

Universidad de Guadalajara
Centro Universitario de Tonalá
Doctorado en Derechos Humanos



**El derecho al arte como un derecho humano para el
empleado y un elemento estratégico para la empresa**

Tesis para obtener el grado de Doctor en Derechos Humanos

Autor: Heriberto Ortiz Becerril

Directora: Dra. Cristina Isabel Castellano González

Co-director: Dr. Enrique Uribe Arzate

Tutora: Dra. Hilda Villanueva Lomelí

Julio 2023

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 7 |
| 1.1 Marco teórico: Hegemonía e inercia empresarial ante el derecho al arte y su marginación | 1 |
| 1.1.1 Aportaciones en torno a las ideas de Antonio Gramsci | 1 |
| 1.1.2 Inercia empresarial para incorporar la cultura y las artes, una contrahegemonía dormida | 3 |
| 1.1.3 Aportaciones de las ideas de Michel Foucault | 4 |
| 1.1.4 El sector empresarial como sociedad disciplinaria, una adversidad para la incorporación de la cultura y las artes | 6 |
| 1.1.5 El derecho al arte una historia de marginación..... | 7 |
| 1.2. Marco conceptual: El derecho al arte como derecho cultural humano | 11 |
| 1.2.1 Definición de cultura | 11 |
| 1.2.2 El arte | 19 |
| 1.2.3 Diferentes tipos modelos de organización productiva..... | 33 |
| 1.2.4 Análisis del derecho al arte como derecho humano | 41 |
| 1.2.5 Los derechos humanos en el sector empresarial en convenios y tratados | 51 |
| CAPÍTULO II. Ambiente idóneo para la materialización del derecho humano al arte dentro del sector empresarial | 60 |
| 2.1 Trabajo decente, digno y calidad en el trabajo..... | 61 |
| 2.2. Mecanismos empresariales para la adopción del derecho humano al arte | 64 |
| 2.2.1 Empresa socialmente responsable..... | 64 |
| 2.2.2 Norma 035 | 71 |
| 2.3 Beneficios multientidad del derecho humano al arte | 72 |
| 2.3.1 Beneficios en el ser humano..... | 72 |
| 2.3.2 Beneficios en las empresas | 76 |
| 2.3.3 Beneficios en la comunidad externa..... | 79 |
| 2.4 Mecanismos de protección del derecho humano al arte | 81 |
| 2.4.1 Mecanismos no jurisdiccionales | 82 |
| 2.4.2 Mecanismos jurisdiccionales | 86 |
| 2.4.3 Estándares internacionales de protección a los derechos humanos con respecto a la actividad empresarial..... | 89 |
| CAPÍTULO III. El derecho humano al arte en el derecho comparado y la configuración de una empresa cultural y artísticamente responsable | 96 |
| 3.1 El derecho humano al arte a través del derecho comparado | 96 |
| 3.1.1 Derecho humano al arte y derecho a la dignidad humana | 98 |
| 3.1.2 Derecho humano al arte y derecho al libre desarrollo de la personalidad artística | 98 |
| 3.1.3 Derecho humano al arte y derecho a la libertad de expresión y creación | |

| | |
|--|------------|
| artística | 99 |
| 3.1.4 Derecho humano al arte y derecho a la propiedad intelectual artística . | 101 |
| 3.1.5 Derecho humano al arte y derecho a la vida cultural y artística | 102 |
| 3.1.6 Derecho humano al arte y derecho al aprendizaje o educación artística | 104 |
| 3.1.7 Derecho humano al arte y preservación del patrimonio artístico cultural | 104 |
| 3.1.8 Derecho humano al arte y las constituciones políticas de Latinoamérica | 106 |
| 3.1.9 Derecho humano al arte y el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos..... | 107 |
| 3.1.10 Derecho humano al arte y el Sistema Universal de Derechos Humanos | 109 |
| 3.1.11 Derecho humano al arte y Sistema Europeo de Derechos Humanos.... | 110 |
| 3.2 La evolución del mecenazgo | 111 |
| 3.2.1 Definición de mecenazgo | 112 |
| 3.2.2 Mecenazgo en México, España y Francia..... | 114 |
| 3.3 Configuración de una empresa cultural y artísticamente responsable | 117 |
| CAPÍTULO IV. Ajuste a los mecanismos para garantizar el derecho humano al arte y la evaluación de empresas en su responsabilidad cultural y artística | 123 |
| 4.1 Propuesta de ajustes a los mecanismos para la protección del derecho humano al arte | 123 |
| 4.1.1 Nivel institucional | 123 |
| 4.1.2 Nivel estatal | 123 |
| 4.1.3 Nivel nacional..... | 126 |
| 4.1.4 Nivel internacional..... | 129 |
| 4.2 Softtek un caso de estudio | 130 |
| CONCLUSIONES | 147 |
| NUEVAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN | 164 |
| ANEXO A | 165 |
| ANEXO B | 165 |
| ANEXO C | 165 |
| REFERENCIAS | 165 |

Índice de figuras y tablas

| | | |
|-----------|--|-----|
| Figura 1 | Capas de la programación mental | 11 |
| Figura 2 | Responsabilidad social y derechos humanos | 51 |
| Figura 3 | Matriz de decisión de la empresa | 53 |
| Figura 4 | Derecho humano al arte | 96 |
| Figura 5 | Integración de la cultura y RSE | 114 |
| Figura 6 | Número de denuncias | 131 |
| Figura 7 | Nivel de madurez SEMECAR | 133 |
| Figura 8 | Nivel de Responsabilidad cultural | 135 |
| Figura 9 | Nivel de bienestar general | 138 |
| Figura 10 | Nivel de bienestar en la ética y gestión empresarial para la cultura y las artes | 139 |
| Figura 11 | Nivel de bienestar en la calidad de vida en el fomento de la cultura y las artes | 140 |
| Figura 12 | Nivel de bienestar en la cadena de valor en la cultura y las artes | 140 |
| Figura 13 | Nivel de bienestar en la calidad de vida en el fomento de la cultura y las artes | 141 |
| Figura 14 | Nivel de bienestar en desarrollo de la cultura y las artes | 142 |
| Figura 15 | Nivel de bienestar por el desarrollo de eventos en las diferentes disciplinas artísticas | 142 |
| Figura 16 | Análisis de palabras recurrentes | 144 |
| Tabla 1 | Historia de seis ideas | 19 |
| Tabla 2 | Derecho humano al arte en las constituciones políticas de Latinoamérica | 105 |
| Tabla 3 | Derecho humano al arte en el sistema Interamericano de derechos Humanos | 107 |
| Tabla 4 | Derecho humano al arte en el sistema universal de derechos Humanos | 108 |
| Tabla 5 | Derecho humano al arte en el sistema europeo de derechos Humanos | 109 |
| Tabla 6 | Bienestar a nivel entidad | 143 |
| Tabla 7 | Áreas de bienestar a nivel persona | 143 |

Tabla de acrónimos

| | |
|---------|---|
| CNDH | Comisión Nacional de Derechos Humanos |
| ECAR | Empresa Cultural y Artísticamente Responsable |
| ODS | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| OECD | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos |
| OMPI | Organización Mundial de la Propiedad Intelectual |
| ONG | Organización No Gubernamental |
| RCE | Responsabilidad Cultural Empresarial |
| RSE | Responsabilidad Social Empresarial |
| SEBECAR | Sistema de Evaluación de Bienestar como Empresa Cultural y Artísticamente Responsable |
| SEMECAR | Sistema de Evaluación del Nivel de Madurez como Empresa Cultural y Artísticamente Responsable |
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Tecnología |

Resumen: El debido respeto al derecho al arte como un derecho humano se ve materializado dentro de las empresas a través de la responsabilidad cultural empresarial, ámbito que se encuentra en un estado incipiente dentro de este sector provocado por la influencia de la hegemonía capitalista que prioriza la generación de capital por encima del desarrollo cultural. Madurar dentro de este ámbito de la responsabilidad cultural y bajo el marco de los derechos humanos implica un proceso paulatino pero importante y necesario para coadyuvar en la transformación social y cultural del país, cada empresa tiene el compromiso ético y la responsabilidad social de conformar a su comunidad laboral y conformarse a sí mismas como entes culturales. Esta responsabilidad cultural por parte de las organizaciones implica ser participativo en el rescate, promoción, preservación, difusión, fomento, investigación, educación, desarrollo y ejercicio de todas las manifestaciones artísticas, que permite la libertad del ser humano de interactuar con el arte, dignificando al empleado en su aspecto como derecho humano y beneficiando a la empresa como elemento estratégico.

Palabras claves: empresa, empleado, arte, derecho humano, responsabilidad cultural

Abstract: Due respect for the right to art as a human right is materialized within companies through corporate cultural responsibility, an area that is in an incipient state within this sector caused by the influence of capitalist hegemony that prioritizes generation capital over cultural development. Maturing within this area of cultural responsibility and under the framework of human rights implies a gradual but important and necessary process to contribute to the social and cultural transformation of the country. Each company has the ethical commitment and social responsibility to conform to its labor community and conform to themselves as cultural entities. This cultural responsibility on the part of the organizations implies being participatory in the rescue, promotion, preservation, diffusion, promotion, research, education, development and exercise of all artistic manifestations, which allows the freedom of the human being to interact with art, dignifying to the employee in its aspect as a human right and benefiting the company as a strategic element.

Keywords: company, employee, art, human right, cultural responsibility

INTRODUCCIÓN

Esta tesis abordó el tema de los derechos culturales desde el sector empresarial para ser evidente la existencia de los mismos en la vida laboral del ser humano, haciendo especial énfasis en el derecho humano al arte, se partió de la idea de que la relación indisoluble y constante del arte y las personas es un acto de dignificación humana, razón por la cual no se puede marginar este derecho humano en la comunidad laboral sino al contrario es necesario reconocer, respetar y proteger este derecho, para sostener la relevancia de esta idea se hizo necesario llevar un proceso estructurado para entender el marco teórico y conceptual del derecho al arte y su fundamentación como derecho humano y el esquema más propicio para su comprensión y materialización en las organizaciones bajo el concepto de responsabilidad cultural, lo anterior implicó comprender las causas de la apatía de las empresas con respecto a la cultura y el arte, como desarrollar la responsabilidad cultural y detectar los beneficios obtenidos cuando una compañía es cultural y artísticamente responsable, para fines prácticos se desarrolló un caso de estudio de una empresa mexicana donde se describe su acercamiento con los derechos humanos y nivel de madurez con respecto a su responsabilidad cultural.

La problemática considerada en este trabajo de investigación fue la incipiente responsabilidad cultural dentro del sector empresarial mexicano, dimensión a través del cual se materializa el debido respeto de los derechos culturales y muy en especial del derecho humano al arte, esto implicó en profundizar en la responsabilidad cultural, concepto que demanda a las empresas contemplar acciones culturales y artísticas tanto en su ámbito interno como externo, el primero está relacionado con su comunidad laboral, es decir, los empleados, el segundo se enfoca a su cadena de valor conformada principalmente con los clientes, proveedores y con las comunidades del entorno donde opera. Internamente la ínfima actividad con respecto al desarrollo cultural y artístico para sus empleados impacta negativamente en la calidad de vida de sus recursos humanos y por ende a su dignidad humana, la calidad de vida forma parte del bienestar integral del empleado que en conjunción con su función productiva lo mantiene feliz, sano y en paz. Externamente, la falta de apoyo a la cultura y las artes en las poblaciones circunvecinas merma en el desarrollo social de la región, debilita la identidad e integración social de las comunidades, margina el apoyo a grupos vulnerables del ámbito artístico y desaprovecha la difusión entre socios comerciales que conforman su cadena de valor principalmente con los proveedores y clientes. Mantener

la inercia y pasividad empresarial ante la cultura y las artes, priva la oportunidad de coadyuvar en la formación de seres culturales tan necesitados para la transformación a una nueva sociedad que el mundo requiere, reflejando solamente una clara violación a los derechos humanos culturales, un nuevo concepto de empresa debe ser considerado: Empresa cultural y artísticamente responsable (ECAR), que son aquellas empresas que tienen conciencia sobre la importancia y necesidad del derecho humano al arte e incorporan dentro de su cultura organizacional, el acceso, la promoción, la difusión y el desarrollo de la cultura y las artes en su dimensión interna como externa, como parte del proceso evolutivo que conlleva la responsabilidad cultural.

Ante la problemática anteriormente descrita este trabajo de investigación planteó la pregunta: ¿Cuáles son los beneficios que se obtienen para los empleados, para la sociedad y para la misma empresa mexicana conforme va madurando en su responsabilidad cultural como empresa cultural y artísticamente responsable en torno al debido respeto al derecho humano al arte? Pregunta a la que se dio respuesta durante el desarrollo de la investigación.

Develar que una empresa que se apega al debido respeto de los derechos culturales humanos, en especial al derecho humano al arte y que asume evolutivamente su responsabilidad cultural como empresa cultural y artísticamente responsable (ECAR) mejora el nivel de bienestar de sus empleados por generar beneficios para ellos, para la sociedad y para la misma empresa.

Los objetivos específicos planteados este trabajo de investigación fueron:

- Fundamentar moral y jurídicamente el derecho al arte como un derecho humano
- Definir un mecanismo para medir en las empresas mexicanas el nivel de madurez en cuanto su apego al debido respeto al derecho humano al arte y su responsabilidad cultural como empresa cultural y artísticamente responsable.
- Determinar el nivel de bienestar obtenido en los empleados conforme al nivel de madurez en cuanto su apego al debido respeto al derecho humano al arte y su responsabilidad cultural como empresas cultural y artísticamente responsables.

La hipótesis de investigación en la que ahonda la presente tesis observa a la empresa que transforma su cultura organizacional bajo un proceso de madurez progresivo e incremental como empresa cultural y artísticamente responsable y al hacerlo genera “bienestar” por

proveer beneficios a los empleados, a la empresa misma, a su cadena de valor y a las comunidades de los alrededores ya que asume el compromiso y la responsabilidad de satisfacer los principios rectores definidos por la comisión de derechos humanos de la ONU para respetar los derechos humanos, por ende el derecho humano al arte y por gestionar estratégicamente su responsabilidad cultural, materializando el acceso, la promoción, la difusión y el desarrollo de la cultura y las artes en su ámbito interno como externo.

Las herramientas SEMECAR (sistema de evaluación de madurez como empresa cultural y artísticamente responsable) y SEBECAR (sistema de evaluación del bienestar en los empleados de una empresa cultural y artísticamente responsable) ambas creadas dentro este trabajo de investigación y aplicadas en un caso de estudio, de una empresa mexicana de tamaño mediana y con presencia global, proporcionan el marco metodológico cuantitativo y cualitativo respectivamente, asimismo son también una aportación como herramientas de gestión empresarial, que guía a las empresas en su proceso de madurez con respecto a su responsabilidad cultural.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos, conservando una secuencia lógica con la intención de ir validando el conocimiento desarrollado y su madurez de una manera paulatina, para ello, la antesala está conformada por una vasta gama de conceptos que integran el marco teórico y conceptual, se prosigue con la labor de profundización y contextualización de los conceptos con el objeto de estudio a través de un ejercicio de análisis y síntesis, materializando el conocimiento generado en un ejercicio práctico referenciado como un caso de estudio, finalmente el trabajo de investigación manifiesta las conclusiones obtenidas.

El primer capítulo llamado: Fundamentación e importancia del derecho al arte como derecho cultural humano en el sector empresarial, describe dos ámbitos altamente relevantes, el primero de ellos es el marco teórico, a través de las aportaciones teóricas de dos importantes pensadores como son Michel Foucault y Antonio Gramsci, donde se da una primera explicación sobre la pasividad del sector empresarial para interactuar y desarrollar la cultura y las artes, por ser un ente inmerso en la hegemonía capitalista del ejercicio del derecho al arte, aunado a lo anterior se brinda un recorrido histórico sobre la concepción del arte manifestando la marginación gradual y constante del arte hacia la clase obrera hasta su total

desapego, pero es en el tiempo actual donde se abre la posibilidad a través de los derechos humanos para fusionar el arte con los empleados como lo exige el derecho humano al arte. El segundo ámbito es el marco conceptual, el cual ahonda en conceptos esenciales que servirán para la fundamentación del derecho al arte como derecho humano y su relevancia en el sector empresarial, por esa razón el término de cultura es analizado desde su ámbito general hasta llegar bajo la óptica de empresa al concepto de cultura organizacional, se aborda el concepto del arte, del artista y como se han ido transformando con el devenir de la historia, la importancia de la relación entre el arte y el ser humano, la relación entre arte y empresa bajo el concepto de creatividad empresarial y economía creativa, también se ilustra a las diferentes organizaciones productivas (fordismo, toyotismo, organización empresarial nazi, las empresas 4.0) que marcan las bases más comunes de las empresas actuales, posteriormente se incursiona en el concepto del derecho a la cultura como parte de los derechos culturales, permitiendo dar una primera fundamentación del derecho al arte como derecho humano y la positivación de los derechos culturales. Finalmente el capítulo concluye describiendo las acciones internacionales emprendidas para procurar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas a través de los principios rectores y cómo estos encuentran mejor adopción en la responsabilidad social empresarial, por último y no menos importante se recalca el concepto libertad de empresa, que aparentemente pudiera ser un obstáculo o riesgo para avanzar hacia la responsabilidad cultural donde el temor de las organizaciones del sector empresarial gira en que la rentabilidad de sus corporaciones pueda verse afectadas por invertir en la cultura y en las artes, entonces prefieren mantenerse en una inactividad cultural justificando erróneamente su actitud bajo el uso de su derecho de libertad de empresa. Sin embargo, se verá que la libertad de empresa como derecho humano permite conectar a los entes no humanos con los seres humanos, donde la libertad de empresa es otorgar derechos humanos a las organizaciones, pero pensando que el fin último es para beneficiar a las personas. En este mismo apartado se mencionan las barreras que generan temor en las empresas impidiéndoles impulsar los derechos culturales, complementando las causas que explican la pasividad cultural y artística de las empresas.

El segundo capítulo cuyo nombre es: Ambiente idóneo para la materialización del derecho humano al arte dentro del sector empresarial, plasma las condiciones más propicias dentro del sector empresarial donde el derecho humano al arte encuentra cabida para recibir su

debido respeto y que la responsabilidad cultural pueda ir evolucionando, para romper con la inercia empresarial histórica que este sector ha manifestado a través de su actitud pasiva y transformarla en una actitud activa, comprometida y responsable, estas condiciones giran en torno al trabajo decente, cuya obligación de ser instaurado depende del gobierno y por parte de las empresas el trabajo de calidad, de tal manera que mecanismos o herramientas que permitan instaurar un trabajo de calidad son convocados desde el sector empresarial, como es la responsabilidad social empresarial (RSE) y otra herramienta es la Norma 035 enfocada a atender los factores psicosociales y promover un entorno favorable en los centros de trabajo. La RSE es la más amplia y más conocida herramienta en el sector empresarial, contempla cuatro dimensiones: ética empresarial, calidad de vida, comunidad y medio ambiente, en ellas el derecho humano al arte encuentra cabida, con mayor presencia en la primera y en la segunda dimensión respectivamente, en las dos últimas tendrá una presencia de manera indirecta. Posteriormente se describe los beneficios que el ejercicio pleno del derecho humano al arte genera en su comunidad interna de las empresas, en este caso los beneficios resultantes en los empleados son la creatividad, la inteligencia cualitativa y la actitud representativa, con respecto a la empresa se detectan tanto beneficios directos como indirectos que van desde la imagen y reputación hasta la innovación y la licencia social, adicionalmente los beneficios que se generan en la comunidad externa, son la creatividad social, la inserción laboral y el desarrollo social y cultural. El capítulo en su parte final expone un primer abordaje de los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales para proteger el derecho al arte, el cual se complementa más tarde en el capítulo cuarto de este trabajo de investigación, con propuestas de actualización para reforzar la protección de los mismos.

