacitación en Programas Sociales, Derechos Humanos, Modelo de Sistema Viable

I. INTRODUCCIÓN

El propósito del Proyecto de Capacitación “Empresa y Derechos Humanos” es desarrollar un programa de formación que incluya:

- a. Estrategia pedagógica que considere los beneficiarios y el impacto que busca el programa “Empresa y Derechos Humanos”.
- b. Desarrollar los módulos y contenidos de la capacitación
- c. Crear una plataforma informática que permita su expansión y actualización.
- d. Diseñar tres sesiones presenciales como parte del curso virtual.
- e. Implementar seis (6) cursos en igual número de regiones del país, en cada uno de los cuales se realizarán tres sesiones presenciales.
- f. Proponer una estrategia de acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del caso empresarial en sus organizaciones.
- g. Gestionar el proceso de formación.
- e. Evaluar y hacer seguimiento en la Participación-Acción del estudiante

II. METODOLOGÍA

Se presenta aquí la estructura de cómo sería el proceso de sistematización del programa, lo cual permite comprender de manera sistémica el impacto que estos cursos de Empresa y Derechos Humanos tendrían en las instituciones y en la comunidad. La sostenibilidad del programa depende del continuo entendimiento y trabajo compartido acerca de la estrategia y los objetivos y metas para alcanzarlo.

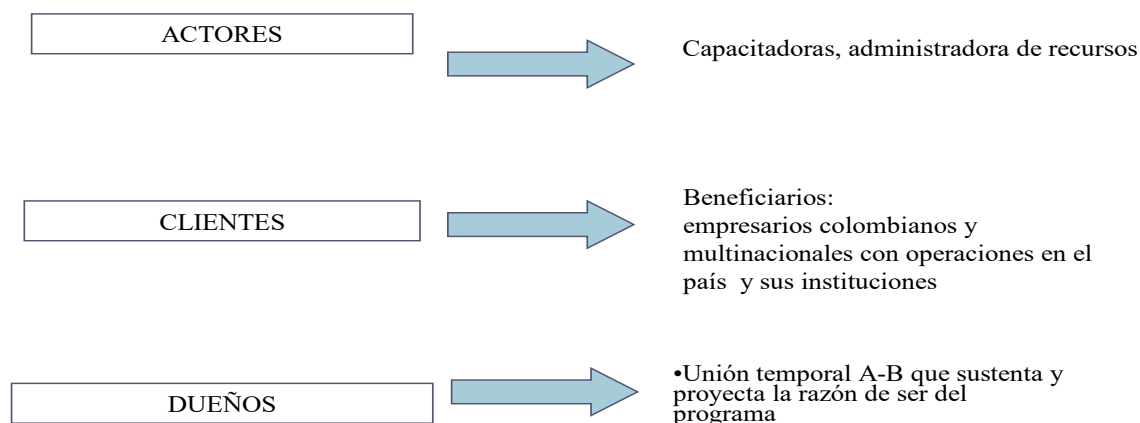


Fig. 1. Interacción entre los participantes del curso de Capacitación Empresa y Derechos Humanos

Se presenta aquí la estructura de cómo sería el proceso de sistematización del programa, lo cual permite comprender de una mejor manera el impacto que estos cursos de Empresa y Derechos Humanos tendrían en las instituciones y en la comunidad. La sostenibilidad del programa depende del continuo entendimiento y trabajo compartido acerca de la estrategia y los objetivos y metas para alcanzarlo.

III. CONTEXTO NORMATIVO

Para el desarrollo de la propuesta se ha llevado a cabo una Unión temporal entre A y la B. La UT A-B es una organización con experiencia académica en el diseño e implementación de cursos virtuales y semi-presenciales con conocimiento experto de los derechos humanos y de sus mecanismos internacionales de protección e igualmente de las prácticas empresariales socialmente responsables y sensibles al conflicto, para realizar el diseño e implementación de un curso virtual, con sesiones presenciales, de formación práctica sobre “Empresa y Derechos Humanos”, dirigido a empresarios colombianos y multinacionales con operaciones en el país, que permite a través de casos dar acompañamiento a estos en la aplicación de los conceptos aprehendidos dentro de las empresas de acuerdo a su entorno.