El tercer capítulo: El derecho humano al arte en el derecho comparado y la configuración de una empresa cultural y artísticamente responsable, aquí se describe que las actividades esenciales que surgen de la interacción del ser humano con el arte y la esquematización de diferentes derechos humanos relacionados con el arte que se encuentran dispersos en los diferentes convenios, tratados, constituciones y documentos internacionales son integrados en el derecho humano al arte, esta es una aportación nueva de esta investigación, por ello se hace relevante describir esta integración que hace el derecho humano al arte y su aspecto de derecho fundamental, el cual se materializa a través de los otros derechos humanos relacionados con el arte a través de las diferentes constituciones políticas de los países de

Latinoamérica y de los sistemas internacionales de derechos humanos. Con el antecedente del derecho al arte como derecho humano y la relevancia que mantiene por su esencia vital en el ser humano, en la sociedad y en todo aquel ámbito donde existe la interacción humana, este derecho humano al arte se encuentra presente aún en espacios menos pensados como es el espacio laboral, pero la relación del sector empresarial y el arte tiene años de historia como se puede vislumbrar con la aparición del mecenazgo, que con el paso del tiempo evoluciona hasta llegar a concebirse a lo que hoy se llama responsabilidad cultural en las empresas que implica un respeto al derecho humano al arte, se puede configurar un proceso evolutivo por el cual deben transitar toda aquella empresa que desee llamarse empresa cultural y artísticamente responsable. Las características de este tipo de empresa, así como las diferentes etapas de evolución son descritas en este capítulo. Así mismo se define dos herramientas para la gestión empresarial en la parte de responsabilidad cultural, que son dos sistemas de evaluación, una para determinar el nivel de madurez en la responsabilidad cultural y artística y el segundo para determinar el nivel de bienestar generado en los empleados de la empresa.

El cuarto capítulo: Ajuste a los mecanismos para garantizar el derecho humano al arte y la evaluación de empresas en su responsabilidad cultural y artística, brinda una serie de propuestas como mecanismos para la protección del derecho humano al arte en diferentes niveles: institucional, estatal, nacional e internacional. En cada nivel hay una serie de artículos que deben ser abordados desde una perspectiva de derechos humanos y posteriormente hacer explícito el derecho humano al arte. Finalmente, el capítulo aborda un caso de estudio de la empresa Softtek (empresa consultora en soluciones tecnológicas) para analizar su nivel de responsabilidad cultural, aplicando el sistema de medición de empresa cultural y artísticamente responsable llamada SEMECAR y también se aplica el sistema SEBECAR para medir el nivel de bienestar con un grupo de empleados, evaluaciones de tipo cuantitativo y cualitativo respectivamente.

El trabajo de investigación finaliza con una sección de conclusiones, donde se plasma la síntesis de todo el análisis desarrollado a lo largo de la investigación, enfatizando el aporte del nuevo conocimiento en pro de los derechos humanos y una lista de nuevas líneas de

investigación sugeridas que pueden ampliar el abanico de opciones de la incipiente relación, pero trascendental entre empresas, derechos humanos y el arte.

CAPÍTULO I. Fundamentación e importancia del derecho al arte como derecho cultural humano en el sector empresarial

1.1 Marco teórico: Hegemonía e inercia empresarial ante el derecho al arte y su marginación.

1.1.1 Aportaciones en torno a las ideas de Antonio Gramsci

Es importante considerar algunos conceptos que ayudan a explicar por qué las empresas se muestran pasivas con respecto a su participación en programas culturales y artísticos dentro de su cultura organizacional, para ello se ha estudiado algunos de los principales conceptos desarrollados por Antonio Gramsci con respecto al poder que tienen los estados, a través del cual controlan legítimamente a una sociedad dentro de un territorio determinado de ahí que se puede hacer una equivalencia con las empresas si las consideramos a estas como pequeños estados.

Uno de estos conceptos, es la hegemonía, el sector empresarial en México, forma parte del sistema capitalista, es decir, está inmerso dentro de una hegemonía capitalista, que marca una gran influencia en la cultura organizacional de las empresas, donde las operaciones comerciales se ejecutan y son asimiladas y comprendidas por la comunidad laboral como algo normal, a través de Gramsci se entiende por hegemonía:

Hegemonía. Uno de los trazos característicos de las sociedades capitalistas, dice, es la existencia en períodos de normalidad (cuando no se agudiza la amenaza o el estallido de algún tipo de crisis) de un consenso generalizado -activo o pasivo- por parte de las diferentes clases sociales hacia la dirección que otra clase ejerce sobre el conjunto de la formación social. La existencia de este consenso generalizado, obtenido gracias a un determinado control-dirección de índole ideológica ejercida por una clase, significa que esa clase es hegemónica. Ahora bien. Tal dominación de carácter consensualista [...] es capaz de estructurar la construcción ideológica de la sociedad alrededor de un sistema cultural. La Hegemonía para Gramsci, como afirmábamos al inicio, es una producción cultural (Citado en Noguera, 2011, p. 8).

Implementar cambios en una sociedad que se encuentra inmersa en una hegemonía, la cual tiene el control del poder, requiere que ciertos grupos de esta sociedad tengan la tarea de ir marcando una nueva dirección intelectual, sin necesidad de usar fuerzas materiales y poco a poco materializar su influencia y con ello su dominio, una especie de revolución pasiva, con Gramsci se puede entender de la siguiente manera de acuerdo con su pensamiento, que se describe a continuación:

Revolución pasiva. La supremacía de un grupo social se manifiesta de dos modos, como dominio y como dirección intelectual y moral. Un grupo social es dominante respecto de los grupos adversarios que tiende a liquidar o a someter incluso con la fuerza armada, y es dirigente de los grupos afines y aliados. Un grupo social puede y hasta tiene que ser dirigente ya antes de conquistar el poder gubernativo (esta es una de las condiciones principales para la conquista del poder); luego, cuando ejerce el poder y aunque lo tenga firmemente en las manos, se hace dominante, pero tiene que seguir siendo también dirigente. [...] debe haber una actividad hegemónica incluso antes de llegar al poder, no se tiene que contar sólo con la fuerza material que da el poder para ejercer una dirección eficaz. (Citado en Noguera, 2011, p. 10).

Lo mismo puede acontecer en el sector empresarial, es decir, no se pueden producir cambios en la cultura organizacional empresarial inmersa en la hegemonía capitalista sin la existencia de grupos de innovación que propongan ideas disruptivas, cuya equivalencia con Gramsci serían los intelectuales, a los cuales él hace alusión de la siguiente manera:

Por intelectuales han de entenderse todos aquellos que mediante su actividad transmiten valores, racionalidades, modos de vida, principios de organización del espacio, modos de actividad, etc. contributivos a la reafirmación o reproducción de las normas de la cultura cotidiana legitimadora de las relaciones sociales (muchas veces incluso de manera inconsciente e independientemente de su voluntad, pues en ocasiones la legitimación viene determinada no por los mismos intelectuales sino por las estructuras desde las que actúan, como puede ser el caso de los miembros de un parlamento o de los partidos políticos) o a la subversión de las mismas. (Citado en Noguera, 2011, p. 17).

Este grupo disruptivo o de intelectuales, progresivamente pueden ir conformando un bloque transformador, es decir un bloque hegemónico, cuya descripción de acuerdo con Gramsci es:

Bloque hegemónico. Cuando una clase social o alianza de clases consigue el control a la vez, de los medios de producción (infraestructura económica) y el control de la dirección ideológica de la sociedad (superestructura político-ideológica), Gramsci dice que esa clase crea un Bloque Histórico: “la estructura y las superestructuras forman un bloque histórico, o sea, que el conjunto complejo, contradictorio y discordante de las superestructuras es el reflejo de las relaciones sociales de producción. (Citado en Noguera, 2011, p. 11).

Cuando el grupo disruptivo o de intelectuales, a través de sus ideas transformadoras encuentren eco y aceptación en la comunidad empresarial, debido a que las condiciones actuales ya no satisfacen sus expectativas o no mejoran sus condiciones actuales, se inician los cambios, ante una crisis de cultura organizacional dentro de la hegemonía capitalista nuevas estrategias pueden ser interpretadas, a esta crisis hegemónica Gramsci lo explica de la manera siguiente:

Crisis hegemónica. Una de las condiciones para la disolución del sistema hegemónico de la clase dominante es que se produzca una crisis orgánica, que no es más que una ruptura del nexo orgánico entre infraestructura económica y superestructura político-ideológica, esto es, una “crisis de autoridad” de la clase dirigente, una pérdida de su capacidad de control-dirección moral e intelectual o, lo que es lo mismo, del consenso: “una crisis orgánica es la ruptura del nexo orgánico entre infraestructura y superestructura, con lo cual el bloque histórico comienza a disgregarse. Una ruptura de tal índole supone que las orientaciones dadas por la clase dominante ya no encuentran justificación ideológica frente a otras clases, (Citado en Noguera, 2011, p. 17).

El cambio en las hegemonías de los estados puede darse a través de las contrahegemonías que se gestan desde el interior de las comunidades de una manera pacífica, pero con fuerza intelectual, de manera semejante, los cambios en la cultura organizacional de las empresas se gestionan a través de iniciativas de transformación cultural con grupos de personas con ideas innovadoras.

1.1.2 Inercia empresarial para incorporar la cultura y las artes, una contrahegemonía dormida

Para dar una posible explicación sobre hecho de que las empresas no han incorporado internamente el ejercicio de los derechos culturales humanos, en este caso el derecho al arte, haciendo uso de los conceptos teóricos de Antonio Gramsci (uno de los pensadores marxistas más expresivos del siglo XX), se tiene lo siguiente:

- Se identifican las clases sociales en cuestión, una clase dominante que estará conformada por los dueños y directivos de las empresas; la clase oprimida conformada por los empleados.
- La clase dominante desde el momento en que la empresa privada es creada dedicará todo su esfuerzo para hacer que la empresa sea rentable y convertirla en líder del mercado dentro del giro empresarial en que esté enmarcada; en concordancia con lo estipulado por el sistema capitalista; conformando así su visión dentro de su cultura organizacional. Esta concepción será permeada a todos los niveles de la organización y aceptada por los empleados por consenso. Conformado de esta manera una hegemonía empresarial y capitalista.
- Dentro de esta cultura organizacional hay una carencia de brindar mecanismos para dar acceso, promoción y desarrollo de la cultura y las artes (derecho al arte) a sus empleados

y por tanto una afectación a los derechos culturales humanos. Esta carencia se da posiblemente por las siguientes razones:

- Por desconocimiento es decir los dueños o directores de las empresas, no tienen noción de sus responsabilidades para hacer respetar y brindar el libre ejercicio de los derechos humanos culturales de sus empleados.
- Por rechazo a la implementación de tales ejercicios porque implica costos que podrían impactar a su rentabilidad; sin entender que más que un gasto es una inversión.
- Inflexibilidad paradigmática donde la cultura y las artes no encajan dentro del giro empresarial.

- La crisis hegemónica que es la chispa que activará un movimiento para que los cambios ideológicos se vayan generando internamente en las empresas, desafortunadamente no ha sido activada por las siguientes razones:

- Por desconocimiento, es decir los empleados de las empresas no tienen noción de sus derechos humanos culturales.
- Por apatía, porque no han sido sensibilizados en la cultura y las artes y no sienten esa necesidad.
- Inflexibilidad paradigmática donde el empleado también concibe que el ejercicio de la cultura y las artes no se puede ejercer internamente en las empresas.

1.1.3 Aportaciones de las ideas de Michel Foucault

Las empresas que conforman el sector empresarial, pueden considerarse pequeñas sociedades, que operan bajo una cultura organizacional, a través de políticas, procesos, procedimientos y valores, que abarcan a su comunidad laboral y a su cadena de valor, que bajo la lupa de la interpretación de las mismas como sociedades disciplinarias, permiten entender la pasividad o inactividad del sector empresarial para llevar a cabo programas culturales y artísticos y con ello el apoyo a la promoción, la difusión y el desarrollo de la cultura y las artes. Entonces una sociedad disciplinaria se entiende de acuerdo con las palabras de Michel Foucault como:

Sociedad disciplinaria. El cuerpo se ha visto enmarcado bajo numerosas disciplinas que ha impuesto la sociedad, la finalidad es lograr un determinado comportamiento, encasillándolo de acuerdo con los espacios donde se desenvuelve (casa, trabajo, escuela, supermercados, salas de cine, etc.). El sujeto está limitado en

su movilidad, debido a que ha perdido la libertad por estar vigilado constantemente, en consecuencia, a ello su expresión corporal y desarrollo mental se ha visto coartado, en cierto modo, la necesidad de sentir y pensar libremente. Si manifiesta sus ideales será etiquetado y enajenado de sus derechos, el sujeto será cercado o encerrado en una prisión material o simbólica, es decir puede ir a una cárcel o a un hospital psiquiátrica, o simplemente será aislado y censurado por una sociedad que constantemente lo está observando. Pero es necesario aclarar que la sociedad y el poder no se pueden seguir viendo desde afuera, y en tal sentido, ese cuerpo que es censurado sufre una especie de autocensura, porque el cuerpo no es totalmente ajeno a lo censurado por la sociedad disciplinaria. Podríamos decir que ahora somos nosotros mismos los que nos observamos en todo momento, hasta en lo más íntimo. (citado en Montúa, 2005, p. 1).

Las empresas contemplan internamente un código de ética y conducta que dictamina el comportamiento de la comunidad laboral, proveedores e incluso clientes y ante el incumplimiento o falta de este código se aplica la sanción correspondiente. Asimismo, existen otras herramientas para controlar el comportamiento, como por ejemplo el código de vestimenta, el reloj checador (físico o digital), los horarios, protocolos de comunicación y atención al cliente, métricas de productividad, etc. Estos métodos son bien identificados por Foucault, métodos disciplinarios que en sus palabras:

A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar las “disciplinas”. El cuerpo humano entra en un mecanismo de poder que lo explora, lo desarticula y lo recompone. Una “anatomía política”, que es igualmente una “mecánica del poder”, está naciendo; define cómo se puede hacer presa en el cuerpo de los demás, no simplemente para que ellos hagan lo que se desea, sino para que operen como se quiere, con las técnicas, según la rapidez y la eficacia que se determina. La disciplina fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos “dóciles. (Foucault, 2002, p. 126)

Las empresas mantienen su poder a través de la disciplina de su comunidad laboral, para ello es importante que la cultura organizacional sea impregnada a todo lo largo y ancho de la empresa, haciendo uso de la visión, misión y los valores y de toda aquella herramienta de cultura organizacional que al estar inmersa dentro de la hegemonía capitalista, es la ideología de esta última la que se impregna en la comunidad, el concepto de disciplina es brindado por Foucault:

La disciplina es considerada como un tipo de poder, que se practica sobre los cuerpos formándolos con técnicas rigurosas como la vigilancia, la sanción, el examen, las cuales son aplicadas desde distintas

instituciones, esto implica todo un conjunto de discursos donde a la persona se le enseña qué debe pensar y cómo debe actuar, de esta forma se está controlando y seleccionando individuos, con el objetivo de conjurar poderes. Pero lo que Foucault advierte es que la disciplina no es de exclusividad de una institución, ni mucho menos de ella misma, es una forma de ejercer poder, por ese motivo la disciplina la ubica dentro de una "anatomía del poder". (citado en Montua, 2005, p. 1)

Las empresas siguen manteniendo un panóptico ante su comunidad laboral, pero de una manera más sutil, con nuevos mecanismos de vigilancia que incluso los mismos empleados se convierten en panópticos de otros y de sí mismos, por ejemplo: las evaluaciones 360 (donde un empleado es evaluado por todas las personas con las que colabora y se autoevalúa, por lo que siempre está siendo vigilado). El concepto de panóptico es brindado por Foucault como:

En la conferencia anterior intenté definir el panoptismo que, en mi opinión, es uno de los rasgos característicos de nuestra sociedad: una forma que se ejerce sobre los individuos a la manera de vigilancia individual y continua, como control de castigo y recompensa y como corrección, es decir, como método de formación y transformación de los individuos en función de ciertas normas. Estos tres aspectos del panoptismo -vigilancia, control y corrección- constituyen una dimensión fundamental y característica de las relaciones de poder que existen en nuestra sociedad. (Foucault, 1996, p. 53).

1.1.4 El sector empresarial como sociedad disciplinaria, una adversidad para la incorporación de la cultura y las artes

Las empresas que conforman al sector empresarial del país tienen la función de preservar la hegemonía del sistema capitalista, para mantener este estatus de poder se convierten en sociedades disciplinarias.

Las empresas que finalmente son grandes espacios de encierro implementan todo un sistema de homogenización hacia los empleados, el objetivo es tener empleados altamente productivos, que significa que cada uno de ellos deberá generar los resultados (productos o servicios) más altos posibles con el consumo mínimo de recursos y con la mayor calidad esperada. Esta productividad es vital para la rentabilidad de la empresa, ya que implica el incremento de utilidades o de ganancias económicas y liderazgo en el mercado comercial (aspectos esenciales y característicos del sistema capitalista).

No es difícil observar que este proceso de homogeneización se apoye en la cultura organizacional de la empresa, donde se plasma la visión, misión y valores que todos los empleados deben compartir, el cumplimiento hacia la cultura organizacional es parte de la disciplina de los empleados y que la misma empresa a través de sus diferentes programas de desarrollo humano (entrenamientos) se irá asegurando de materializar esta disciplina, es decir los empleados son cuerpos dóciles ante el poder empresarial.

Ante el desconocimiento o mal entendimiento de las empresas sobre el debido respeto de los derechos culturales humanos; derecho al arte; que implicará el acceso, promoción y desarrollo de la cultura y las artes desde la empresa para sus empleados entre otros aspectos, se concebirá como un gasto y no como una inversión, generará el temor o desprecio por el posible impacto negativo en la rentabilidad, por lo que toda acción relacionada con la cultura y las artes queda fuera de los programas estratégicos de la empresa y en el mejor de los casos como actividades extralaborales.

Todo aquel empleado que tiene la necesidad de desarrollar sus inquietudes culturales y artísticas dentro de la empresa, el mismo lo concibe como un acto de indisciplina que lo desconcentra de sus funciones por las cuales ha sido contratado para generar productos y servicios, es decir, el mismo empleado se autodisciplina, se autocontrola. No hay que dejar mencionar que el panoptismo empresarial, siempre estará en constante observación de sus empleados, implementando sistemas de medición del desempeño laboral donde lo importante será la productividad y toda actividad extralaboral será reconocida pero difícilmente institucionalizada para el bienestar del empleado.

1.1.5 El derecho al arte una historia de marginación

El derecho humano conocido como el derecho a la cultura y específicamente el derecho al arte, el gozo de este derecho por parte de la clase obrera se ha visto mancillado desde hace siglos, el presente escrito hace un pequeño análisis sobre este acontecimiento a través de un recorrido histórico por estas etapas de la historia.

En la época medieval (desde el siglo V hasta el descubrimiento de América -1492). Hubo un tiempo en que la posibilidad de ser artista para una gran mayoría de la población era factible, solo bastaba con tener la destreza, las habilidades y el conocimiento exigido por el oficio

ejercido donde las actividades eran útiles por generar los productos necesitados, como bien lo expresa (Tatarkiewicz, 1995, pág. 40): “(Siglo V – Siglo XVI) en Época Medieval, Galeno lo define: “El arte es aquel conjunto de preceptos universales, adecuados y útiles, que sirven a un propósito establecido”. Tatarkiewicz describe que en este periodo el arte abarcaba casi todas las bellas artes que conocemos el día de hoy, así como oficios tales como la carpintería. Se hizo una división en dos categorías: artes liberales (pensamiento) y artes mecánicas o vulgares (manuales).

Por otro lado, coincidiendo con Tatarkiewicz, en esta misma etapa de la historia los productos artísticos se enfocaban a enaltecer a dios, los aspectos mundanos del hombre eran mucho menos importantes que sus aspiraciones y conflictos espirituales, seguramente el cumplir con una obra artística dedicada a la religiosidad para satisfacción de dios y con ello el aseguramiento a la vida sería mucho más importante que preocuparse por la clasificaciones de las artes, ya que la opinión importante venía del reino divino.

En la edad moderna (periodo que va desde el descubrimiento de América hasta la revolución francesa, 1492 al 1789, siglos XVI, XVII y XVIII), en esta época de la historia se da uno de los primeros sucesos trascendentales, que es la separación de los oficios y las ciencias del arte. Entendiéndose que no todas las personas pueden ser consideradas artistas ni todos tendrán la misma capacidad de disfrutar de las artes grandes (bellas artes), aquí hay un rompimiento y negación al derecho al arte. Los nobles y los ricos utilizaban el arte para destacar en la sociedad, se empieza a formar el aspecto elitista del arte.

Con el inicio de la revolución industrial, la situación social del ser humano en especial la clase obrera y los más desprotegidos empieza a tener una degradación en su bienestar, como lo describe J.B. Wilder:

En lugar de elevar al hombre, parecía que la industria quisiera desmoralizarlo y deshumanizarlo. Se obligaba a los hombres, las mujeres y los niños a trabajar en fábricas urbanas catorce horas diarias, seis días por semana, sin vacaciones ni beneficios de ningún tipo. Las fábricas contaminaban las ciudades, alejaban a las personas del medio natural y parecían beneficiar exclusivamente a sus propietarios. (Wilder, 2015, p. 38).

Con esta lamentable situación no podía existir posibilidades de que la clase obrera pudiera tener acceso a la cultura y las artes, mucho menos a desarrollarse en ella (total incapacidad del disfrute del derecho al arte), solventar las necesidades básicas de subsistencia tomaban

prioridad, es evidente que total exclusión de la posibilidad del desarrollo artístico en la clase obrera era un hecho, acto altamente lamentable que trascenderá a lo largo de la historia hasta nuestros días donde esta marginación hacia el arte desde el sector empresarial está vigente.

Los pocos y privilegiados que tenían esa oportunidad, es decir, el gremio artístico habrá de crear una corriente artística, el Neoclasicismo, los artistas ante la deplorable situación que dibujaba la revolución industrial, optaron por huir de la situación de infelicidad, como bien lo refiere, (Wilder, 2015, p. 38): “Esto llevó a que muchos artistas regresaran a la naturaleza o al pasado, o a una época dorada de fantasía en la que la vida era hermosa y se regía por criterios de justicia”.

En la edad contemporánea que abarca desde finales del siglo XVIII hasta la actualidad. (declaración de independencia en 1776) / revolución francesa en 1789 hasta la actualidad), durante el siglo XIX, con el paso del tiempo y con la claridad de la degradación social por parte de la revolución industrial, y la tiranía burguesa, en el gremio artístico se desarrollaron otras corrientes, una de ellas el Romanticismo (1800 – 1850), donde un grupo de artistas optaron por otra posición, la de la lucha y manifestación social, que buscaban mejorar el entorno social con situaciones más favorables en la clase obrera, es decir su lucha era una reforma social, como es mencionado en la siguientes palabras por Jessy Bryant Wilder:

Los románticos (1800 y 1850) creían en la libertad individual y en los derechos del hombre. Apoyaban y promovían activamente los movimientos democráticos y la justicia social, y se oponían a la esclavitud y la explotación de los trabajadores en las fábricas urbanas. Sus palabras favoritas eran libertad e imaginación. (Wilder, 2015, p.38)

El derecho al arte es impensable, no existe noción de ello tanto en los dueños de las empresas como en los obreros, solamente los artistas son conscientes. Otro movimiento es el Realismo (1850), el cual de acuerdo con las palabras de (Wilder, 2015, p. 39) “La siguiente generación de artistas, los realistas intentaron despertar la conciencia de la clase media y la clase alta representando de manera descarnada y sincera las dificultades de la gente pobre (los trabajadores de las fábricas y los agricultores)”, se mantiene el derecho al arte fuera del ámbito de la clase obrera, posteriormente el movimiento: El arte por el arte, surge en la frontera de los siglos XIX y XX, hará del arte sumamente elitista, donde solo el gremio artístico tiene acceso al arte y los fines de este es para el mismo arte, se hace una disgregación total para otros fines, manifestado por Janne Willette en el siguiente aparatado:

La idea de que el arte se entregara por completo al placer y al deleite estéticos era la máxima libertad del arte para existir por sus propios méritos y ser el centro de su propio mundo. El arte vivió y murió según sus propias reglas artísticas y justificó su propia existencia en términos de su universo separado. El arte era autónomo y libre (Willette, 2010, párr. 10).

Ya en el Siglo XX, los desafortunados acontecimientos de la primera y segunda guerra mundial, también provocaron nuevas reacciones en el arte como una forma de protesta antes estos bélicos eventos, en palabras de (Wilder, 2015, p. 41) “Donde el realismo es superado por aspectos más subjetivos, las corrientes artísticas como el dadaísmo y el surrealismo nacen como manifestaciones irracionales ante la racionalidad de las guerras”. Era evidente que desde el arte los artistas marcaran su postura y su crítica ante los acontecimientos mundiales, estos movimientos artísticos no surgen de la nada, surgen como expresiones de denuncia, en concordancia con la interpretación de (Willette, 2010):

Por el surgimiento de nuevas técnicas artísticas se da lugar a nuevas formas de expresión pura y conceptualización creativas, donde toma relevancia el proceso y el producto artístico. La técnica Pollock y de Kooningen en la pintura marcan en este sentido la corriente del expresionismo abstracto, esta técnica que consiste en lanzar, derramar pintura se muestra como una imitación y muestra de la cruel realidad de las guerras en donde se lanzan bombas. (p. 42).

Pero sin lugar a dudas también nace una nueva área de estudio la sociología del arte, como una ciencia multidisciplinaria para estudiar el arte como un producto social, una función social, destinado a generar una sociedad más justa. Sentar las bases para materializar el derecho al arte como parte de los derechos humanos en el sector empresarial y el derecho al arte por parte de los grupos más desprotegidos incluyendo a los empleados de las empresas se vislumbra como una posibilidad.

Finalmente, en la edad contemporánea (época actual), se vive un aspecto de dinamismo en el arte que en conjunto con las tecnologías y la libertad surgen inmensas formas para generar productos artísticos, pareciese que nuevamente se abre la posibilidad de que cualquier persona pueda nuevamente ser considerado artista, con el gran debate si sus productos artísticos pueden considerarse arte de acuerdo con un marco tradicional ortodoxo, que en palabras de (Tatarkiewicz, 2002, p. 51):

El arte es una cualidad dinámica, en constante transformación, inmersa además en los medios de comunicación de masas, en los canales de consumo, con un aspecto muchas veces efímero, de percepción

instantánea, presente con igual validez en la idea y en el objeto, en su génesis conceptual y en su realización material.

El debate continua sobre si los productos artísticos contemporáneos son arte o no, pero al menos la posibilidad de que el ejercicio artístico, es decir, la posibilidad de que las personas puedan tener actividad artística en cualquiera de las disciplinas, aplicando su creatividad artística es hoy en día mucho más certera y con posibilidades de llegar a más personas, el ámbito laboral es un espacio donde debe concebirse.

1.2. Marco conceptual: El derecho al arte como derecho cultural humano

1.2.1 Definición de cultura

Es un término vastamente analizado desde diferentes disciplinas y por diferentes autores, razón por la cual se pueden concebir diferentes conceptualizaciones de esta, por citar algunas y empezando por la definición expuesta por (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010, p. 516): “Cultura: Las reglas no escritas del juego social, o más formalmente la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otro”. Para Hofstede, las manifestaciones de la cultura se aprecian en los siguientes cuatro elementos: símbolos, héroes, rituales y valores, como se muestra en la figura 1.

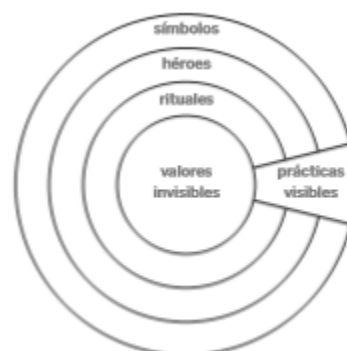


Figura 1. Capas de programación mental (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010, p. 8)

La capa más superficial corresponde a los símbolos temporales, que son todos aquellos signos que solamente son identificados por las personas que pertenecen al mismo grupo, aquí se pueden concebir palabras, frases, refranes, vestimentas, que en conjunto generan identidad, siendo los símbolos una práctica visible. En el siguiente nivel llamada héroes, cada grupo

social hay personajes destacados y reconocidos dentro de este grupo, cuyas hazañas, historia personal, contribución hacia el grupo social o por su comportamiento normal o controvertido, los distinguen como ejemplo a seguir o forman parte de la inspiración de los individuos, a estos personajes, Hofstede los llama héroes, siendo los héroes una práctica visible. En otro nivel, los rituales serán manifestaciones colectivas que contemplan, tradiciones, costumbres, ceremonias sociales o religiosas, siendo prácticas visibles. Finalmente, el núcleo de la cultura va a estar integrada por los valores, donde las personas interpretan el mundo dentro de un contexto de la moral y determinará el comportamiento y su propio comportamiento estará entre lo correcto o lo incorrecto, o lo socialmente aceptable o lo socialmente no aceptable, esta concepción de valores es invisible.

Analizando dos conceptos más, el primero compartido por (Sacramento da Silva & Simeone Gomes, 2011):

É difícil estabelecer uma única definição de cultura; e as conceituações que proliferam com o correr do tempo apresentam variações de acordo com a finalidade ou natureza da pesquisa. No entanto, a maioria dos conceitos existentes entende cultura como um complexo padrão de comportamentos, hábitos sociais, significados, crenças, normas e valores selecionados historicamente, transmitidos coletivamente, e que constituem o modo de vida e as realizações características de um grupo humano. (p. 147)

El segundo concepto expresado por (Trompenaars & Hampden-Turner, 1998, p. 6): “Culture is the way in which a group of people solves problems and reconciles dilemmas”.

En la primera definición sobresale la mención de que el concepto de cultura dependerá de la finalidad o naturaleza de la investigación, que enfatiza una acción importante ante la evidente gama de conceptos, la cual implica que el investigador seleccionará aquel concepto de cultura que le permita y le facilite el desarrollo hasta el cierre de su investigación. Decisión que será tomada en este mismo trabajo más adelante.

En la segunda definición de Trompenaars sobre cultura, implica una gran complejidad, cada sociedad a lo largo de la historia ha enfrentado diferentes problemas tanto comunes como particulares, enlistarlos sería una labor titánica, los derechos humanos representan una forma de enfrentar a todos aquellos problemas que afectan a la dignidad humana de un vasto grupo de sociedades en todo el mundo, pero desde una perspectiva del pensamiento europeo occidental, pero quedan otro grupo vasto de sociedades que seguirán enfrentando sus

problemas de una manera diferente usando otras perspectivas diferentes, compatibles con su cosmovisión, en el cual podemos considerar a muchos pueblos indígenas.

Analizando la concepción de cultura, Coll Blackwell realiza un análisis de la visión cultural de Raymond Williams concluyendo en lo siguiente (Coll Blackwell, 1997):

La cultura es una creación individual y colectiva de significados, de valores —morales y estéticos—, de concepciones del mundo, de modos de sentir y de actuar, incardinada en un lenguaje —en un idioma—, enmarcada en instituciones sociales concretas y condicionada por unas circunstancias materiales determinadas. Así pues, la producción cultural es una manifestación espiritual condicionada por un sustento material, es una producción individual a la vez que el resultado de la interacción social de individuos históricamente constituidos. Cualquier productor de cultura —un pintor renacentista, un juglar, un pensador ilustrado o un artesano medieval— pertenece a una clase social, habla un idioma concreto, cree en una religión determinada, se relaciona con sus semejantes de modos diversos, etc. Es decir, que ocupa un lugar muy concreto en la evolución histórica, material y espiritual de una sociedad y, por ello, sus producciones culturales sólo pueden entenderse en ese contexto. Lo que intenta demostrar Williams con su análisis histórico de la cultura es que la producción cultural siempre ha estado estrechamente ligada a condicionantes materiales e institucionales que, inevitablemente, están directamente relacionados con el desarrollo concreto de las fuerzas productivas de la sociedad. (p. 36).

En la anterior definición se vislumbra una relación con el pensamiento Marxista y Gramsci, en cuanto a los conceptos de estructura y superestructura, dado que Raymond Williams fue un teórico marxista. Considerando una nueva y última definición compartida por, (Cottom, 2010, p. 39):

En su sentido más amplio, la cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias (o sea, todo).

En esta definición es necesario resaltar el aspecto de los derechos fundamentales, entendiéndose como aquellos derechos humanos plasmados en una constitución, con la última palabra “todo” da un sentido de universalidad.

Una serie inmensa de definiciones sobre cultura podría enlistarse. Sin embargo, es imperioso optar por una de ellas y que para fines de esta investigación, se selecciona la referida por Cottom, pero fines de este trabajo se hace una ampliación de la definición para enriquecerla con características de las otras definiciones antes expuestas, dando el siguiente concepto

ampliado: La cultura puede considerarse actualmente como el conjunto visible o invisible de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias; que se han producido de manera individual o colectiva a lo largo de la historia y se han transmitido colectivamente y con la cual las sociedades afrontan los problemas que se vayan suscitando. Enseguida se abordan otros conceptos de alta relevancia con respecto a la cultura.

a) Configuraciones culturales

Existe una gran diversidad de culturas y que aún persiste por parte de ciertos sectores etnocéntricos de querer desestimar el valor de los diferentes grupos culturales incluso a llegar a considerar un estatus de inculturalidad, el cual no puede existir. Y lo expresa muy bien (Grimson, 2011, p. 56) "Todas las actividades y pensamientos humanos son aspectos de la cultura. Hay diferentes culturas, pero todos los seres humanos tienen en común el hecho de ser seres culturales". Analizar a la cultura bajo esquemas de razas se quedó en el pasado y tomó fuerza los esquemas antropológicos y sociológicos, pero también el estudio se hace más complejo, donde hay una gran diversidad cultural, heterogénea y dinámica que ya no puede ser delimitada territorialmente, mencionado por (Grimson, 2011, p. 60): "A medida que las personas se desplazan con sus significados, y a medida que los significados encuentran formas de desplazarse, aunque las personas no se muevan, los territorios ya no pueden ser realmente contenedores de una cultura". Delimitar la cultura dentro de territorios marcando fronteras inflexibles es cada vez más débil, dado que las fronteras son cambiantes y son intangibles, como lo menciona (Grimson, 2011, p. 134):

Las fronteras pueden desplazarse, desdibujarse, volver a trazarse. Pero no pueden desaparecer, son constitutivas de toda vida social. Un proyecto de abolición de todas las fronteras estaría necesariamente destinado a fracasar, ya que es imposible vivir fuera del espacio y sin categorías de clasificación. Deberíamos debatir dónde poner fronteras, por un lado, y, por otro lado, cuándo pretender cruzarlas, debilitarlas, asumirlas reflexivamente o reforzarlas. Difícilmente convenga adjudicar un sentido unívoco al término "frontera" y adoptar una actitud homogénea hacia las diversas fronteras con las que convivimos.

Es importante reconocer la existencia de las diversidades culturales y reconocer esta flexibilidad territorial para no caer en el fundamentalismo cultural dándole una semejanza con el racismo, puesto que el fundamentalismo se enfoca en preservar y enaltecer la cuestión territorial y de mantener la segregación pura entre las diferentes culturas, como podemos observar cuando se menciona de la siguiente manera, (Grimson, 2011, p. 65):

El racismo justifica el sometimiento de la alteridad por su supuesta inferioridad. mientras que el fundamentalismo cultural justifica la segregación del otro en función de las diferencias culturales y de su manera de conceptualizarlas. El racismo se elogia a sí mismo como civilizador; el fundamentalismo cultural se autoexalta como preservador de la diversidad, y especialmente de nuestra pureza (p. 65).

Se constata la existencia de las diversidades culturales, pero estas son dinámicas que se van transformando con los hechos suscitados a través del tiempo, es decir son cambiantes, que en palabras de (Grimson, 2011, p. 88):

Reconocer y respetar las diversidades culturales, paradójicamente. implica la inexorable transformación de los procesos históricos y de las relaciones de poder. Implica, en otras palabras, transformar las diversidades existentes e instituir otras relaciones y vínculos entre las "partes". E incluso, estar abiertos a que esas partes se definan a sí mismas de modos cambiantes.

Formar parte de un grupo social de una determinada cultura, genera pertenencia cultural e identidad, pero no necesariamente se dan ambas, para ello, como argumenta (Grimson, 2011, p. 138):

En una primera distinción, entonces, lo cultural alude a las prácticas, creencias y significados rutinarios y fuertemente sedimentados, mientras que lo identitario refiere a los sentimientos de pertenencia a un colectivo y a los agrupamientos fundados en intereses compartidos. El problema teórico deriva del hecho, empíricamente contrastable de que las fronteras de la cultura no siempre coinciden con las fronteras de la identidad.

Lo cual es una declaración interesante porque una persona puede nacer dentro de una cultura, pero no necesariamente tener identidad si no existe ese sentimiento de pertenencia y la decisión de permanecer en la misma, por tanto, hablar de configuraciones culturales toma

relevancia, los cuales tienen un aspecto altamente heterogéneo, como lo postula (Grimson, 2011, p. 195):

Una configuración cultural se encuentra conformada por innumerables elementos de diferentes tipos que guardan entre sí relaciones de diferencia, oposición, complementariedad y jerarquía. Una identificación, como categoría asociada a sentimientos de pertenencia o bien a agrupamientos de intereses, es un elemento clave de una configuración cultural.