En particular, en lo relacionado con la capacitación del Recurso Humano, se ha propuesto el desarrollo y la ejecución del Programa con los siguientes objetivos:

- Capacitar un número de colombianos (profesores multiplicadores y los beneficiarios del Programa), en derechos humanos a través de cursos presenciales y virtuales con un nivel que garantice a los mismos la posibilidad de obtener un diplomado con la B.
- Diseñar seis cursos virtuales, con tres sesiones presenciales, como parte del curso virtual. Con sus módulos y contenidos de acuerdo a la temática enunciada e implementarlos en seis (6) regiones del país en una plataforma informática. Proponer una estrategia de acompañamiento a los estudiantes en el

desarrollo del caso empresarial en sus organizaciones. Dichos casos serán producidos por los estudiantes como reflexión a sus situaciones problemáticas en derechos humanos y como estos los afectan

c) Fomentar el fortalecimiento de las empresas de los participantes, considerando que el propósito de la capacitación es lograr que las empresas integren y fortalezcan el respeto y la protección de los derechos humanos, tanto en su interior como en sus actividades externas. Se identificarán herramientas que permitan a los participantes analizar situaciones de derechos humanos e iniciar una reflexión y diagnóstico de la situación de su organización con el diseño de casos que desarrollara en relación con el contenido del curso. Dichos casos permiten a los participantes identificar maneras de integrar los derechos humanos en sus actividades empresariales y su mejora en el corto, mediano y largo plazo.

La interacción entre los diferentes actores debe ayudar a implementar la estrategia pedagógica a través de los currículos y el proceso de enseñanza para los beneficiarios de tal manera que se logre el mejor impacto del programa “Empresa y Derechos Humanos”.

IV. ETAPAS DEL PROGRAMA

La figura 2, muestra las etapas macro del programa que serán ejecutadas a través de una Unión Temporal.

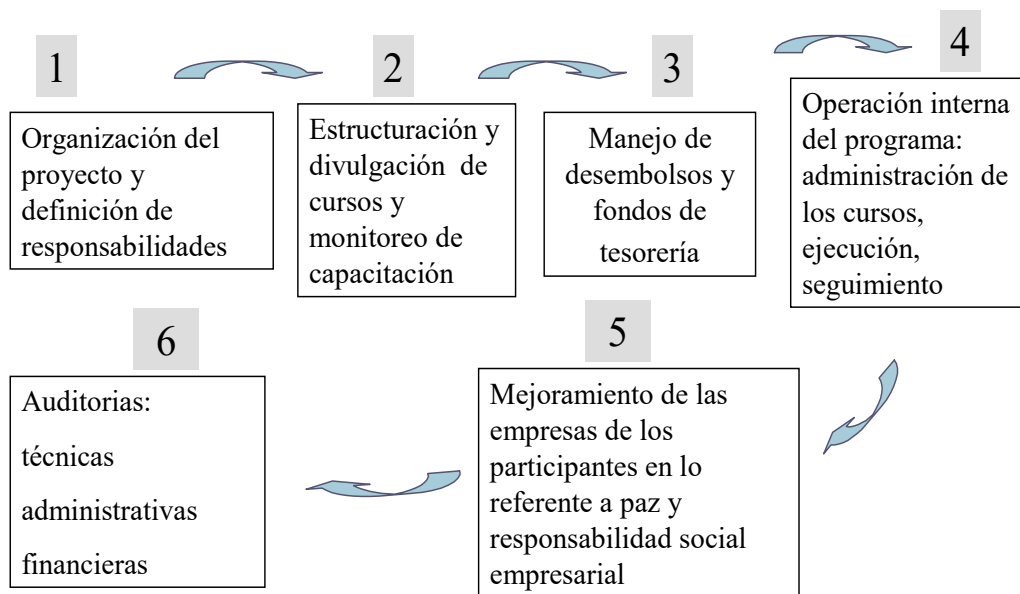


Fig. 2. Etapas necesarias para la operatividad del Programa Capacitación Empresa y Derechos Humanos

La responsabilidad Técnica (pedagógica y didáctica), Administrativa y Financiera del Programa es ejercida por la UT. A su vez, como parte de esta UT existe un enlace de programas regionales, cada uno de los cuáles contará con un coordinador responsable a través de instituciones de la organización B en las regiones de: Norte de Santander (Cúcuta), Eje Cafetero (Manizales), Sur occidente (Popayán), Sur-centro (Villavicencio); nor. Central (Bucaramanga) y Costa Caribe (Barranquilla). Cada regional será la encargada de definir criterios para seleccionar alumnos en cada regional y coordinarlos.

La El Programa tiene implicaciones en lo académico, lo financiero y lo administrativo que deben ser manejados a través de una GERENCIA INTEGRAL SISTÉMICA, es decir, debidamente coordinados, con procesos coherentes y siendo objeto de control y seguimiento que garanticen su contribución efectiva al logro total de los objetivos del programa. Además se ira gestando un observatorio de manera que a través de interacciones en un proceso Participación-Acción pueda ser evaluado periódicamente el Programa.