Dentro de las configuraciones culturales, los integrantes podrán tomar la decisión de moverse o permanecer en ellas, como lo infiere (Grimson, 2011, p. 197):

El concepto de "configuración" justamente permite comprender la heterogeneidad de cada espacio específico con sus desigualdades y jerarquías propias, la multiposicionalidad de las personas en los inmundos contemporáneos. Esa multiposicionalidad hasta ahora empírica fue utilizada teóricamente para afirmar que no hay fronteras o que éstas son cada vez más irrelevantes. Sin embargo, las personas conocen muy bien (o aprenden a los golpes) los límites de las significaciones de las prácticas, ya que en cada espacio actúan en relación con una trama simbólica específica. Las fronteras no sólo existen porque las personas las cruzan y las conocen: también existen porque la mayoría de las fronteras materiales y simbólicas del planeta no están siendo cruzadas por quienes "deben" permanecer del otro lado del muro.

Pero dentro de estas configuraciones culturales a pesar de lo heterogéneo de su naturaleza, van a existir factores constitutivos que son aspectos culturales comunes en los integrantes que les va a permitir tener interrelación y llegar a acuerdos de entendimiento, que les permitirá seguir transformando o evolucionando la configuración cultural.

La cultura es heterogénea conformado por seres culturales que deciden pertenecer a configuraciones culturales cuando el sentimiento de pertenencia les es compatible generando de esta manera identidad, pero manteniendo la capacidad de decisión para moverse dinámicamente a otras configuraciones culturales y formar parte de más de una si así lo deciden, o entrar en un sistema de interrelación, comunicación y entendimiento para ir transformándola.

b) Cultura organizacional y nacional

Al igual que en el concepto general de cultura, también existen una gran gama de definiciones sobre lo que es la cultura organizacional, el cual es un término bastante nuevo en la historia, el cual comenzó a usarse en los años 70s, como lo declara en las siguientes palabras (Sánchez Cañizares, Trillo Olgado, Mora Márquez, & Ayuso Muñoz, 2006, p. 181):

Intersección de dos teorías: la de la organización, donde se entiende a la misma como principio básico para la consecución de objetivos y la de la cultura, que la define desde una perspectiva antropológico-funcionalista, como instrumento requerido para la satisfacción de necesidades y valores.

Recopilando algunas definiciones tenemos:

La cultura organizacional puede conceptualizarse como un conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de cómo las personas en la organización deben comportarse a través del establecimiento de un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, de un miembro a otro, mediante un proceso de socialización/aprendizaje que incluye, entre otros, ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo. (Gómez Díaz & Rodríguez, 2001, p. 1).

“Las organizaciones no son entes abstractos, sujetos absolutos, entidades plenamente autónomas, unidades totalizadoras e independientes, pero si construcciones sociales dinámicas y contradictorias, en las cuales conviven estructuras objetivas y subjetivas, manifiestas y cultas, concretas e imaginarias (De Faria, 2009, p. 513).

“Conjunto de costumbres, valores, creencias y modos de actuar y es originada en las normas y valores de la estructura formal de la empresa como reinterpretación hecha por la organización informal” (Siervo da Motta & Simeone Gomes, 2019, p. 99).

“Es un sistema de valores, supuestos y creencias compartidas que pueden ser de naturaleza explícita o implícita. Define cómo los individuos deben comportarse y actuar. Es un reflejo del sistema sociocultural de una organización” (Archivo General de la Nación, 2016, p. 19).

Cada una de estas definiciones pueden quedar englobadas en la definición de cultura general establecida en este trabajo, sin embargo, es importante hacer notar que ninguna de ellas hace referencia a la cultura en su dimensión como arte, al menos no de manera explícita, este aspecto es sumamente relevante, al no contemplar el arte, esto abona al entendimiento del porqué las empresas están alejadas de querer ser partícipes en impulsar la cultura y el arte.

Será parte de la investigación analizar el impacto que se puede obtener en el momento que las empresas adopten esta arista de la cultura.

La cultura organizacional de las empresas se ven influenciadas por la cultura nacional en donde operen, se enlista la opinión de diferentes autores:

Siervo y Damota dan una interpretación con respecto a los estudios de Gilliland, Eisend y Evanschitzky sobre cultura nacional y cultura organizacional, (citado en Siervo da Motta & Simeone Gomes, 2019, p. 99): “Una congruencia entre la cultura nacional y la cultura organizacional resulta en una mayor satisfacción de los empleados, menos conflictos, mayor eficiencia en los procesos, mayor compromiso y mejores resultados”, otros conceptos relevantes dentro del mismo marco se enlistan a continuación:

“Los factores nacionales juegan un papel importante en la explicación de las diferencias en las organizaciones y configuraciones socioeconómicas, que incluyen actitudes y comportamientos” Gomes y Hatum (2006) (citado en Siervo da Motta & Simeone Gomes, 2019, p. 100)

Las operaciones multinacionales refuerzan la importancia y el impacto de la identidad nacional en las operaciones de la empresa y, por esta razón, la adopción de modelos de gestión, originados en un contexto y cultura organizacional específicos, puede no ser adecuada para una realidad nacional. (Gomes y Hatum (2006) (citados en Siervo da Motta & Simeone Gomes, 2019, p. 100).

El esfuerzo de la investigación de la influencia de la cultura nacional en la gestión de las empresas ha sido permanente, considerando el carácter dinámico de las variables que componen el contexto socio-institucional. El nivel nacional se puede caracterizar en tres grupos: cómo la organización se adapta al entorno; la influencia de la cultura en la estructura interna de las empresas y sus impactos en la división de tareas, el grado de jerarquía, entre otros, y aspectos relacionados con el tiempo, espacio y lenguaje. Chu, Wood (2008) (citado en Siervo da Motta & Simeone Gomes, 2019, p. 100).

Las especificidades nacionales y los gobiernos regionales son cada vez más reconocidos como factores que afectan la forma en que las empresas, en las economías emergentes, responder a las presiones competitivas. Sin embargo, se considera que los estudios organizacionales a menudo pasan por alto la importancia de diferencias nacionales como formadores de la acción organizativa de las empresas. Hatum (2006) (citado en Siervo da Motta & Simeone Gomes, 2019, p. 100).

“La cultura nacional y organizacional están interrelacionadas y “por muy diferentes que sean las prácticas entre organizaciones en el mismo país, tienen características comunes” que resultan de la cultura común” Gomes e Silva (2011) (citados en Siervo da Motta & Simeone Gomes, 2019, p. 100)

“La cultura nacional es uno de los elementos que marca la cultura de una organización y, además, las características de la cultura de una organización representan factores que influyen en la formación de la cultura de una empresa” Mascarenhas (2002) (citado en Siervo da Motta & Simeone Gomes, 2019, p. 100).

Es evidente el crecimiento de las empresas transnacionales y por ende multiculturales, cuya cultura organizacional se vuelve más compleja ya que no se puede hablar de una sola cultura totalmente homogeneizada por que como se ha manifestado la cultura nacional de cada país o región, tiene una fuerte relación e influencia en la cultura organizacional.

Las empresas multiculturales en cada localidad donde se encuentren deben ajustar su cultura organizacional con todos los factores que la cultura nacional requiere: usos y costumbres, sistemas económicos, políticas y normas públicas, etc. Cuyo resultado es una nueva cultura organizacional, ante este hecho se podría decir que existen tantas culturas organizacionales e identidades como empresas existentes, entonces las empresas deben establecer mecanismos que permitan ir estableciendo mecanismos internos para generar esa identidad, a través de la misión, visión, valores, herramientas, metodologías y otros elementos, los cuales deben ser conocidos por todos los integrantes de las empresas.

1.2.2 El arte

a) El concepto de arte

A través de un análisis diacrónico el concepto de arte se ha ido transformando con el paso del tiempo incluso se ha hecho más complejo en tratar de definir su concepto, esto hace constatar que el arte en su entendimiento se sigue construyendo. La siguiente tabla, se elaboró con base al estudio desarrollado por Tatarkiewics, W (1995) titulado “Historia de Seis Ideas”, especialmente en el arte:

| Período | Descripción |
|----------------|--|
| (427 – 347 AC) | Platón comentaba que “El arte no es un trabajo irracional”, con lo cual podemos concluir que al ser una actividad racional |

| | |
|--|--|
| | <p>es propia del ser humano, esto es de suma importancia ya que de manera natural encontraremos el arte como parte de la naturaleza en el ser humano.</p> |
| <p>(siglo V – siglo XVI) en época medieval</p> | <p>Galeno lo define: “El arte es aquel conjunto de preceptos universales, adecuados y útiles, que sirven a un propósito establecido”. En este periodo el arte abarcaba casi todo, tanto las bellas artes que conocemos el día de hoy, así como oficios tales como la carpintería. Tatarkiewicks comentará que el arte en este periodo está relacionado con la destreza para generar el objeto, pero esta destreza debía estar sujeta al dominio de las reglas. Se hizo una división en dos categorías: artes liberales (pensamiento) y artes mecánicas o vulgares (manuales).</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Artes liberales: la gramática, la retórica, lógica aritmética, geometría, astronomía y música”. Tatarkiewics (1995, p. 42). - Artes mecánicas: aquí se consideraban los oficios que pudieran brindar cobijo, alimentación, medicina, seguridad e intercambio de mercancías entre otros incluyendo la arquitectura. |
| <p>(1400 – 1747) periodo de transición.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Florentino Giznozzo Manetti introduce una clasificación. “Artes ingeniosas”, pensaba en aquellas artes que son productos de la mente y que se dirigían a las mentes, y se creía que se trataba de un producto esencial e insólito e ingenioso. - Marsiglio Ficino define “Artes musicales”, genera una clasificación muy cercana a lo que conocemos al día de hoy, al incluir en las artes liberales la poesía, la arquitectura y la pintura. - Giovano Prieto define “Artes nobles” en 1555, el nombre de las artes nobles corresponde sólo a aquellas artes que son |

| | |
|----------------------------|--|
| | <p>objeto de nuestros sentimientos más nobles, de nuestras facultades más amplias y cuya característica común es la permanencia: estas son la poesía, la pintura y la escultura</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lodovico Castelvetro define “Artes memoriales” en 1572, las artes como la pintura, la escultura y la poesía, solo sirven, pensaba, para mantener en la memoria cosas y acontecimientos. - Francois Menestriers define “Artes pictóricas” en 1683, todas las artes nobles trabajan con imágenes. - Emmanuela Tesaura define “Artes poéticas” en 1658, no existe ninguna metáfora en las producciones de los oficios manuales, mientras que, si la hay en las obras literarias y teatrales, en los cuadros, esculturas y bailes: todos se sirven de metáforas: ésa es la característica común que sólo ellas poseen. |
| <p>(1747 – siglo XIX).</p> | <p>La pintura, la danza, la música, la arquitectura, el teatro, la poesía, la escultura, se consideró que la virtud de su armonía representaba una fuente de placer para nosotros, de este modo, se señaló la idea de que actúan por medio de su belleza, que es su belleza lo que las unifica.</p> <p>Carles Batteaux en 1747, presentó una lista en la que incluía a cinco de las bellas artes pintura, escultura, música, poesía y danza- añadiendo dos más que estaban relacionadas, la arquitectura y la elocuencia, esta clasificación se aceptó a nivel universal, estableciéndose no sólo el concepto de las bellas artes, sino también el de su clasificación, el sistema de las bellas artes, que después de añadir la arquitectura y la elocuencia formaron un número de siete</p> |

| | |
|--------------------------|--|
| (En el siglo XIX – XXI). | Para decidir si una obra era o no arte, en teoría el único criterio fue la belleza, en la práctica entraban también en juego consideraciones tales como el contenido del pensamiento, la expresión, el grado de seriedad, la rectitud moral, la individualidad y el propósito no-comercial |
|--------------------------|--|

Tabla 1. Historia de seis ideas (Tatarkiewics, 1995)

La cuestión central sobre el arte es detectar las diferencias con las cuales logra distinguirse de otras actividades humanas y pueden ser diversas, pero tratando de hacer una nueva definición altamente incluyente, entonces como lo declara (Tatarkiewicz, 1995, p.67):

El arte es una actividad humana consciente capaz de reproducir cosas, construir formas, o expresar una experiencia, si el producto de esta reproducción, construcción, o expresión puede deleitar, emocionar o producir un choque. Una obra de arte es la reproducción de cosas, la construcción de formas, o la expresión de un tipo de experiencias que deleiten, emocionen o produzcan un choque.

b) La conformación del artista

El término artista es relativamente nuevo, el cual se utilizó por primera vez en 1776 en el “Dictionnaire des artistes de l'abbé de Fontenay” (Heinich, 1996, p. 26), si lo comparemos con el concepto de arte que se remonta mucho más al pasado, donde algunos estudiosos consideran incluso los dibujos prehistóricos como un tipo de arte, pero que bajo los conceptos modernos seguramente podrían quedar fuera de esta definición, así como sería erróneo nombrar artistas a sus creadores, revisando a (Heinich, 1996, p. 11):

En la antigüedad latina algunas anécdotas relatadas por Plinio en su historia natural que mencionan la excepcional consideración de la que gozan ciertos artistas griegos y romanos; pero por un lado, sólo conciernen a unos pocos individuos, celebrados precisamente por su singularidad, por lo tanto de ninguna manera representativos de su profesión [...] En cuanto al estatus de los pintores y escultores en la Edad Media, se sabe, aún más ciertamente, que está muy lejos de un <arte>en el sentido moderno [...] En el Renacimiento de nuevo, y probablemente incluso después, no sólo los pintores y escultores no eran considerados artistas, sino que su condición los convirtió en seres de calidad inferior, relegados a la parte inferior de la escala social.

Es a partir del Renacimiento donde se empieza vislumbrar más claramente un esfuerzo constante para ubicar el arte y a los artistas en niveles cada vez más privilegiados que nutran de dignidad a la disciplina artística.

La pintura y la escultura eran consideradas artes mecánicas, permaneciendo fuera de las artes liberales, por lo que las hacía de calidad inferior. Las personas que ejercían estas actividades para poder ir mejorando su situación lo lograban a través de brindar su servicio al rey, el mecenazgo, como lo describe (Heinich, 1996):

En el Renacimiento, cuando los mejores artesanos fueron llamados a trabajar con príncipes y papas, que desarrollaron un gusto por las artes que, generación tras generación, aparecieron en otros estratos de la sociedad, trayendo la formación de coleccionistas privados cada vez más numerosos y cultivados – ya en el siglo XVI en Italia, en el curso del XVII en Francia. Esta élite de artesanos rápidamente aculturados con cuerno podría estar más satisfecha con la condición inferior que tradicionalmente era la de su categoría: el ascenso social de unos pocos individuos llevó a la aspiración a una transformación general del estatus de la actividad, a una valorización de la identidad, tanto individualizada como colectiva, de los practicantes de la imagen. (p. 14)

Era evidente que las personas hacedoras de estas disciplinas artísticas trabajaban a merced de las peticiones de la corte y posteriormente del mercado, sin valorar un aspecto primordial del artista, un sentimiento que exigía que sus habilidades intangibles pudieran ser reconocidas, es decir el reconocimiento de su talento, como lo detecta (Heinich, 1996):

Este talento es percibido por Cellini como singular, es decir excepcional y descomunal, irreductible a cualquier medida. Como resultado, siente una sensación de arbitrariedad en términos de remuneración: malo, por el contrario, bellamente pagado, el artista excepcional nunca se considera satisfecho, tal vez porque siente la insuficiencia de cualquier medida (ya sea materia prima o dinero) frente a este recurso incuantificable que es el talento, al que solo una acreditación de identidad permitiría hacer justicia – por ejemplo, la autorizada por el estatus de artista, aún no reconocido en ese momento. (p. 17).

El artista para seguir ascendiendo a tener un mejor reconocimiento tuvo que desempeñar otras profesiones o estrategias y al mismo tiempo ejercía su actividad artística; cabe mencionar que en la actualidad casi la mayoría de los artistas al menos en México tienen que ejercer otra profesión, oficio o trabajo para subsistir; lo que plantea Nathalie Heinich es una situación que se suscitó en el pasado, pero sigue estando presente; de acuerdo a (Heinich, 1996):

Para asegurar un ascenso individual fuera de este entorno artesanal, era necesario, por tanto, transitar por canales ajenos a la profesión...funciones diplomáticas...Las ciencias constituyeron otro de estos escapes de la artesanía...Las letras o las humanidades también podrían contribuir a ello...Por último, el propio mercado permitió, en algunos casos, el acceso a provisiones extraordinarias. (p. 17)

Llega un momento que el ascenso individual se verá acompañado por un ascenso de masas a través de las corporaciones, conformado por grupos de artistas realizando la misma disciplina bajo un ordenamiento de leyes, pero será a través de la academia, donde los artistas encontrarán su mejor nicho para su mejor desarrollo y reconocimiento. Hay vasta diferencia entre la academia y las corporaciones, como las describe Heinich en las siguientes palabras:

Lo que diferenciaba fundamentalmente a la academia de la corporación era que ya no seleccionaba candidatos para el ejercicio de la profesión, sino practicantes entre sí, por una cooptación basada en el mérito. Se trataba, por tanto, de crear una élite interna en la profesión, una especie de aristocracia institucional. [...] Otra diferencia estaba en el criterio de selección: era exclusivamente el talento, o al menos la conformidad de una práctica con las normas de calidad colectivas, lo que se atestiguaba mediante la producción de una obra maestra [...] A diferencia de la corporación, la academia no requería ningún pago. La contribución de los estudiantes a los gastos de enseñanza. Esto llevó a la necesidad de recursos financieros externos, en este caso proporcionados por el Estado, cuya protección era, por lo tanto, no sólo una cuestión de prestigio y legitimidad, sino también de subsistencia material. (Heinich, p. 20)

Y es en las academias donde el termino de profesión tendrá relevancia, como es mostrado por (Heinich, 1996):

Una "profesión", similar a lo que se denomina en Francia "profesión liberal se indica por una actividad de naturaleza altamente intelectual, adquirida por una formación especializada en el marco de una educación teórica sistematizada (...) por una estructura asociativa. (...) basada en la experiencia (...) e imponiendo una coda de deontología...finalmente, la actividad es parte de una relación de servicio, donde el profesional tiene autoridad sobre sus clientes. (p. 22).

Con el concepto de profesión, los artistas ganan privilegios a través de su propio nombre e historia, (Heinich, 1996):

El primero es el ennoblecimiento, que encuadra a las estrategias de ascenso individual antes mencionadas: desde el Renacimiento, un pequeño número de artesanos de la imagen adquirieron títulos nobiliarios que los elevaron al nivel de los cortesanos con los que fueron llevados a asociarse, muy por encima del entorno al que tradicionalmente pertenecían. (p. 24).