UT tiene como responsabilidad:

- Participar en el Comité de elaboración de criterios de Selección y Seguimiento de los alumnos y sus profesores
- Diseño curricular de los cursos
- Diseño de una estrategia de comunicación, información y divulgación

Las responsabilidades de la organización A son:

- Capacitar a los multiplicadores en metodologías virtuales
- Establecer criterios de evaluación de los cursos y de los estudiantes
- Adelantar la auditoria y el control de las actividades del programa
- Gestionar los recursos financieros para el Programa por regional
- Montar y operar administrativamente el Programa
- Ordenar el gasto de los recursos financieros de acuerdo con un presupuesto que permita establecer cuantos de los recursos asignados del programa deben destinarse a gastos administrativos, técnicos y de divulgación del programa
- Evaluar los estados financieros,
- Hacer seguimiento y evaluación de la información y del proceso Participación-Acción

Las responsabilidades de la organización B son

- Disponer de las aulas de la regional,
- Contratar los profesores,
- Participar en acuerdos de divulgación con las instituciones regionales de OMD para la capacitación
- Capacitar beneficiarios de acuerdo con los currículos, la planta de personal, y la tecnologías de Información definidos

Se espera que esta estructura permita que los objetivos propuestos se logren en los 8 meses tiempo estimado para el programa en las óptimas condiciones académicas y económicas definidas para su realización.

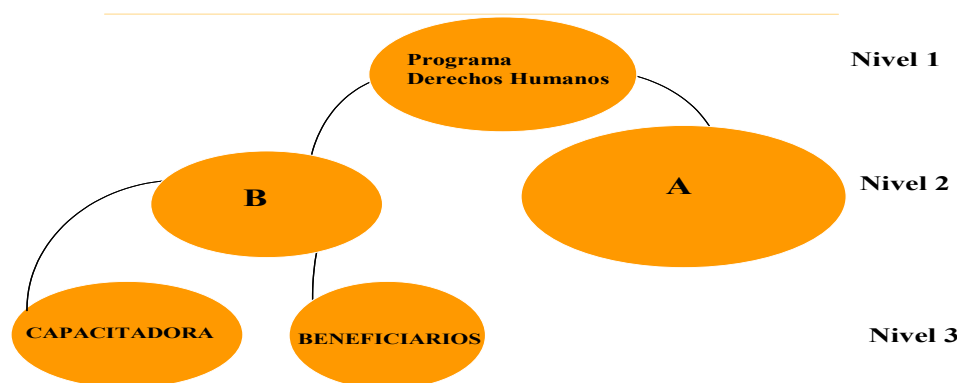


Fig. 3. Etapas necesarias para la operatividad del Programa Capacitación Empresa y Derechos Humanos

De acuerdo con la figura anterior se habla de una gerencia integral sistémica para la realización del programa, para lo cual se tiene planeada una estructura en la cual a un primer nivel se tiene la UT. A un Nivel 2, se tienen las Capacitadoras Regionales y los Beneficiarios con su respectiva empresa.

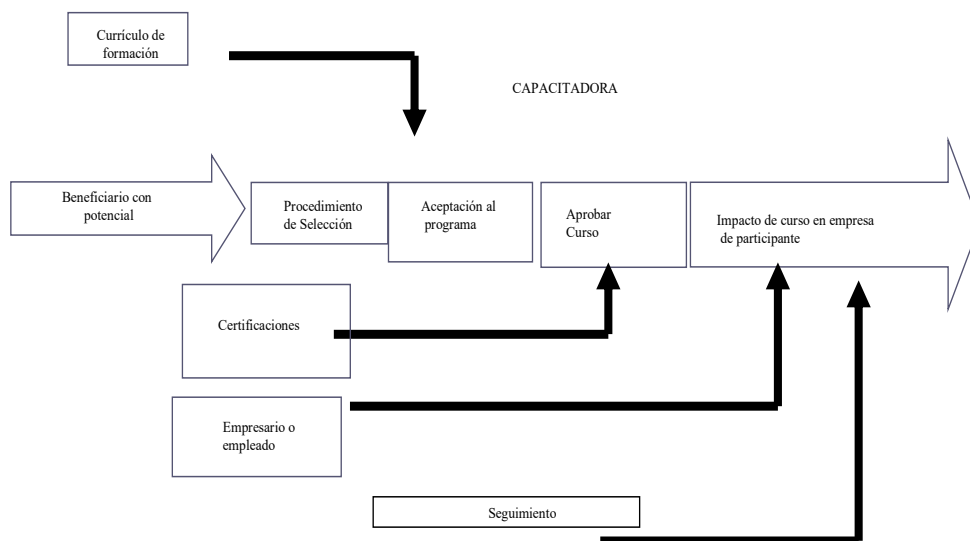
No obstante el Nivel 1 y Nivel 2 están estrechamente interrelacionados en lo técnico y en lo económico como en la coordinación de los recursos, la Planta de Personal, los Seminarios y las tecnologías de Información que permiten la estandarización de la información y de la estrategia de comunicación para invitar a los beneficiarios a participar en el Programa.

En el mediano plazo el programa repercutirá en la capacitación de colombianos en programas de derechos humanos pero a largo plazo se espera el impacto de estos, fomentando en el país un cambio que impacte no solo las empresas de los beneficiarios de los cursos sino que tenga un positivo impacto de cambio de imagen del país a nivel mundial, cuyo capital humano formado se constituya en el recurso crítico para esto.

A. Nivel 2 Beneficiarios con su respectiva empresa

La Figura 4 “Nivel 2 Beneficiarios”, ayuda a una mejor comprensión de cómo armar las diferentes funciones del Modelo del Sistema Viable, utilizado como metodología sistémica en el montaje del programa..

En la Función de Implementación es importante el uso de información financiera y académica, la cuál permite la definición de los criterios y factores de selección de los beneficiarios. Igualmente, el estar atentos a las pruebas de selección de los beneficiarios, las rutas de capacitación que deben seguir, y las certificaciones que deben darse a los beneficiarios.



La Figura 4 “Nivel 2 Beneficiarios”,

En la función de Coordinación los procedimientos y reportes a seguir por parte de los beneficiarios, permiten llegar a acuerdos entre ellos (ruta de capacitación, rutas de entrenamiento, y certificación). En cuanto a la función de control, lo importante es el velar porque se definan indicadores de gestión en las rutas de capacitación, la evaluación de las capacitadoras y la veeduría del proyecto. Igualmente, el cumplimiento de la capacitación, de la calidad de los docentes y de la infraestructura ofrecida por la capacitadoras, son algunos de los aspectos que hay que monitorear. En caso que una capacitadora no cumpla su función, debe ser posible para el beneficiario escoger otra entidad capacitadora.

En lo relativo a la función de Inteligencia, es fundamental pensar en modelos que permitan optimizar el manejo de los beneficiarios. Estos modelos están relacionados con la selección de beneficiarios considerando dos alternativas de análisis (el primero que llega al sistema es el que se atiende y la alternativa del análisis de los beneficiarios por lote de llegada). Otras herramientas de análisis deben facilitar la escogencia de rutas de formación, las capacitadoras, la estrategia de formación certificada y la promoción de un plan de ubicación laboral.

La función política debe velar por los contratos de cumplimiento, las pólizas de garantía, las rutas óptimas de estudio y el futuro laboral de los beneficiarios.

V. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

La siguiente figura 5 como ampliación en lo referente al proceso de capacitación de la Figura 2, muestra lo que serían los pasos de la capacitación en más detalle.

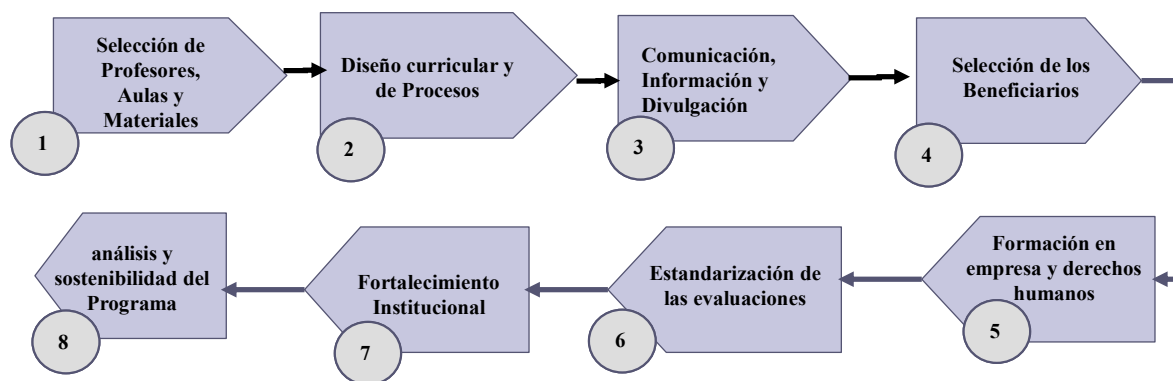


Fig. 5. Fases para la operatividad del Programa Capacitación Empresa y Derechos Humanos