Mucho más significativa, por otro lado, fue la importancia que poco a poco fue tomando la firma del maestro a la que se indexó en parte y especialmente para aquellos que pasaron a la posteridad [...] la noción de autenticidad y la valorización de la individualidad y la originalidad, que hoy se han convertido en los requisitos fundamentales del patrimonio artístico. (p. 24)

Tercero fue la aparición de biografías de artistas, lo que permitió el paso a la posteridad no sólo de su nombre, sino de su historia personal. (p. 25)

Finalmente, en el siglo XVIII la profesión tomará el nombre de practicantes o profesionales de las bellas artes, antes se tuvo que dar la distinción de las bellas artes separándola de la ciencia.

c) La importancia del arte

El arte tiene una vital importancia en el ser humano tanto en lo individual como en lo colectivo, en los tiempos actuales donde cada vez es más evidente y preocupante el incremento de problemas (inseguridad, feminicidios, pobreza, etc.) que afectan directamente a la sociedad orillándola a un estado de precariedad y detrimento, por eso de entre muchas funciones que tiene el arte, se hace indispensable dirigir el foco a su poder de transformación social la cual no se puede dar sin que se transforme primeramente el ser humano.

Una de las características que diferencia al ser humano es su gran capacidad racional de obtener un juicio estético, la cual tiene una esencia totalmente natural, dentro de esta esencia natural, el arte para ser humano ha sido considerado algo vital para la vida, como lo declaran (Musso & Enz, 2016):

El arte es una necesidad vital del ser humano (Joyce), una ley de necesidad interior (Kandinsky), equiparable a la ventilación pulmonar, la circulación sanguínea, la reproducción y la nutrición, al ser la vía de escape saludable para los contenidos inefables de la mente (Donington) (...) La actividad artística, entendida como transmisión eficaz de emociones, es vital para el ser humano como vía de catarsis emocional, comunicación, conocimiento, juego y placer, tanto en el plano individual como colectivo. (p. 1)

La relación del arte con el hombre siempre ha estado presente, en una comunión sumamente estrecha, como lo expresa (Huyghe, 1965):

El arte y el hombre son indisolubles. No hay arte sin hombre, pero quizá tampoco hombre sin arte. Pero con éste, el mundo, se hace más inteligible, más accesible y familiar. Es el medio de un perpetuo intercambio con lo que nos rodea, una especie de respiración del alma, bastante parecida a la física, sin la que no puede pasar nuestro cuerpo. El ser aislado o la civilización que no llegan al arte están amenazados por una secreta asfixia espiritual, por una turbación moral. (p. 1).

El ser humano busca trascender en la sociedad donde se encuentra inmerso, elevar su dimensión individual a una fusión con lo colectivo, encontrando en el arte el medio para conseguirlo, como lo argumenta (Fisher, 1973).

Es evidente que el hombre quiere ser algo más que él mismo. Quiere ser un hombre total. No le satisface ser un individuo separado; parte del carácter fragmentario de su vida individual para elevarse hacia una “plenitud” que siente y exige, hacia una plenitud de vida que no puede conocer por las limitaciones de su individualidad, hacia un mundo más comprensible y justo, hacia un mundo con sentido. Se rebela contra el hecho de tener que consumirse dentro de los límites de su propia vida, dentro de los límites transitorios y casuales de su propia personalidad. Quiere referirse a algo superior al “yo”, algo situado fuera de él, pero, al mismo tiempo, esencial para él. Quiere absorber el mundo circundante, incorporarlo a su personalidad, extender su “yo” inquisitivo y hambriento de mundo por los ámbitos de la ciencia y la tecnología hasta alcanzar las más remotas constelaciones y penetrar en los más profundos secretos del átomo; quiere, con el arte, unir su “yo” limitado a una existencia comunitaria; quiere convertir en social su individualidad. (p. 120).

La cultura y las artes están íntimamente relacionadas, así lo manifiesta (Ros, 2004):

El arte, en sus más diversas expresiones, es una actividad eminentemente social, que se hace presente en la vida cotidiana del hombre. Es un aspecto central de su vida que lo ayuda a diferenciarse del resto de los seres vivos ya que él es el único capaz de producirlo y disfrutarlo. El arte ocupa un lugar destacado para todos, es parte de la experiencia pública, ya que a través de él se manifiesta la propia cultura. (p. 1)

Una de las funciones del arte; que se ha ido perdiendo y que es menester recuperar; su función como herramienta de transformación social, como lo cita (Berdejo, 2019):

El arte puede ser un instrumento de acción y penetración para la creación de nuevos escenarios y discursos en favor de la reflexión, la crítica, la construcción de memoria y la sensibilidad social, que hace del artista un agente activo, empático y comprometido en la transformación de su sociedad. (p. 195)

El arte últimamente ha estado supeditada al camino que está marcando el mercado de las empresas de entretenimiento, en donde el arte solamente tiene una función de mostrar una realidad, pero muy alejado de tener un activismo social y mucho más alejado de generar nuevas realidades a lo que se le puede llamar una transformación social. Para ello es mencionado por (Berdejo, 2019, p. 196) “El mercado es quien determina la visión del mundo que conviene reproducir, promoviendo con ello un arte efímero, desechable, descontextualizado, homogeneizado que reduce sus posibilidades constructoras”. Es comprensible manifestar esta preocupación ante el momento actual que se vive en el mundo y muy en especial en México, donde los problemas

sociales, económicos, culturales y ambientales son cada día más catastróficos, evidencia de ello es el aumento de la delincuencia, el aumento de feminicidios, etc. Ante tal escenario buscar soluciones se vuelve vital, para ello es declarado por (Alonso, 2013):

Hay un arte (...) que manifiesta las relaciones de la sociedad en que se genera, un arte que lucha reclama y denuncia. Éste es el caso del arte comunitario, el arte relacional, el arte político y el arte social, todos derivados de la misma idea que sostiene que el arte es un factor de transformación profunda, ya que es el que conduce al desarrollo de nuevos recursos y herramientas que muchas veces permiten encontrar las respuestas a problemas tanto individuales como sociales. (p. 170)

d) Creatividad empresarial

Uno de los problemas actuales y aun no resuelto es que las empresas no han considerado el arte como parte de su cultura organizacional, considerando esta actitud como una patología de la administración empresarial, expresado de la siguiente manera por (López & Cabrera, 2005):

El arte ha sido un asunto alejado del ámbito administrativo porque se asocia al arte. No se considera necesaria para la solución de problemas. Cuando surge un problema, se define, se resuelve y continúa el proceso. Si se presentan dificultades para resolverlo, se intentan varias alternativas, inclusive se emplea ensayo y error, o se llama a alguien con práctica y experiencia en la solución de tales problemas. (p. 2).

La tendencia actual es revertir esta actitud donde el arte propicia la creatividad para la solución de problemas, por lo que se requiere un tipo arte creativo llamado creatividad empresarial, concepto expresado por (López & Cabrera, 2005):

La creatividad empresarial, que tiene unas características particulares. Necesita una gran producción de ideas, un trabajo en equipo, un gran manejo del tiempo; tiene que haber un clima de confianza, un clima de libre expresión, de libertad intelectual, un clima de buen humor en el desarrollo de acciones. La creatividad no debe estar sujeta a los límites que impone la organización. (p. 4)

Con lo anterior se puede observar como un ambiente laboral adecuado propicia el desarrollo de la creatividad empresarial, estos ambientes serán encontrados en aquellas empresas que están teniendo una evolución dentro de la responsabilidad social empresarial, tema que se verá posteriormente en esta investigación.

Dentro del sector empresarial, la competitividad toma relevancia para permanecer en el mercado, por ello la constante innovación es un ejercicio esencial que se sustenta en la creatividad, como lo expresa (López & Cabrera, 2005):

La creatividad, una de las bases de la innovación, permite a las organizaciones desarrollar procesos para ser competentes. Por esto, el arte estético y la creatividad han tomado interés en las organizaciones, no sólo para los aspectos de publicidad y diseño sino como la potencialidad humana que, además de generar ideas proyecta ponerlas en práctica para lograr productos, procesos o servicios nuevos. (p. 6).

La inserción del arte no es un proceso sencillo y esto no se debe a una cuestión de logística sino a un aspecto de concepto ligado a un aspecto cultural, (López & Cabrera, 2005):

La hostilidad o la indiferencia a las ideas creativas traen consecuencias, algunas muy abiertas. Sistemas muy rígidos de análisis de nuevas ideas, no facilitar el aporte de opiniones de sus empleados, pedir informe detallado justificando la viabilidad de una idea, o el simple hecho de descalificarla, sea buena o mala idea, hacen que la persona deje de participar. Todos son ataques contra el arte y la creatividad. (p. 7).

Por tanto, se hace indispensable tomar otra postura, que brinde un ambiente donde la generación de ideas y herramientas permitan su desarrollo. Las empresas idealmente deberían estar siendo dirigidas por los líderes creativos que tienen la gran responsabilidad de generar estos ambientes propicios para la generación y desarrollo de las ideas, expresado por (López & Cabrera, 2005):

Los verdaderos gerentes se diferencian de los administradores, en que los primeros innovan, cambian, se anticipan. El administrador acepta el status quo, el verdadero gerente lo desafía, en las organizaciones los gerentes juegan un papel decisivo para el desarrollo y fomento de la creatividad e innovación, pero gerentes en el mejor sentido del concepto, es decir personas capaces de comunicar, entrenar, motivar, dar empoderamiento y recompensar, en una palabra, aquel que logra que los demás digan nosotros lo hicimos” (pp. 9-10).

El beneficio de la gerencia creativa es mucho más poderoso, de más impacto y de mayor alcance, como lo expresa (López & Cabrera, 2005):

La gerencia creativa puede aportar al desarrollo económico y social, al mejorar las empresas formadas o establecer nuevas; proporcionando la competitividad y productividad necesaria para enfrentar exitosamente las nuevas condiciones de mercado, en épocas de incertidumbre y globalización. Creatividad es el único camino para que el mañana sea mejor que hoy (p. 10).

Entonces rescatando algunas apreciaciones de relevancia expuestas en el artículo, citando a (López & Cabrera, 2005, p. 11):

Las empresas si desean ser competitivas deben generar el clima propicio para de manera perpetua ser creativas en el arte y así poder innovar en su manera de funcionar, diseñar y desarrollar tanto productos como servicios. De no ser así, no perdurarán en el tiempo [...] La alta gerencia hoy en día tiene un reto vital. Se tiene que gobernar con motivación intrínseca y propiciar la creatividad a todos los niveles y áreas funcionales organizacionales [...] La proliferación y extensión de los problemas globales; el carácter transnacional de las actuales industrias obliga y llaman a la gestión creativa que se innova con el arte en todas sus manifestaciones [...] El arte de una organización y la creatividad se vinculan, porque al dinamizar y volver confiable la primera, se prepara el terreno para desarrollar la segunda. Son caminos de ida y vuelta [...] Una aplicación regular de la creatividad está presente en los procesos de planeamiento y puede encontrarse en la concepción y elaboración de los procedimientos estándar que regulan las actividades operativas, logísticas, administrativas y técnicas. (p. 11).

e) Economía creativa

La industria cultural es un concepto desarrollado por la escuela de Frankfurt principalmente por Adorno y Horkheimer. Esta escuela adopta una posición crítica frente al totalitarismo del sistema capitalista bajo la creencia que este sistema busca a través de la industria cultural manipular a la sociedad y mantenerla en control a través de los medios de comunicación.

La radio, el cine y la televisión fueron los medios de comunicación cuyo alcance fue llegar a una población masiva. Las personas participantes desde las fábricas tienen el acceso al arte, desarrollan el talento y lo usaban como herramienta creativa para la producción de bienes, con la idea de que estos productos llegaran a un mercado y ser comercializados, de manera serial y estandarizada de gran consumo. Con esto se rompe todo principio del arte desde una posición conservadora donde el arte es una manifestación única e irrepetible, como lo describen (Horkheimer & Adorno, 1998):

Toda cultura de masas bajo el monopolio es idéntica, y su esqueleto, -el armazón conceptual fabricado por él- comienza a dibujarse [...] El cine y la radio no necesitan ya darse como arte. La verdad de que no son sino negocio les sirve de ideología que debe legitimar la porquería que producen deliberadamente. Se autodefinen como industrias. (p. 166).

Con el marketing dentro de las sociedades capitalistas, ven a la población como simples consumidores, a quienes se les crean necesidades artificiales fomentadas por el ocio y que

para satisfacerlas recurren a la adquisición de estos bienes culturales como lo expresan (Horkheimer & Adorno, 1998):

Para todos hay algo previsto a fin de que ninguno pueda escapar; las diferencias son acuñadas y propagadas artificialmente [...] reducidos a material estadístico, los consumidores son distribuidos sobre el mapa geográfico de las oficinas de investigación de mercado, que ya no se diferencian prácticamente de las de propaganda, en grupos según ingresos, en campos rojos, verdes y azules. (p. 168).

En la industria cultural la libertad del consumidor y del artista de antemano ya ha sido restringida por tendencias y estadísticas del mercado, los bienes culturales son producidos con baja calidad artística, como lo manifiesta (Briceño Linares, 2010):

Las potencialidades expresivas, creativas, la calidad del lenguaje artístico o sus potencialidades liberadoras han desaparecido. Avanzamos hacia un mundo caracterizado por la barbarie estética. Esa es la marca que imprime la Industria Cultural a los productos simbólicos que diseña, crea y distribuye. (p. 60).

En la industria cultural se desvirtúa la cultura y el arte, y su poder de transformación social como corriente contra hegemónica pierde fuerza, aspecto que es bien recibido en el sistema capitalista, como lo enuncia (Briceño Linares, 2010):

Para Adorno y Horkheimer el problema reside en el hecho mismo de que se fusione y se confunda la cultura con el entretenimiento, el arte con la diversión. En el hecho de que la diversión haya pasado a ser, en el mundo actual, el objeto de una búsqueda obsesiva, un fin y un valor en sí mismo. Pero, además, en la orientación que ésta tiene y en los efectos que produce: la reproducción del sistema económico y el conformismo político. (p. 63)

Para evitar la crítica de la industria cultural han surgido nuevos conceptos como la industria del entretenimiento, industria o economía creativas, pero bajo la misma óptica de la escuela de Frankfurt su crítica permanece vigente. En estos nuevos conceptos esta industria no solo se ha fortalecido, sino que con la globalización se han extendido generando monopolios cuya fuerza es eminente, como lo expresa (Briceño Linares, 2010):

El aplastante triunfo de la cultura del entretenimiento, el creciente poder de los consorcios transnacionales de la comunicación y la presencia cada vez mayor de los medios en la cotidianidad humana ante el debilitamiento de otras instituciones sociales (familia, escuela, iglesia, trabajo) [...] La concentración monopolista de la producción cultural de la que hablaban los autores en aquel momento, se ha radicalizado en las últimas décadas con el fortalecimiento de las grandes corporaciones de comunicación, las fusiones de las grandes empresas transnacionales y el desplazamiento del Estado y otros agentes culturales. (p. 65)

Sin embargo, la escuela de Frankfurt también ha recibido críticas porque aparentemente hay un desprecio a la cultura de masas considerándolo popular como algo despreciativo ante el arte de vanguardia como referente. Es necesario mantener otra óptica donde estas nuevas circunstancias de la cultura de masas pueden apropiarse el arte bajo nuevos conceptos de adopción. (Briceño Linares, 2010):

La Escuela de Frankfurt no es capaz de apreciar los procesos a través de los cuales la cultura de masas recupera y se posa sobre aspectos de lo popular (matrices culturales, estilos, lenguajes, gustos) adaptándolos y ensamblándolos en nuevos discursos. Estas interconexiones, préstamos y resignificaciones entre la cultura popular y la masiva, son justamente las que explican la gran habilidad y capacidad de interpelación hacia los sujetos que tienen los medios de comunicación (p. 67).

Es decir, en la Industria Cultural el análisis de masas no puede considerarse totalmente homogéneo, sino al contrario su heterogeneidad es lo que lo hace complejo y son las industrias quienes han encontrado los mecanismos apropiados para atender a todas estas peculiaridades, donde la audiencia, así como puede aceptar a los productores de la industria también los puede desplazar, es decir aún conserva su poder de análisis y decisión, como lo manifiesta, (Briceño Linares, 2010):

Observar las argucias de la industria para recuperar lenguajes, temáticas y géneros propios de la gente e insertarlos en nuevos discursos, en una clara operación de construcción de hegemonía. Y comprender los usos y lecturas que hacen los públicos, los cuales implican aceptación, identificación y reconocimiento, pero también desplazamiento, resistencia y negociación. (p. 68).

Con la evolución de la tecnología, que marcará un paso trascendental, el concepto de industria cultural, en el cual la creatividad e innovación serán relevantes, para lo cual en 1990 John Howkins llamará economía creativa, como bien lo dice, (Rey, 2009):

El encuentro entre cultura, tecnologías e industrialización permitió que la creatividad ocupara uno de los centros de interés de la economía, puesto que muy rápidamente formó parte del centro de las actividades cotidianas de la gente. Las capacidades de producción, la maleabilidad a la convergencia de medios, el aumento de la oferta cultural, su inscripción en diversos soportes tecnológicos (desde la escritura hasta lo digital), las transformaciones de las prácticas sociales del consumo, que se fueron expandiendo globalmente, son todas causas del auge de la denominada “economía creativa”. (p. 57).

Su importancia actual es tal que en 2021 se ha establecido como el año internacional de la economía creativa para el desarrollo sostenible en la 74ª asamblea general de las naciones unidas, citando a (Paredes, M, 2013):

La economía creativa es una herramienta de desarrollo económico que se fundamenta en la generación de nuevas ideas. Estas potencian el desarrollo y el crecimiento económico, principalmente la generación de empleos, las exportaciones, la inclusión social y la diversidad cultural, entre otros. La economía creativa es uno de los sectores de más rápido crecimiento en el mundo, contribuyendo con el 3% del PIB mundial. La creatividad es también un recurso renovable, sostenible e ilimitado que podemos encontrar en cualquier parte del mundo. (p. 1).

Dentro de la economía creativa algunas empresas que por su naturaleza es necesario el uso directo del arte de su creatividad para la fabricación de sus productos y/o servicios, como por ejemplo las empresas de entretenimiento y diseño, en cambio otras utilizan la creatividad de manera indirecta para diseñar nuevas soluciones que impactarán en el producto final, (Buitrago Restrepo & Duque Márquez, 2013):

La economía creativa, definida por Howkins, comprende los sectores en los que el valor de sus bienes y servicios se fundamenta en la propiedad intelectual: arquitectura, artes visuales y escénicas, artesanías, cine, diseño, editorial, investigación y desarrollo, juegos y juguetes, moda, música, publicidad, software, TV y radio, y videojuegos. (p. 15).

Los productos culturales generados por la economía creativa, se consideran bienes y servicios, como lo indica (Buitrago Restrepo & Duque Márquez, 2013, p. 17): “Bienes creativos: Artes visuales y performativas, Artesanía, Audiovisual, Diseño, Nuevos medios. Servicios creativos: Arquitectura, Cultura y recreación, Investigación y desarrollo, Publicidad”.