Con estas fases se espera diseñar los currículos (muestra de estos se anexan al documento), seleccionar los profesores dictarlos (se anexan parte de las hojas de vida), aulas y materiales apropiados, igualmente se diseña y ejecuta la estrategia de comunicación, información y divulgación (se expande a continuación en el formato resumen de la metodología de marco lógico), se seleccionaran los beneficiarios al programa quienes serán multiplicadores de este programa, manejar criterios y herramientas de evaluación que faciliten la evaluación de los beneficiarios y del programa y desarrollar un observatorio de casos para promover el fortalecimiento de las empresas de los beneficiarios. Todo lo anterior permitirá una evaluación del Programa a través de mediciones con indicadores.

B. Nivel 2 Capacitadora

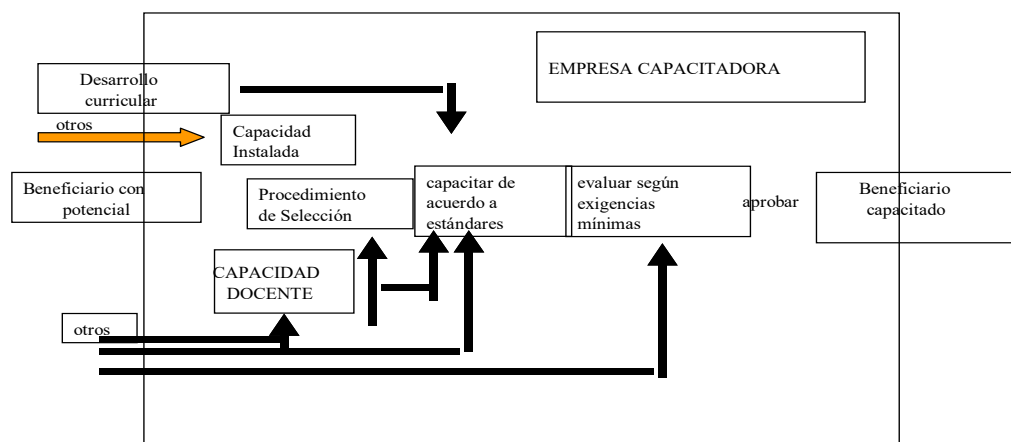


Figura 6. Entidades Capacitadoras

La Figura 6 “Nivel 2 Entidades Capacitadoras”, ayuda a una mejor comprensión de las capacitadoras de acuerdo al Modelo del Sistema Viable. En lo relativo a la Función de Implementación los encargados de la operatividad del Modelo son los grupos que llevan a cabo el diseño de los procesos de clasificación, organización y consolidación de la información presentada por las entidades capacitadoras, instrumentos de información y de control de acuerdo con los criterios de identificación de las entidades de capacitadoras y de los programas de formación definidos por el Comité Técnico para los aspectos académicos, organizacionales y logísticos. Por medio de estos mecanismos es posible llegar a la

permanente evaluación de la calidad del docente y los programas de capacitación. En lo relativo a la Función de Coordinación, esta se ejerce a través de los grupos técnicos y académicos, quienes coordinan alumnos, programas de capacitación, profesores y la infraestructura y ayudas tecnológicas que hagan posible la integración del sistema.

En lo relativo a la Función de Control a través de la información que fluye, es posible lograr el control necesario para la auditoria académica, la cual permite el seguimiento y la evaluación de los cursos de las entidades capacitadoras, los programas desarrollados y las condiciones ofrecidas para su desarrollo respecto a los beneficiarios inscritos en cada programa. Se debe diseñar indicadores para la evaluación de programas académicos para lograr la evaluación final de los cursos en general, docentes, costos, beneficiarios y demás para alcanzar la calidad en el desarrollo del programa.

El mecanismo de monitoreo se hace mediante el acompañamiento en la evaluación de las entidades capacitadoras durante las fechas de la convocatoria... Esta evaluación involucra las sedes de las entidades y la presentación de informes al Comité Técnico por parte de las entidades capacitadoras. Como parte del acompañamiento en la auditoria académica esta el evaluar los asesores, el cumplimiento de las licencias, cumplimiento de la normatividad y el seguimiento a estadísticas.