La crítica que la escuela de Frankfurt ya había manifestado sobre la industria cultural y que permanece vigente a nuestros días, organizaciones han estado preocupadas para mitigar los aspectos del excesivo mercantilismo, por ello la UNESCO se tuvo que pronunciar, como lo enuncia (Rey Vásquez, 2009):

La Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural de 2001 se ha convertido en la carta de navegación, al poner de manifiesto que la Cultura está en el centro de los debates sobre identidad, cohesión social y Desarrollo, porque aboga por el reconocimiento de los derechos de los autores y de los artistas, así como por el carácter específico de los bienes y servicios culturales que, al ser portadores de identidad, de valores y sentido no deben ser considerados mercancías o bienes de consumo como los demás. (p. 67)

Por otro lado, todos los marcos y convenciones de la realización artísticas se han roto, todos los cánones previamente establecidos se han modificado porque técnicas novedosas en conjunto con nuevas tecnologías han aparecido para la elaboración de los productos artísticos, hay tanta libertad del ejercicio artístico para la producción de bienes que cualquier producto puede ser llamado arte y casi cualquier persona puede autodenominarse artista, lo cual es muy controversial.

1.2.3 Diferentes tipos modelos de organización productiva

a) Los esquemas del fordismo y toyotismo como organizaciones productivas

El fordismo, es un modelo norteamericano dentro del sistema capitalista que es caracterizado dentro de la historia económica con la aparición de la producción en masa a finales del siglo XIX, atribuyendo su creación a Henry Ford. El fordismo se asienta de manera definitiva en 1930 con gran éxito hasta 1970, en donde entrará en una crisis donde nuevas formas de producción deberán ser consideradas, este modelo trae consigo grandes cambios, pero no solo en lo económico sino también en lo social, como lo menciona (Harvey, 1999, p. 120):

El reconocimiento explícito de que producción en masa significaba consumo en masa, de un nuevo sistema de reproducción de la fuerza de trabajo, de una nueva política de control y gerencia del trabajo, una nueva estética y una nueva psicología, en suma, un nuevo tipo de sociedad democrática, racionalizada, modernista y populista.

En si el fordismo es un modelo de producción que va a considerar líneas de producción con personas especializadas para incrementar la productividad, reduciendo costos, como lo describe (Briceño V, 2021):

El fordismo es un mecanismo de producción que se basa en la cadena el cual se fundamenta en la combinación y en la organización del trabajo especializado en varios tipos de cadenas de montaje, el uso de maquinaria especializada y un mayor número de empleados. Al dividir el trabajo, se lograba también mejorar la producción pues un trabajador debía de hacerse cargo únicamente de una labor determinada lo que aumentaba los tiempos (párr. 7).

El fordismo va a tener características muy marcadas en cuanto a la parte técnica (infraestructura tecnológica) y la división del trabajo basada en la especialización, como lo describe (Zuccarino, 2012):

La estandarización de los medios de producción y de los insumos y la especialización de los trabajadores, lo que habría llevado a una subordinación de estos mientras, en simultáneo, las grandes empresas incrementaban su producción y productividad sin mayores inversiones. El sistema de producción en serie, el pago de salarios de acuerdo al rendimiento y la contratación de obreros sin mayor calificación, cuyo trabajo se hallaba estrictamente limitado y prescripto, constituyen otros de los más importantes rasgos de la organización productiva en este periodo. (p. 200).

Las ventajas del fordismo según (Briceño V, 2021):

La capacidad de poder fabricar los elementos por etapas hizo posible que se aumentara la producción a mayores escalas disminuyendo los costos para las compañías. Al ser un modelo innovador, hizo posible que se diera una revolución en cuanto a términos de productividad. El recorte de los costos de fabricación hizo posible que las empresas disminuyeran los costos de sus productos y con esto, se consiguió un mejor acceso a los mercados de tipo masivos. Los trabajadores lograron también mejorar la situación económica y se contrató una mayor cantidad de personal lo que benefició las tasas de empleo que existían en la época. (párr. 8).

Las desventajas del fordismo según (Briceño V, 2021):

El trabajo se volvía muy repetitivo por lo que algunos trabajadores perdían la motivación con mucha facilidad. Se dio la deshumanización del trabajo. Había mayores necesidades de inversión en el capital, principalmente para mejorar las instalaciones de las empresas. Se presentaron varios problemas de adaptación o de readaptación relacionados con las exigencias que establecía el mercado (párr. 9).

De los aspectos relevantes del fordismo podemos considerar que al ser una producción en masas con bajo costo, se abre la posibilidad de que los productos puedan ser adquiridos por una gran masa de personas, incluyendo a la clase media que surge a raíz de este sistema de producción. El auge del fordismo trajo consigo un incremento de empleos y se da la posibilidad de mejorar su situación económica por recibir mejores salarios. Sin embargo, el fordismo, entrará en crisis según lo señala (Zuccarino, 2012)

La crisis del fordismo implicó un agotamiento del régimen técnico preexistente producto del costo del gigantismo, el aumento del trabajo improductivo en la empresa, la contradicción entre técnicas productivas rígidas y perspectivas macroeconómicas inciertas, la disgregación del orden económico internacional y la caída de la tasa de ganancia como resultado, entre otros factores, de la elevación de los costos salariales sin un aumento simultáneo de la productividad (p. 202).

Ante esta crisis otros mecanismos de producción surgen como el modelo japonés llamado el toyotismo que contiene marcadas diferencias con el fordismo, así lo marca (Zuccarino, 2012):

Sus principales características, de acuerdo a estos autores, serían el trabajo en grupos, el sistema “justo a tiempo” (que implica el abandono de la producción masiva estandarizada para centrarse en la diversificación de la oferta atendiendo a los gustos y necesidades de los clientes), el control total de la calidad, la búsqueda del perfeccionamiento continuo de la producción y la polivalencia funcional, con lo cual se dejaría de lado la división técnica y social del trabajo propia del sistema precedente. (p. 202).

Es decir, en este modelo la producción se basará en la demanda del mercado eliminando costos de almacenamiento, también trae consigo cambios en la relación entre el trabajador y empleador, como lo describe (De la Garza, 1999):

[...] en cuanto al conflicto obrero patronal y las funciones de los sindicatos, las corrientes que reivindican a las formas japonesas de organización plantean que se transita hacia el fin de la lucha de clases o en otro nivel a las relaciones de cooperación entre capital y trabajo [...]. Los sindicatos entendidos como organizaciones de defensa de los trabajadores o bien de lucha dejarían de tener una función especial y los trabajadores llegarían a arreglos consensuales con el capital sin necesidad de sindicatos. (p. 10).

En el modelo japonés se busca que los trabajadores trabajen en equipo, es decir se valora la colaboración, evitando la competencia entre ellos a diferencia del modelo fordista, se incentiva el reconocimiento, la capacitación continua, generando en los empleados la lealtad con la organización, en resumen y en palabras de (Zuccarino, 2012):

Son muchas las características que los distancian, entre las cuales podemos citar la estandarización de la producción en serie que pregonaba el modelo fordista, que entra en clara contradicción con el sistema “justo a tiempo” implementado en las empresas de origen japonés; el empleo en este último de estrategias de control y vigilancia entre pares, es decir, entre los propios obreros, evitando así el recurso a una figura antipática como la del capataz, muy propia del modelo norteamericano; la tendencia a la desindustrialización, aspecto central del estilo toyotista que no se encuentra presente en el caso estadounidense de organización productiva; o, como se ha visto, el hecho de que al tiempo que el modelo norteamericano-fordista tiende a fomentar la competencia, el japonés-toyotista pone el acento en el trabajo en equipo. Por último, podría señalarse también que, mientras en el primero de los casos lo que se busca es incrementar la eficiencia en el trabajo, en el segundo el objetivo central es lograr una fuerte identificación del trabajador con los valores de la empresa. (p. 203).

b) El esquema de la gestión del régimen Nazi (management) como organización productiva.

En otro lado del mundo diferente a los Estados Unidos y Japón, Alemania realiza su aportación con un tipo diferente de gestión empresarial producción, que nace y se desarrolla durante el régimen Nazi.

Una de las características de esta gestión empresarial girará en torno al concepto de realizar "más con menos", esto debido a las condiciones que Alemania se encontraba consistente de poseer con grandes territorios y con una disminución de personal, como hace referencia (Chapoutot, 2020)

Maître en art de la réforme administrative, le baron Karl vom und zum Stein livre la clef d'une optimisation de l'action publique avec une maxime que Werner Best reprend à son compte « Il faut gouverner peu, à bon coût et dans le sens du peuple. » L'auteur explicite : « Gouverner à bon coût, c'est administrer en dépensant le moins possible » (p. 23)

Maestro en el arte de la reforma administrativa, el barón Karl vom und zum Stein ofrece la clave para optimizar la acción pública con una máxima que Werner Best toma por su cuenta: "Es necesario gobernar poco, barato y en la dirección del pueblo. El autor explica: "Gobernar barato es administrar con el menor gasto posible" (p. 23).

Este concepto de hacer más con menos se mantiene vigente en la época actual en las empresas. Otra característica sumamente destacable es que esta gestión empresarial no ve al Estado como benéfico antes las leyes de la naturaleza, donde la preservación racial es esencial (Chapoutot, 2020):

Los ideólogos y juristas del Tercer Reich están totalmente de acuerdo: el Estado no existía entre los alemanes originales, que estaban organizados en tribus, en familias respetuosas con las leyes de la naturaleza y la vida. El Estado es una creación de la última ley romana, contemporánea de la degeneración racial de la antigua Roma y la redacción de los primeros códigos de derecho (el Código Justiniano), que estableció la norma en un pergamino, un estándar abstracto y escrito, mientras que la ley original era puro instinto e impulso vital. (p. 25)

La génesis del Estado fue, por lo tanto, un desastre para la raza germánica. Su existencia y acción también son dañinas. (p. 25)

El estado, escribe en Mein Kampf, es un "medio para un fin", y este fin no es administrativo o abstracto, es de hecho concreto y biológico: es el fortalecimiento y la perpetuación de la raza. (p. 26)

Es eminente que, para el régimen Nazi, la pureza de la raza es algo esencial y además consideran importante la teoría de la evolución de las especies de Darwin, donde sólo los más fuertes sobreviven. Por lo que otras razas diferentes a la raza pura alemana, no se les puede tener piedad y solo son objetos (esclavos) para la subsistencia de la raza aria, la más fuerte y la que debe dominar el mundo.

La polícracia, por su darwinismo administrativo, era un sistema y tomaba un significado particular, un lugar que era lógico, en la "visión del mundo" nazi: la vida es una lucha, el mundo es el lugar de la guerra, entre razas, entre servicios, ramas centrales y agencias. La polícracia fue concebida, en tiempo real, por algunos abogados y altos funcionarios apasionados por los problemas organizativos. Su funcionamiento fue teorizado, o acompañado de teoría, por una reflexión jurídica y administrativa que abogaba por que un Estado se convierte en el medio para un fin, un fin biológico en este caso: está subordinado a la raza, del que es sólo el siervo y el instrumento (p. 31)

La única entidad verdaderamente permanente: la raza, una realidad biológica infrangible (p. 32)

Reinhard Huhn completó su redefinición del Estado: El Estado ya no es la entidad política suprema [...] Más bien, se limita a llevar a cabo misiones que le asignó el poder [Führung] al servicio de la comunidad popular. En este sentido, ya no es sólo un medio para comprometerse y se le asignarán sus objetivos y acciones. (p. 35)

Esta gestión empresarial además de ser polícrata, se adopta bajo un concepto de comunidad y el Führer, es el máximo dirigente que surge de la comunidad y conoce lo que la comunidad necesita, como lo expone (Chapoutot, 2020):

El principio de la comunidad se opone directamente al principio individualista del estado principesco soberano. Ya no gobernamos... lideramos". El que "lidera" es el Führer, y Hitler lleva a cabo esta misión por la sencilla razón de que, habiendo salido de las filas del pueblo y habiendo entendido las leyes de la naturaleza y la historia, es capaz de decidir lo que el pueblo alemán quiere- la mayoría de las veces sin saberlo. (p. 46)

Führer "Es en él donde se forma la voluntad de la comunidad [...]. En esto, no es un dictador porque lo que decide emana del espíritu de la comunidad. Lo que se aplica políticamente (a los ciudadanos alemanes) se aplica también en el ámbito administrativo (con respecto a los funcionarios) como económico (con respecto a los empleados). (p. 46)

El concepto de comunidad toma una gran relevancia, ya que desaparece toda noción de lucha de clases, todos al pertenecer a una misma raza se vuelven hermanos y se convierte en el

espacio para el bien común de todos ellos colaborando en pro de la comunidad, como los expresa (Chapoutot, 2020):

Para los nazis y todos aquellos que comparten sus sensibilidades, el hombre germánico es el hombre de la "comunidad" (Gemeinschaft) y el "trabajo" (Arbeit). (p. 52).

Esta visión del individuo - que no existe en sí misma, porque "el individuo no es nada, su pueblo lo es todo" - es a la vez utilitaria y redificante. Transforma a todos en algo (res), en un objeto, que debe ser útil para tener el derecho a vivir y existir. El individuo germánico se convierte en una herramienta, un material (Menschenmaterial) y un factor - factor de producción, crecimiento, prosperidad. El racismo nazi es eugenésico: no es suficiente tener buena sangre y color de piel, también es necesario ser plenamente empleable como productor y aparato reproductor. (p. 53).

Siendo el concepto de individuo de gran relevancia es menester que los alemanes permanezcan sanos y fuertes, el deporte es algo esencial para que ellos puedan tener las condiciones físicas necesarias para la producción, por lo que esta gestión de empresas procurará para ellos, los ambientes propicios para el desenvolvimiento del empleado nazi, asimismo, la meritocracia será algo que se perciba claramente, como bien lo marca (Chapoutot, 2020):

Un trabajador de los talleres, que se habrá distinguido por un notable y merecido Leistung. Por lo tanto, la promoción está al final del esfuerzo: el trabajo será recompensado por el poder político o por el liderazgo económico. No todo el mundo puede convertirse en líder supremo, por lo que este principio también se aplicará en todos los niveles, donde proliferan bonzes uniformados, capataces y pequeños jefes. (p. 58).

Uno de los lemas del Tercer Reich es la famosa fórmula forjada en la puerta de entrada del campo de concentración de Buchenwald: "A cada uno lo que le corresponde", o a cada uno según sus méritos (Jedem das Sena), definición de justicia por justicia en lugar de igualdad...lo que garantiza el progreso, sino el mérito. (p. 58).

Por otro lado, se genera el concepto de fuerza de la alegría, cuyo objetivo es que se sientan bien en un ambiente armonioso y felices, mejorando sus condiciones de seguridad e higiene, desarrollo deportivo y el acercamiento de las artes y el entretenimiento, así lo detecta (Chapoutot, 2020):

La misión de KdF es hacer que el lugar de trabajo sea hermoso y feliz, y permitir la reconstrucción de la fuerza productiva de los trabajadores. Así, la KdF organiza conciertos de música clásica en los talleres de fábrica. [...] Un departamento de la organización KdF, el Amt Schönheit der Arbeit (Belleza del Trabajo), es responsable de la reflexión sobre decoración, ergonomía, seguridad en el trabajo y el ocio en el lugar de

producción [...] De 1933 a 1939, antes de la guerra, por lo tanto, se gastaron 200 millones de reichsmarks (casi mil millones de euros en la actualidad) en fondos públicos, para mejorar la iluminación, ventilación, nutrición de los trabajadores, pero también para crear comedores, salas de convivencia, bibliotecas corporativas, juegos y competiciones deportivas. (p. 60).

Finalmente, otra característica que se da dentro de la gestión empresarial durante el régimen nazi fue el concepto de “gestión por delegación” concebido por Reinhard Huhn, la cual tuvo una gran vigencia incluso después de la postguerra y dentro de este concepto una cantidad impresionante de ejecutivos empresariales fueron entrenados, como lo describe (Chapoutot, 2020):

A nivel de la economía en su conjunto, la cogestión debe evitar cualquier oposición entre jefes y trabajadores, prevenir la lucha de clases y sofocar cualquier deseo de disidencia. A nivel empresarial, la autonomía del empleado libre y alegre debe protegerse de las divisiones de la sociedad (ricos/pobres, derecha/izquierda, trabajador/jefe, etc.) y garantizar la unidad de voluntad, afecto y acción de la comunidad productiva. (p. 92)

El funcionamiento de la organización pretende ser no autoritario, pero sigue siendo totalmente jerárquico, ya que la relación fundamental sigue siendo el que existe entre el jefe y el ejecutor. (p. 95).

El jefe, contrariamente a las prácticas vigentes hasta ahora, no prescribe la acción con el detalle más preciso de su ejecución. Se limita a las "directrices" en términos de "objetivos". Su función es ordenar (un resultado, por ejemplo) y, a continuación, observar, supervisar y evaluar: Los superiores no toman ninguna decisión en el campo de sus empleados. Se limitan a sus funciones de gestión, que consisten principalmente en establecer metas, dar información, coordinar y controlar. (p. 95).

c) Industria 4.0

En la época actual se habla mucho de una nueva revolución industrial debido al constante desarrollo de la tecnología y de la globalización de los mercados. Se entiende como revolución industrial un cambio suscitado por la adopción de nuevas tecnologías que implica un cambio radical e integral en la economía, en la sociedad, en los sistemas de producción y en los sistemas de gestión empresarial, como inicialmente lo establece, (Ruiz Cófreces, 2017, p. 6): “Revolución Industrial como todos aquellos cambios tecnológicos importantes que favorecen un cambio sustancial en los medios productivos y que facilitan la mejora económica y social en un contexto determinado”. La industria 4.0 es la cuarta revolución industrial, caracterizada principalmente por la incorporación de tecnologías de vanguardia: Internet de las cosas, big data, realidad aumentada, fabricación aditiva (3D), que en conjunto crean un ecosistema híbrido en el

mundo físico y el mundo digital. Aquellas empresas que se incorporen la industria 4.0 y que internamente definan cultura organizacional robusta son las que serán más beneficiadas, siendo ha sido expresado por (Ruiz Cófreces, 2017):

La misión, visión, estrategia, la forma de organizar el trabajo y plantas de producción, cultura e identidad corporativa, flexibilidad y desempeño de los empleados. La conjunción de todas ellas genera una identidad única en cada empresa y marca el camino a seguir para el resto de las áreas funcionales de la organización [...] aquellas empresas donde la administración cuente con una motivación clara hacia la mejora continua, favorable a la digitalización y la integración de nuevas soluciones y herramientas en sus procesos, serán las más beneficiadas y lograrán mejorar su competitividad en el sector (p. 16).

Cada una de las áreas que conforman la empresa de la industria 4.0 deberán transformarse ante el impacto de la digitalización donde tanto los productos como los servicios tendrán que ser más creativos e innovadores. Al mismo tiempo que se vislumbra una operación mucho más vanguardista otros factores pueden no ser tan atractivos, como lo plantea (Ravina-Ripoll, Marchena Domínguez, & Montañes Del Rio, 2019):

La era de la industria 4.0 se está caracterizando, por un lado, en la existencia de sistemas de gobernanza que gradualmente está erosionando el estado de bienestar, y por otro, en la implementación de modelos de gestión empresariales basados en la precariedad laboral y la reducción masiva de puestos de trabajos derivados de la automatización de los procesos productivos y el uso extensivo de los robots. Todos estos factores influyen negativamente en la felicidad de los seres humanos, especialmente en ecosistemas que viven alejados de los principios rectores del bienestar y la justicia (p. 189)

Ante una realidad compleja donde se puede vulnerar el bienestar de los empleados, se hace necesario una nueva gestión, donde el concepto de felicidad será nuevamente retomado (así como en el régimen Nazi), este concepto tiene su nombre en inglés como “Happy Management”, definido por (Ravina-Ripoll, Marchena Domínguez, & Montañes Del Rio, 2019, p. 195):

Modelo de gestión multicultural destinado a incentivar en el desempeño del puesto de trabajo los siguientes recursos: creatividad, compromiso, innovación tecnológica, emprendimiento interno y responsabilidad social. De esta manera se podrán impulsar en el interior de las organizaciones el virtuoso círculo de la felicidad corporativa.

La industria 4.0 también deberá incorporar la responsabilidad social corporativa también llamada responsabilidad social empresarial (ver sección 2.2.1 de este documento) para

mantener un equilibrio integral en todos los aspectos en los que una empresa interactúa tanto en un ámbito interno como externo.

1.2.4 Análisis del derecho al arte como derecho humano

a) Entendiendo los derechos humanos desde el arte

El ser humano desde sus inicios se ha dado a la tarea de explicar a través de razones la esencia de lo que nos rodea, la necesidad de explicar el vínculo de la experiencia vital del individuo y los derechos humanos puede ser considerado bajo una hipotética razón fundamental, a través del arte; el cual se ha ligado íntimamente ligado con la estética; es bienvenido, (Vazquez Egea, 2014):

Una razón que, a pesar de todas las dificultades, pelea por tomar el mando al respecto, consciente o inconscientemente, y que parece tener mucho que ver con un especial talento humano para sentir y vislumbrar la belleza más allá de la materia, así como con la consecuente necesidad de aprehenderla para que la misma modele sustancialmente nuestras propias vidas. (p. 753).

La palabra es un fuerte instrumento para llevar a cabo esta tarea explicativa, sin olvidar que en los inicios antes de la palabra otras formas artísticas tomaron la precedencia como la pintura, la música y la danza. Pero la palabra se ha ido alejando de su sentido emotivo, según (Vazquez Egea, 2014):

La palabra, como venimos diciendo, ha ido ganando con el tiempo un justificado protagonismo, derivando rápidamente en conceptos que, a su vez, quedaban circunscritos a teorías cada vez más complejas. Una prosa relevante que, sin embargo, iba pagando un alto precio: eliminar cualquier esbozo de poesía, suprimir cualquier atisbo de arte, quebrar la sensibilidad (p. 754)

La tendencia de usar la palabra para materializar la esencia pareciese que es un camino muy limitado o incompleto, por eso regresar a un marco más orientado a la estética por producción de emociones y sentimientos generada del arte pudiera ser mucho más certero. “Y es que el arte esconde un acercamiento a un tipo de conocimiento que no sólo es estético o que, incluso siendo esencialmente estético, nos sorprende constantemente en su aproximación al trasfondo de la vida”. (Vazquez Egea, 2014, p. 756).

Los derechos humanos por más que estén fundamentados en una razón lógica existirán un sentimiento de frustración por no poder eliminar por completo el sentimiento de tristeza en

los grupos afectados a pesar de los éxitos logrados, el sentimiento es mucho más fuerte, coincidiendo con (Vazquez Egea, 2014):

Este triste sentimiento no ha de obviar los logros obtenidos al respecto, éxitos que en muchas ocasiones se han basado en un importante esfuerzo intelectual y argumentativo de muchos individuos pero que, por desgracia, no ha conseguido extender sus efectos todo lo que ellos hubiesen deseado. Y es que el sentimiento, por mucho que se contraponga al mismo una razón perfectamente lógica desde un punto de vista intelectual, suele ser mucho más poderoso”. (P. 790)

Conceptualizar y materializar los derechos humanos, a través del arte y el intelecto, la razón y la sensación, suele ser más explicativa pero antagónica, coincidiendo con (Vazquez Egea, 2014):

Relatar e identificar a los derechos humanos por lo que no son más que por lo que son. Es decir, en verdad el individuo (incluido el docto en la materia) suele saber más de la indignidad que de la dignidad, de la injusticia que, de la justicia, de las cadenas que de la libertad [...] O al menos esto es lo que siente. Y semejante circunstancia es muy reveladora [...] Sabemos más sobre qué es lo que no son los derechos humanos que sobre qué es lo que son porque, en verdad, sabemos más del sentimiento que provoca en nosotros la indignidad, la injusticia o la falta de libertad que la dignidad, la justicia y la libertad. (P. 791)

Transmitir los derechos humanos para su comprensión será más fácil a través de los sentimientos (corporal) que de manera positiva (fundamentos). “Hemos de empezar a sentir la dignidad, acercarnos a ella, vivirla en positivo.” (Vazquez Egea, 2014, p.791).

Para comprender los derechos humanos es necesario que vayan acompañados la razón y los sentimientos, y es aquí donde el arte tiene su mayor influencia, es un camino para seguir, (Vazquez Egea, 2014):

Nuestra razón podrá pugnar desesperadamente por encontrar un conocimiento válido referente a los derechos humanos pero, mientras nuestro cuerpo y nuestros sentidos, en su máxima extensión, no nos acompañen en esta labor, no negamos ciertos éxitos, pero las probabilidades de desilusión en relación a nuestros fines y logros seguirán siendo demasiado altas. (p.792).

El camino del arte para explicar los derechos humanos puede ser una alternativa mucho atractiva y mucho más contundente, como lo expresa (Vazquez Egea, 2014)

Se trata de un camino semejante al que pareció querer transitar, y hacernos transitar, Johann Sebastián Bach. Un camino de pureza, de equilibrio, de majestuosidad y de misericordia que discurre eterno y sin límites. Si conseguimos dejarnos llevar por estos caminos, todos orientados a un mismo fin, quizás

descubramos un tipo de comprensión más vigorosa y segura sobre los derechos humanos que aquella que nos tratan de ofrecer numerosos textos jurídicos.” (p. 792)

Es muy válido buscar conceptualizar y materializar los derechos humanos desde un ámbito más integral incorporando no solo el aspecto objetivo y audaz de tener su explicación asentado en el uso de la palabra, sino también incorporando la vivencia es decir las emociones y los sentimientos que caracterizan al humano y no solo el raciocinio.

Seguramente el entendimiento de los que son los derechos humanos tendrá un camino mucho más fácil a través del arte, el cual es esencialmente emociones y sentimientos a través de la estética.

Aún más poderoso será el arte en su relación con los derechos humanos en el marco de la transformación del mundo, si las emociones y sentimientos que impactan lo más profundo del ser humano y disparará la chispa de una fuerza interna humana que transforma el mundo con mayor contundencia por innovar, por crear o simplemente para detener un sufrimiento que no debe por ningún motivo continuar.

b) El derecho al arte es un derecho cultural

En este apartado se inicia con la explicación sobre el derecho a la cultura y los sustentos constitucionales en los que está basado en México, posteriormente se clarifica algunos conceptos entre derecho a la cultura y derechos culturales (error comúnmente detectable al confundirlos por no saber diferenciarlos), se describen también las características de los derechos a la cultura como un derecho difuso, derecho colectivo, derecho de tercera generación, finalmente se proporciona la descripción de los alcances del derecho a la cultura donde es importante la infraestructura para su manifestación, el estado como una entidad que garantice la libertad artística y fomento al arte y no como un ente regulador y totalitario.

El derecho a la cultura es un derecho fundamental y vinculante (Dorantes Díaz, 2017):

La protección jurídica más fuerte la otorgan aquellas normas que son vinculantes y garantizan derechos subjetivos definitivos a prestaciones; la más débil sería la que se refiere a normas no vinculantes que fundamentan un mero deber del Estado a otorgar ciertas prestaciones. Si se quería legislar un derecho a la cultura de manera técnicamente correcta, debería buscarse la protección jurídica más fuerte. (p. 847)

En cuanto al disfrute de los bienes y servicios culturales: se encuentra la fracción V del artículo 3o constitucional, que hace referencia a que el Estado alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura [...]de ninguna forma era garantía suficiente para los particulares para acceder y disfrutar de los bienes y servicios culturales. De ahí la necesidad de incorporar el párrafo noveno al artículo 4 constitucional. (p. 848)

Lo que ya da cabida a ser considerado como un derecho fundamental, pero es establecido por (Dorantes Díaz, 2017, p. 894): “La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural”, lo anterior es lo que le da el carácter de vinculante.

La dignidad humana y el derecho a la cultura están íntimamente unidas, la segunda tiene dos funciones que son reducir desigualdades y ser el mismo un objetivo para ser alcanzado, como lo expresa (Dorantes Díaz, 2017):

Desde el punto de vista de la técnica de los derechos sociales, la dignidad humana se representa en condiciones de igualdad. En consecuencia, es difícil contar con un derecho a la cultura sin dignidad humana [...] El derecho a la cultura puede ser también un mecanismo que nos ayude a romper con esas desigualdades. No obstante, mientras haya desigualdad no habrá plenitud en el ejercicio de cualquiera de los derechos sociales. en ese sentido, el derecho a la cultura puede jugar un doble papel: factor para disminuir ciertas desigualdades; y como uno de los objetivos en una sociedad moderna. (p. 851)

Hay una gran relevancia de contar con la cultura como un elemento esencial para la conformación de un estado democrático, (Dorantes Díaz, 2017):

El artículo 3o. constitucional inciso a) Fracción II, define a la democracia no sólo como una estructura jurídica y un régimen: en político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo. Es decir, inclusive como mandato constitucional, el mejoramiento de la cultura de los mexicanos es una condición indispensable para la existencia de su democracia. (p. 851)

Es común hablar del derecho a la cultura y los derechos culturales como si fuesen lo mismo, o en ocasiones se genera una distorsión en los conceptos, (Dorantes Díaz, 2017):

La noción de derecho a la cultura abarca los derechos culturales en su totalidad. Es decir, los derechos a la creación, a la protección y difusión de los bienes culturales y al acceso a los bienes y servicios culturales. En cambio, cuando se hace referencia a un derecho cultural, significa la expresión en lo individual de alguno de los derechos mencionados [...] El artículo 4 constitucional, en el párrafo noveno no hace referencia al derecho a la cultura sino a un derecho cultural: al acceso a los bienes y servicios culturales. (p. 852)

El derecho difuso y derecho colectivo son dos características del derecho a la cultura, sobre el primero, este es expresado por (Dorantes Díaz, 2017):

La particularidad técnica de proteger exclusivamente derechos jurídicos, no puede ser aplicable a los denominados derechos difusos, entendiendo por estos , a aquellos que pertenecen a todos y cada uno de los que conformamos una colectividad humana, mismos que se particularizan en torno de un bien y que siendo lesionados, carecen de vías de tutela en función del desconocimiento real de aquellos que han sido afectados o conocidos, por falta de legitimación procesal del colectivo para hacer valer el interés particular [...] El derecho a la cultura, caracterizado como difuso, debe ser regulado dejando a un lado la caracterización de interés jurídico y derecho subjetivo tradicional. La noción de interés legítimo puede ser una salida técnica a este problema. (p. 854)

Sobre el derecho colectivo, este es expresado por (Dorantes Díaz, 2017):

El derecho a la cultura es un derecho colectivo. En efecto, este derecho tiene como fundamento el interés colectivo, entendiendo como tal el que tienen una pluralidad de personas en un bien idóneo para satisfacer una necesidad común [...] La dificultad de los derechos colectivos estriba en tres cuestiones jurídicas: a) El problema de la titularidad, b) El problema del ejercicio, c) El problema del interés jurídicamente protegido [...] Ninguno de estos tres ha sido resuelto de manera satisfactoria por la dogmática jurídica o el derecho positivo [...] Para que estos derechos realmente sean eficaces no deben quedar como meros mandatos de autoridad, más bien reconocer su existencia como derechos subjetivos. (p. 855)

Actualmente el tema de desarrollo sustentable que marca la necesidad de hacer un buen uso de los recursos existente pensando en las generaciones futuras se puede aplicar a la tercera generación de los derechos humanos y muy en particular al derecho a la cultura, en palabras de (Dorantes Díaz, 2017):

Los derechos de tercera generación nacen por la necesidad de imponer límites a la disponibilidad de los recursos en favor de su conservación para las futuras generaciones. En lo que concierne al derecho a cultura, su pretensión no sólo sería conservar el patrimonio cultural, sino también algunas otras manifestaciones culturales propias de nuestra mexicanidad [...] Estos derechos tienen un carácter más originario y radical que otro tipo de derechos. En efecto, con estos derechos se busca no combatir al Estado ni al libre mercado. más bien, tratan de proteger al individuo contra la tendencia a la homogeneidad, procurando mejorar su calidad de vida y, por ende, su dignidad humana (p. 856).

Si bien hay todo un sustento en la constitución sobre el derecho a la cultura, es sólo a través de las leyes secundarias donde se podrá apreciar los verdaderos alcances y limitaciones del derecho a la cultura, es necesario nuevamente recurrir a las ideas expresadas por (Dorantes Díaz, 2017):

De acuerdo a la topología de los derechos culturales, el derecho al acceso a los bienes y servicios culturales (Se debe garantizar que todo mexicano, independiente de su posición económica o situación

geográfica, tenga acceso a los bienes y servicios culturales, por ejemplo: que pueda acudir a museos, escuchar música, ir a zonas arqueológicas, estudiar cualquier manifestación artística, y dedicarse a ella si demuestra aptitudes, etc.). Hay un primer problema operativo: La infraestructura. [...] Se tienen que hacer tres grandes acciones: a) aprovechar la infraestructura existente, b) llevar a cabo una gran cruzada nacional en favor de la cultura, c) fomentar las manifestaciones culturales que no genera el Estado, sino la propia gente. fomentar el patrimonio intangible [...] La cultura debe convertirse en una meta del Estado, que se lea como la imposición deberes culturales a los poderes públicos y la correlativa atribución de derechos culturales a los ciudadanos. (p. 858).

Sin duda alguna el estado tiene una función preponderante en garantizar que se respete y que fluyan el derecho a la cultura, pero no debe ser manipulador y controlador de la misma, argumenta (Dorantes Díaz, 2017):

Siempre que se legisle sobre cultura, el Ogro Filantrópico, es decir el Estado totalitario, nos acechará [...] Es necesario contar con un principio regulador: la necesaria neutralidad estética del Estado. El poder público no puede convertirse en el juez del arte. No puede haber arte inferior y superior o bueno y malo. Jurídicamente esta actitud debe ser inadmisibles. En concreto, el Estado no puede realizar juicios valorativos que constriña los derechos culturales [...] Lo que la ley debe garantizar es la libertad artística y fomento del arte. En ambos casos se trata de una prolongación de la garantía de libertad, resulta inexistente sin condiciones mínimas de dignidad humana. (p. 858)

Es satisfactorio saber que en México se encuentra el derecho a la cultura como un derecho fundamentado y vinculante, que la cultura debe ser una constante del estado, sin embargo, la ejecución para hacerlo realidad implica un gran proceso de alta complejidad, donde se ubica al estado como el primer responsable, pero la realidad es que todos los que conforman la nación también lo son el sector empresarial y la sociedad civil.

Es claro la importancia sobre el acceso a la cultura y los bienes, y que para materializar este derecho debe apoyarse en la educación desde la niñez, pero debe mantenerse a la largo de toda la vida del individuo, el crecimiento o desarrollo humano no termina una vez que acaba la infancia, este prosigue hasta la muerte, razón por la cual la educación a la cultura se debe dar en todos los ámbitos y en todas las instituciones, organismos y empresas.

Los resultados de analizar el derecho al arte a través de los paradigmas iusnaturalista o iuspositivista más que contraponerse se complementan para justificarlo como un derecho natural que debe ser positivizado para que sea jurídicamente exigible, el primero dimensiona el arte como una voluntad manifiesta propia de la naturaleza del ser humano en su actuar y

expresa la existencia de un juicio estético como una cualidad de razonamiento exclusivo de las personas, el segundo aborda la subjetividad del hombre ante el arte en su afán de darse sentido y entender como persona de manera individual y en sociedad y que no puede ser sustituida por ninguna otra experiencia social, además es un camino hacia la autorrealización, elemento propio de la dignidad humana, por tanto, la función del derecho sobre el arte debe ser de reconocimiento y protección como derecho objetivo en este caso llevado al ámbito de los derechos humanos culturales, autores como Kant y Hegel son representantes para cada uno de estos paradigmas respectivamente quienes han estudiado la filosofía del arte, y que de sus posturas podemos percibir una complementariedad, como lo describe en los siguientes párrafos (Martínez Dalmau, 2014):

“La historia del arte es la búsqueda autónoma de la esencia del arte, todo empieza en Kant y Hegel. Y, curiosamente, parece que se mantiene entre estas dos posiciones: el arte como entendimiento (Kant, *antiesencialismo*) y el arte como conocimiento (Hegel, conceptualización esencialista)” (p. 40).

“no es importante cuál es el concepto de arte, sino a qué aludimos cuando hablamos de arte; el elemento diferenciador sobre qué es el arte se cimenta en su autonomía y en la capacidad de sentir el gusto; y la obtención de placer por el gusto es una característica de los seres humanos”. (p. 44).

El bagaje teórico para defender los fundamentos de un derecho subjetivo al arte: 1) la autonomía del arte, que lo diferencia de otras formas expresivas; 2) la capacidad de apropiación subjetiva del arte exclusivamente por parte de los seres humanos; 3) las posibilidades del arte en la construcción de formas de expresión que propiciarían reacciones no solo estéticas, sino de otra índole, como reparadoras; y 4) su relación con las políticas de Estado -políticas públicas, en general-, cuyo uso del arte en su potencialidad colaboraría tanto en la protección del derecho al arte como su uso en objetivos sociales, políticos y económicos propios del sistema democrático, cual la consecución del derecho a la paz y a la reconciliación, así como formas alternativas de reparación y rehabilitación en sociedad. (p. 49)

Sostener que existe un derecho subjetivo al arte sin defender la necesidad de su objetivación sería, finalmente, menoscabar su vigencia y aplicación. Como hemos visto, su presencia en el ordenamiento jurídico está fundamentada por la autonomía del arte, el carácter intrínsecamente humano del arte, las posibilidades de la expresión artística en funciones no solo estéticas, y el uso que las políticas públicas pueden realizar del arte en la consecución de elementos que, para autores como Ferrajoli, se encuentran en la naturaleza de la consideración de un derecho como fundamental: los derechos humanos y la paz. (p. 51)

El derecho al arte es inexcusable para el gozo pleno y plenamente protegido del arte en cualquiera de las condiciones adquiridas frente a él por el sujeto del derecho (autor, espectador o fórmulas mixtas). Si la condición del arte es esencialmente subjetiva, propia de la condición humana, e intrínseca a la realización

como persona -por lo tanto, relevante a efectos del desarrollo libre de la personalidad- y como colectivo; y si, además, sus potencialidades no pueden ser suplidas por ninguna otra experiencia social, la función del derecho sobre el arte debe ser de reconocimiento y protección como derecho objetivo. (p. 54)

c) Positivización de los derechos culturales humanos

Resulta útil realizar una compilación con respecto a los documentos internacionales sobre los derechos culturales, ya que es un fuerte soporte para la valoración y lucha del respeto de los mismos, que han propiciado que en México la constitución sea reformada para incorporar los derechos culturales y misma situación ha acontecido con todos los países miembros adscritos a estos convenios internacionales.