La función de Inteligencia tiene que ver con aspectos relacionados con la definición de estrategias de formación certificada y de servicio en lo relativo a pertinencia, contenidos, metodologías, tecnologías que apoya, tecnologías en las que se apoya de acuerdo a los programas de formación, profesores, Infraestructura y certificados. Igualmente debe estar haciendo promoción a programas de ubicación laboral y creación de empresas. Dentro de la función de política, la toma de decisiones en aspectos relacionados con la formación de acuerdo con las certificaciones de las capacitadoras, contactos empresariales para la ubicación laboral, y el fomentar el proyecto en las demás regiones geográficas.

C. Nivel I Programa Empresa y Derechos Humanos

Para comprender mejor como opera el Programa Empresa y Derechos Humanos se estructura el diagrama del MSV aplicado a este nivel 1

En este Nivel 1 las UEN ejercen la función de Implementación, quienes son las encargadas de llevar el manejo de los beneficiarios y las capacitadoras. La función de Implementación se logra mediante el Montaje del Programa con la definición y contratación de los suministros necesarios para la operación del este por cuenta de la UT (búsqueda y arriendo de oficina, contratación de oficina abierta y sistemas computacionales). Elaboración de cartas, actas y memorandos necesarios para el funcionamiento de Programa Empresa y Derechos Humanos. Igualmente, estas UEN son las encargadas del manejo de la estrategia de comunicación (folletos de capacitadoras y beneficiarios, comunicados de prensa para las convocatorias, cartas y memorandos, páginas Web, folletos, avisos periódico y comunicados de prensa y folletos informativos para entidades capacitadoras y beneficiarios, el diseño de las bases de datos internas necesarias (asistentes a eventos, preguntas y respuestas, y universidades).

La Función de Coordinación del proyecto se logra mediante reuniones con las personas a involucrase e involucradas en el Programa, UT, y entidades capacitadoras. (Comités, reuniones de trabajo, elaboración de actas, reuniones con los interesados en Programa Empresa y Derechos Humanos, reuniones aclaratorias de las convocatorias, reuniones de lanzamiento y aclaratoria de convocatorias

etc.). Estos comités y las reuniones son primordiales para la coordinación, el establecimiento de los planes de selección y planes de capacitación y certificación.

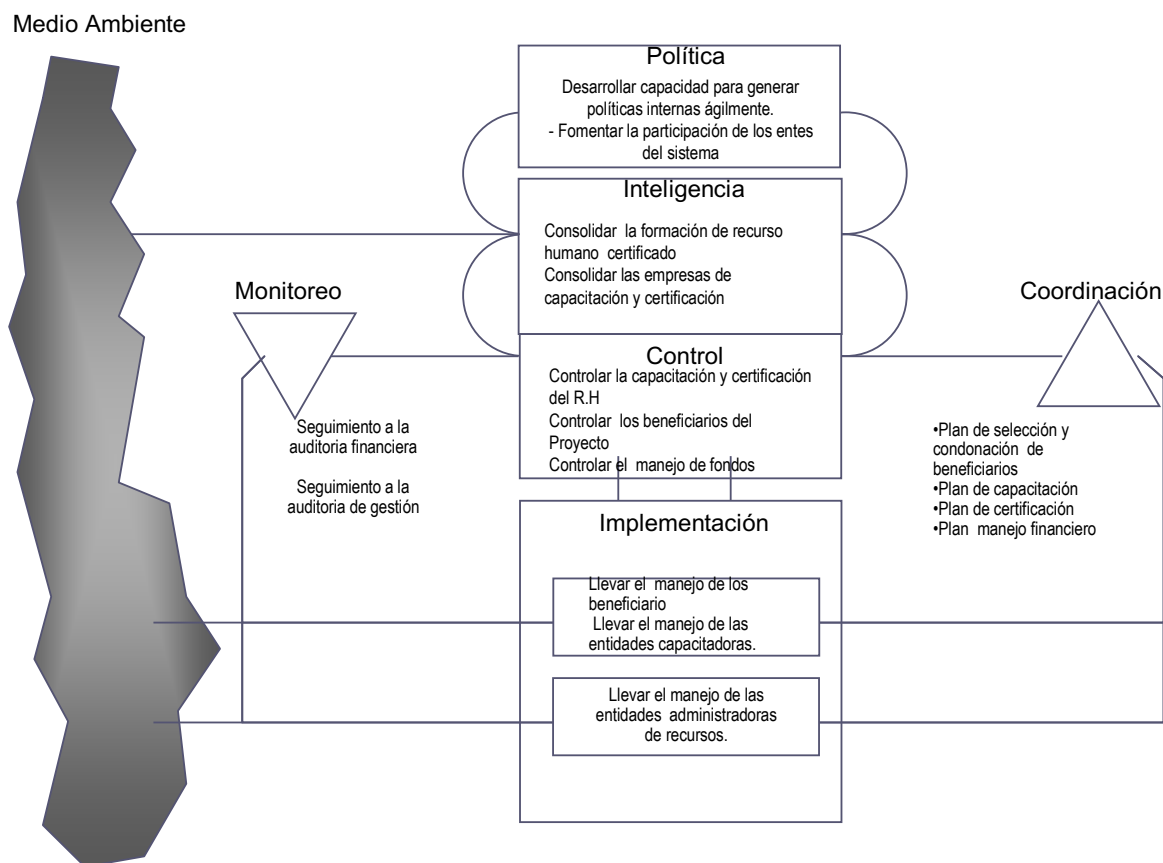


Figura 6: Modelo del Sistema Viable aplicado al Nivel 1

La función de Control se ejerce mediante las capacitadoras y los beneficiarios. Para esto se hace necesaria la identificación de indicadores, que mediante formatos permitan formular preguntas abiertas a las capacitadoras y a los beneficiarios en el lanzamiento del proyecto y en las convocatorias que se hicieron. El mecanismo de monitoreo y retroalimentación se logra por medio de las auditorías, mediante el seguimiento de los documentos del Programa, sus observaciones y la memoria de las entidades capacitadoras, criterios de selección y condonación de beneficiarios, decretos, presentaciones, etc.

La función de Inteligencia se soporta en los modelos y bases de datos necesarios para la consolidación de la información de la estructura y del recurso humano. Se ven plasmadas en la descripción de cargos y perfiles que desempeñan cada una de las funciones necesarias para la operatividad del Programa Empresa y Derechos Humanos. En lo relativo a la función de política, se requiere desarrollar en los directivos una capacidad para desarrollar las políticas ágilmente y fomentar la participación de todos los ejes del sistema.

La operatividad y finalidad del programa con sus objetivos y componentes aparece en la siguiente tabla para una mejor visualización. Esta tabla debe ser ejecutada, coordinada, controlada, planeada y emanar las decisiones de acuerdo al sistema descrito y modelado con la metodología de MSV. Actividades asociadas a estas finalidades y objetivos se desarrollaron en detalle de acuerdo al interés particular de cada regional.

Tabla 1. PROGRAMA “EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS”		
<i>D. Finalidad</i>	El Programa fortalece las (6) Regiones para la defensa y promoción de los derechos humanos.	
Objetivo	El programa fortalece actores sociales con influencia en el proceso de democratización a través de la formación para la multiplicación en Derechos Humanos.	
Componentes	1. <i>Comunicación, información divulgación:</i> Se ha implementado una estrategia de divulgación sobre el Programa y el impacto, en defensa de los Derechos Humanos sobre acciones en instituciones en que trabajan los beneficiarios.	2. <i>Formación en Empresa y Derechos Humanos:</i> Se ha desarrollado un programa presencial y virtual de formación de agentes multiplicadores en Derechos Humanos en seis regiones del Territorio Nacional. 3. <i>Fortalecimiento Interinstitucional:</i> Se han generado espacios para el fortalecimiento de acciones interinstitucionales en defensa de los Derechos Humanos donde laboran los beneficiarios.

Tabla 1. PROGRAMA “EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS” DESCRIPCIÓN DE CADA COMPONENTE

COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN	FORMACIÓN PROGRAMA “EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS”	FORTALECIMIENTO INTERINSTITUCIONA L
--	--	--

Finalidad: El programa invita a beneficiarios que serán multiplicadores a participar en el programa	Finalidad: El programa Capacita un número de colombianos (profesores multiplicadores y los beneficiarios del Programa), en derechos humanos a través de cursos presenciales y virtuales	Finalidad: El programa logra que las empresas integren y fortalezcan el respeto y la protección de los derechos humanos, tanto en su interior como en sus actividades externas.
Objetivo: Se han implementado mecanismos de divulgación regionales para atraer beneficiarios multiplicadores de acciones en derechos humanos	Objetivo: Se ha desarrollado un programa de formación de agentes multiplicadores en Derechos Humanos a nivel de seis regionales.	Objetivo: Se han generado espacios de fortalecimiento de acciones interinstitucionales en defensa de los Derechos Humanos.
Componentes	Componentes	
1. Se ha diseñado una estrategia de divulgación encargada de atraer beneficiarios o actores sociales multiplicadores, interesados en la defensa y promoción de los Derechos Humanos.	1. Se ha creado un programa presencial y virtual y sus currículos encargados del desarrollo de procesos de formación en Derechos Humanos.	1. Se han creado espacios para compartir experiencias significativas y exitosas en Derechos Humanos.
2. Se ha diseñado y desarrollado una campaña publicitaria a los diferentes actores interesados en el programa.	2. Se han capacitado a profesores multiplicadores en currículos virtuales y presenciales y plataformas tecnológicas para que impartan el diplomado presencial y virtual en las áreas de formación de Desarrollo	2. Se ha realizado un evento de socialización de resultados del programa.

	Humano,	
3. Se ha elaborado y presentado un informe final, detallando análisis técnico y financiero del programa.	3. Se ha implementado un diplomado presencial y virtual orientado a los cuatro módulos de formación en Derechos Humanos.	

VI. CONCLUSIÓN

Lo aquí expuesto para alcanzar el programa “Empresa y Derechos Humanos” son el conjunto de una serie de actividades interinstitucionales (socios que acompañan el proceso) en sinergia que hacen que la experiencia y conocimiento en el campo ayuden a tener un gran impacto en la comunidad. Este impacto se logra dado el conocimiento y experiencia con que cuentan los socios de la UT en el campo educativo, tanto en la implementación de programas de formación y educación presencial y virtual, en el campo de los Derechos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial, como en los métodos y estrategias pedagógicas y didácticas que se van a emplear en el desarrollo del mismo.

Más que conocimientos, lo que este trabajo aporta son ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN interdisciplinaria modeladas de acuerdo al MSV con casos desarrollados con los participantes, sus empresas y su comunidad, siguiendo una serie de pautas de intervención con los mismos participantes y sus instituciones, producto de la experiencia en este campo, más que una réplica y repetición de actividades o contenidos que muchas veces son complicados entender para generar cambios de actitud. Esta serie de intervenciones que se hacen a manera de observatorio, constituyen un sistema abierto de evaluación donde intervienen todos los participantes los cuáles retroalimentan el sistema con su participación permanente que van creciendo su complejidad a lo largo del tiempo. Se hace referencia a la metodología Investigación-acción-participación de Fals Borda, que le valió el reconocimiento internacional tanto en países del primero como del tercer mundo. Una prueba de la gran influencia ejercida por Fals fueron las numerosas invitaciones como profesor a las Universidades de Wisconsin (1964,1966), Columbia (1967), Londres (1968), México (1965), Teherán (1970), Estocolmo/Upsala (1972), Viena (1979), Tokio (1986), Sydney (1988), California, Santa Cruz (1990), Complutense, Madrid (1991) y Tennessee (1995).

Otro de los aportes del Programa es el de demostrar que para capacitar a verdaderos multiplicadores en las ciencias sociales, se requiere de tiempo, dedicación, conocimiento y estar evaluando y midiendo constantemente los logros y dificultades que se encuentran dentro del proceso durante el tiempo de la

capacitación. Se parte del principio que capacitar no depende del número de personas capacitadas sino de la calidad y el conocimiento, junto con las habilidades que adquirieron esas personas en el desarrollo de su capacitación y que sean capaces de ponerlo en sus instituciones o comunidades como multiplicadores.

No sobra aclarar que como el objetivo fundamental es el de la formación y educación para los Derechos Humanos, el componente comunicacional, información y divulgación nos estructura un campo en que se involucran los medios de comunicación dirigidos a crear todo un sistema educacional apropiado y vigente para la reproducción del proceso.

Finalmente, aunque hasta ahora el proceso se esta desarrollando, cumple con los objetivos, de acuerdo a estrategias e intervenciones progresivas, estudiadas, programadas y comprobadas en el tiempo esperando que produzca los mejores resultados como un proceso cibernético de retroalimentación para mejorar el sistema, convirtiéndose en un proceso inteligente de aprendizaje continuo.

REFERENCIAS

- [1] S. Beer "Diagnosing the System for Organizations" John Wiley & Sons. Chichester. 1985
- [2] Clemencia Morales "Evalúe la gestión de su empresa: Más allá de la Estrategia y los Indicadores" Editorial Panamericana, 2006
- [3] O. Fals Borda. Por ahí es la cosa: educación en Colombia. Bogotá: La Rosca. (Tres ediciones, 1980).
- [4] O. Fals Borda. "*The Challenge of Action Research*", Development: seeds of Change. No.1, Roma. p.55-61.1986.
- [5] Clemencia Morales "*Proyecto Inteligente su Diseño y Desarrollo Utilizando la Metodología del Modelo del Sistema Viable*" ALAS Asociación Latinoamericana de Sistémica. II Encuentro regional Ibagué Julio 2007