En la declaración universal de los derechos humanos, se destaca del artículo 27 por (Cottom, 2010):

1.- Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. 2.- Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora. (p. 36)

Se hace énfasis de artículo 26 en su apartado 2, enfatizado por (Cottom, 2010):

2.- La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. (p. 35)

En el protocolo de reformas a la carta de la OEA de 1967, en el artículo 43, se hace énfasis por (Cottom, 2010, p. 36): “Los estados miembro [...] asegurarán el goce de los bienes de la cultura a la totalidad de la población y promoverán el empleo de todos los medios de difusión para el cumplimiento de tales principios”.

En el preámbulo de la declaración americana de los derechos y deberes del hombre de 1948, se hace relevancia por (Cottom, 2010, p. 36): “Es deber de toda persona ejercer, mantener y estimular por todos los medios a su alcance la cultura, en tanto que ésta es la máxima expresión social e histórica del espíritu”. (p. 36).

En el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, en su preámbulo es importante destacar por (Cottom, 2010, p. 36):

reconoció, con arreglo a la Declaración de Derechos Humanos, la necesidad de crear las condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales [...] Este pacto establece además una serie de medidas generales que los estados parte, deben ejecutar, como la conservación y difusión de la ciencia y la cultura, encaminado al desarrollo, la asignación de recursos necesarios, asumir las medidas legislativas y la cooperación internacional, entre otras medidas. Sin embargo, es importante llamar la atención sobre cómo utiliza el concepto cultura, la cual se refiere a ciertas expresiones intelectuales. (p. 37)

En la conferencia mundial sobre políticas culturales de 1982, conviniendo en la declaración de México sobre políticas culturales lo siguiente, enunciado por (Cottom, 2010):

a) Que en su sentido más amplio, la cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias (o sea, todo). b) Que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. Por medio de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. Con ella el hombre expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones y crea obras que lo trascienden (aquí se entiende como una cualidad orgánica y además como una filosofía que orienta el actuar del ser humano). (p. 39).

En el programa de las naciones unidas para el desarrollo en su informe sobre el desarrollo humano 2004, se señala por (Cottom, 2010, p. 41): “Si el mundo desea lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y erradicar definitivamente la pobreza, primero debe enfrentar con éxito el desafío de construir sociedades inclusivas y diversas en términos culturales”. Todo este esfuerzo de convenios y declaraciones es complejo y altamente difícil de llevarlo a la realidad, lo cual se debe realizarse de manera paulatina, una observación importante de términos es hecha por (Cottom, 2010):

es más importante hablar de derechos culturales y no del derecho al acceso de la cultura (derecho a la cultura), ya que erróneamente hay dos supuestos: “Uno, pensar que la gente es inculta y correspondería al Estado culturizarlos, garantizando su acceso a la cultura, y dos, que la cultura se convertiría en una concesión del Estado, lo que resultaría contradictorio con la realidad de que más que un derecho, ésta es una condición humana inherente a todas las personas y comunidades que así lo defienden”. (P. 49)

En México las reformas constitucionales estuvieron bajo la influencia del factor internacional para poder elevar a rango constitucional el derecho al acceso a la cultura. En el dictamen de

la cámara de senadores sometida a su aprobación en la sesión del día 2 de diciembre de 2008, se aseguraba según expresa (Cottom, 2010, p. 66): “Garantizar el derecho al acceso y disfrute de los bienes y servicios culturales de todos los ciudadanos es necesario establecerlo de manera expresa en la Constitución, de forma tal que esté sólidamente fundamentado desde el punto de vista de los derechos fundamentales” (p. 66), una observación más emitida por (Cottom, 2010, p. 67): “Se advirtió que la cultura era un fenómeno inherente a todo ser humano y por ende no podía ser una prerrogativa otorgada por el Estado, puesto que con el reconocimiento o no de éste, todos poseemos y formamos parte de una cultura; es más, el Estado es una creación cultural.

El artículo 4° establece lo siguiente según lo expresa (Cottom, 2010):

Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y el desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones, con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural. (p. 68)

En los párrafos noveno del artículo 4°. se profundiza con más detalle los aspectos culturales y su relación con los artículos 2° y 73°, aquí se declara por (Cottom, 2010):

Si asumimos los derechos culturales como derechos fundamentales, éstos no necesariamente dependen de la condición de positivación, por lo que así fuera debemos tener una idea expresada en una especie de catálogo que manifieste cuáles serían estos derechos, los cuales sin duda requerirían de acciones positivas o negativas del Estado. (p. 74)

Finalmente se llega a la conclusión, por parte de (Cottom, 2010):

Una primera medida sería elaborar un inventario de los derechos culturales no protegidos por los instrumentos internacionales, con el fin de que la comunidad internacional pueda enumerar y aclarar las normas de derecho internacional enunciadas en diversos acuerdos y declaraciones que tienen por objeto la protección de los derechos culturales. (p. 75)

1.2.5 Los derechos humanos en el sector empresarial en convenios y tratados

a) Principios rectores

Afortunadamente ya se ha avanzado con respecto a la procuración de los derechos humanos dentro de las empresas para evitar que estas últimas puedan transgredir en cualquiera de sus formas a estos derechos humanos, como lo menciona (Isea Silva, 2011):

A lo largo de las últimas décadas, se han ido desarrollando, de modo simultáneo, una serie de iniciativas multilaterales con el objetivo de cerrar estas brechas de gobernanza para, en última instancia, asegurar que los negocios sean una fuente de protección –y no de trasgresión– de los derechos humanos. el Profesor John Ruggie, cuya misión culminó en marzo del 2011 con la publicación de los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’”. Sintetiza, en un único documento, las implicaciones fundamentales de la normativa internacional sobre empresas y derechos humanos, no solo en relación a qué deberían hacer los Estados y las empresas para hacer compatibles los negocios y los derechos humanos, sino también sobre cómo pasar de la teoría a la práctica. (p. 9).

Al parecer hay una tendencia de las empresas en su responsabilidad social y en apearse al cumplimiento de los derechos humanos por un lado por una conciencia ética, por otro lado, por lo beneficios internos que pueden conseguirse y finalmente y más importante porque hay una obligación, como es mencionado por (Isea Silva, 2011):

Hoy en día, son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no solo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad. Para la empresa, proteger los derechos humanos mejora la reputación, la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios, la motivación y la productividad de los trabajadores, la percepción de los inversores sobre la empresa, las relaciones con los grupos de interés y la ventaja competitiva [...] Al igual que los derechos humanos, la responsabilidad social es, fundamentalmente, una exigencia ética; mientras esta refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible, los derechos humanos simbolizan un firme compromiso con el respeto y la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad. He aquí su evidente complementariedad: por una parte, el desarrollo sostenible solo es posible si los individuos pueden ejercer ciertos derechos y libertades básicas (por ejemplo, la libertad de expresión o el derecho a la alimentación), a la vez que las libertades individuales solo pueden realizarse si existen unas condiciones sociales adecuadas, como las que brinda el desarrollo sostenible. (p. 12)

Las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos y en conjunto con la responsabilidad social, se puede definir la mejor estrategia para su materialización, la figura 2, permite visualizar esta relación:

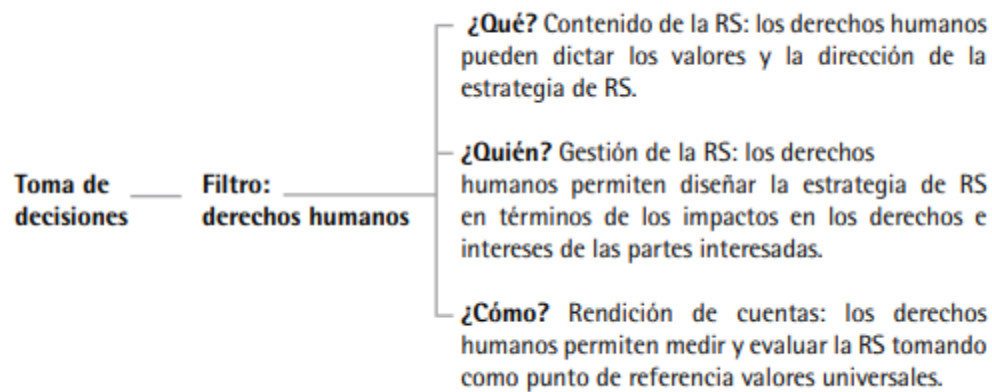


Figura 2. Responsabilidad social y derechos humanos (Isea Silva, 2011, p. 13)

En los principios rectores definidos por el profesor John Ruggie, para garantizar la protección, asegurar el respeto y realizar remediaciones a los derechos humanos por parte de las empresas, se destaca tres aspectos relevantes, el primero se enfoca en el deber de los estados de proteger los derechos humanos, se enfatiza que los estados tiene la tarea de hacer cumplir y respetar los derechos humanos en su territorio y este debe incluir a las empresas, situación que en palabras de (Isea Silva, 2011):

Los Estados deben promover el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas que operen dentro de sus territorios o jurisdicciones, a lo largo de todas sus operaciones (incluidas las operaciones en el extranjero) [...] La relación Estado-empresa: los Estados deben tomar medidas complementarias para proteger los derechos humanos frente a los abusos de las empresas que estén bajo propiedad o control del Estado, o que reciban apoyo y/o servicios de este. [...] Apoyar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas en zonas de conflicto: ya que el riesgo de trasgresión de los derechos humanos se acentúa en áreas afectadas por conflictos, los Estados deben asistir a las empresas que operen en estas áreas para hacer frente a los riesgos de involucrarse en abusos en los derechos humanos. [...] Garantizar la coherencia en las políticas: los Estados deben asegurar que los acuerdos internacionales que suscriban, como los acuerdos de inversión, no tengan impactos negativos en los derechos humanos. (p. 18)

Un segundo aspecto sobresale en cuanto a la responsabilidad de las empresas en respetar los derechos humanos, esto es manifestado por (Isea Silva, 2011):

La responsabilidad social de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas de todos los tamaños, sectores, contextos operacionales, propietarios y estructuras (si bien habrá diferencias naturales en los medios y formas de asumir esta responsabilidad), indistintamente de la capacidad o voluntad de los Estados y otros actores para cumplir con sus propias obligaciones en relación con los derechos humanos

[...] Los Principios Rectores recomiendan a las empresas emprender determinadas políticas y procesos que variarán según sus características, pero que deberán incluir, como mínimo: Un compromiso político: asumir públicamente la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Un proceso de diligencia debida: identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos en los derechos humanos. Unos mecanismos de compensación: reparar los daños –directos e indirectos– ocasionados en los derechos humanos”. (P. 18)

Es importante hacer notar que la diligencia se debe hacer lo más rápido posible, desde las primeras etapas en que una empresa es creada, y es importante hacer notar que las empresas pueden influir dentro de sus cadenas de suministros para que otras empresas también respeten los derechos humanos, esto es esquematizado en la siguiente figura 3.

| | Tiene influencia | No tiene influencia |
|---------------------|--|---|
| Socio importante | Escenario A - Mitigar el abuso; - Si no se tiene éxito | Escenario B - Buscar incrementar influencia. - Si se tiene éxito: mitigar el abuso. - Si no se tiene éxito: tomar medidas para finalizar la relación; o ser capaz de demostrar los esfuerzos realizados para mitigar el abuso, reconociendo posibles consecuencias para los derechos humanos. |
| Socio no importante | Escenario C - Tratar de mitigar el abuso. - Si no se tiene éxito: tomar medidas para finalizar la relación. | Escenario D - Tomar medidas para finalizar la relación. |

Figura 3. Matriz de decisión de la empresa, (Isea Silva, 2011, p. 21)

Tercero, definir accesos a mecanismos de reparación, se enfatiza a considerar por (Isea Silva, 2011):

Con el objetivo de proteger los derechos humanos frente a los abusos de las empresas, los Estados deben establecer mecanismos de reparación al servicio de las personas y comunidades afectadas. Para ello, los Principios Rectores diferencian tres tipos de mecanismos que los Estados deberían ampliar y fortalecer: los mecanismos judiciales estatales, los mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado y los mecanismos no estatales. (p. 23).

Como se puede apreciar los principios rectores es una medida de alta relevancia para los derechos humanos, puesto que encuentra una forma de ser arrojados desde el sector empresarial, si los derechos culturales son derechos humanos por ende también ellos son contemplados para su protección, respeto y remediación desde las empresas.

b) La libertad de empresa y barreras empresariales

No está en discusión el hecho de que las empresas deben respetar los derechos humanos, los principios rectores dan una amplia explicación de las razones y brinda una descripción de los lineamientos para garantizar este respeto a través de la debida diligencia, incluso las empresas se están adhiriéndose a convenios donde se hace este compromiso de respetar los derechos humanos como es el Pacto Global, tampoco está en discusión de la imperiosa necesidad de que las empresas se transformen en empresas socialmente responsables para alcanzar el bien común, en cualquiera de estas acciones implica para la empresa tiempo, dinero y esfuerzo y que en un largo plazo todo lo invertido tendrá su retorno de rendimiento de manera tangible o intangible, pero es menester definir la mejor estrategia para que durante el proceso, los impactos de esta transformación sean lo menos nocivos sobre la rentabilidad o en el caso extremo evitar la misma pérdida de la empresa, ante este hecho el derecho fundamental llamado la libertad de empresa procura proteger a la empresa, pero más que un hecho confrontativo debe ser visto como un hecho sinérgico y colaborativo, por otro lado es importante mencionar que el derecho fundamental del derecho a la libertad de empresa es un derecho humano atribuible a un ente no humano, como es en este caso una organización o corporativo con fines de lucro.

De manera natural no es extraño pensar que es injusto que se les atribuyan a las empresas derechos humanos, primeramente, porque una empresa no es un ser humano y en segundo lugar porque han sido fuentes de violaciones a los derechos humanos, motivo por el cual surge estas convocatorias a nivel internacional por parte de la ONU, como bien lo menciona Laukyte con las siguientes palabras:

La verdad es que en la mayoría de los casos se habla de corporaciones que violan los derechos humanos, bien sea directamente, utilizando el trabajo infantil o ignorando las medidas de seguridad del lugar de trabajo por poner algunos ejemplos, o bien indirectamente, respaldando los regímenes que violan los derechos humanos como ha pasado en Nigeria, Colombia, Argentina, Birmania y muchos países más. Teniendo estos hechos en cuenta es muy razonable pensar que es moralmente inaceptable e injusto promover y proteger los derechos humanos de las corporaciones. (Laukyte, 2021, p. 93)

Pareciese que, en la asignación de derechos humanos a las corporaciones o empresas, se estaría brindando protección y con ello la continuación o incremento de violaciones a los derechos humanos, por ejemplo, el derecho humano a la propiedad, las empresas podrían

exigir su intervención en zonas naturales protegidas. Sin embargo, este derecho humano de libertad de empresa brinda un nuevo paradigma que rompe con la postura clásica antes mencionada, donde se vislumbra a la corporación como un ente agresor, este nuevo paradigma impulsa en brindar derechos humanos a las corporaciones asegurando que se beneficien a los empleados, como se puede leer en el siguiente enunciado:

Las corporaciones operan en la sociedad: sus acciones, por tanto, tienen consecuencias sociales, y los intereses en juego plantean determinadas cuestiones de índole práctica y moral cuya solución no es siempre tan evidente. Por lo tanto, hay que encontrar la manera de conceder derechos humanos a las corporaciones de modo tal que los beneficios lleguen a los empleados, sin menoscabar los intereses de la sociedad (Laukyte, 2021, p. 100).

El derecho a la libertad de empresa es un derecho humano compartido tanto por los seres humanos como las empresas, cuya base común es la dignidad humana, las empresas son creadas por los seres humanos con base a su proyecto de vida, con los ánimos de progresar y generar prosperidad personal, familiar y social, ejerciendo su libre ejercicio del desarrollo de su personalidad, volviendo a citar a Laukyte tenemos:

La libertad de empresa ha sido considerada como un derecho deseable, ya que su esencia es permitir, promover y favorecer el espíritu emprendedor y de la innovación, sea tanto a nivel individual como a nivel de la comunidad. Ahora bien, si es el mismo derecho fundamental (libertad de empresa) sobre el cual se construye la base de la prosperidad individual y el crecimiento empresarial, cabe entender por qué la corporación puede ser considerada en el origen de libre desarrollo de la personalidad humana y por lo tanto es inseparable del concepto de la dignidad humana. (Laukyte, 2021, p. 100)

Teniendo su fundamento como derecho humano, ahora es importante dar una definición de este derecho llamado libertad de empresa:

La libertad de empresa, por su parte, es un derecho propio de un Estado constitucional y democrático de derecho que, en términos generales, puede definirse como la facultad de toda persona para constituir una empresa y decidir sobre distintas opciones relacionadas con la actividad económica que desempeña (Martín Retortillo, 1987, p. 245).

La importancia de este derecho humano se puede visualizar a nivel individual al permitir a la persona su libre desarrollo de la personalidad, pero este mismo derecho permite también la sociabilidad entre grupos de personas, que es un aspecto relevante de este derecho:

Si al fundar una empresa se crea también una asociación mercantil, se está concretando la sociabilidad de la persona al hacer concurrir las voluntades de al menos dos personas. Pero, aunque no se constituya una persona jurídica como tal, el solo hecho de fundar una empresa, ya sea personal o colectiva, y tener que operar en el mercado e interactuar con otras personas, materializa por sí mismo la sociabilidad propia de todo ser humano (Anzures Gurría, 2019, p. 88).

El derecho a la libertad de empresa contempla tres libertades:

- La libertad de accesos al mercado. Significa que la persona tiene el poder y la capacidad de crear una empresa, seleccionando el giro y sector de esta y de seguir los lineamientos oficiales que el Estado determine, es menester apegarse a la legalidad establecida de cada país.
- La libertad de ejercicio de la empresa. Significa que los integrantes de la empresa tienen la facultada de poder organizar y operar de la manera que ellos consideren más apropiada, definiendo estrategias corporativas, cultura organizacional y demás aspectos de gestión empresarial, con el objetivo de mantener a la empresa rentable y competitiva dentro del mercado.
- La libertad de cesación de este ejercicio. Significa que el empresario tiene la facultad de no ejercer su el ejercicio de su libertad empresarial o de suspenderla o terminarla, pero también la posibilidad de retomarla en el tiempo y forma que el mismo considere pertinente.

Este derecho de libertad de empresa da pauta para que otros derechos que son propiamente de los seres humanos, puedan ser considerados para los entes no humanos como sería la privacidad: “si la protección de la privacidad incluye la libertad de las intrusiones en la privacidad de la propia casa, la idea de casa puede ser extendida para incluir las instalaciones comerciales ocupadas por una empresa” (Laukyte, 2021, p. 91) y a la libertad de expresión:

la libertad de expresión en los casos de las corporaciones relacionando la misma con la concurrencia desleal, monopolio y violación de los derechos de los consumidores, así como con el papel de algunas corporaciones [...] en contribuir y garantizar el pluralismo y proteger los valores de las sociedades democráticas. (Laukyte, 2021, p. 92).

En este punto se puede visualizar que el otorgamiento de derechos humanos a las empresas repercute de manera positiva a los empleados, por tanto, la idea de otorgar o reconocer derechos a las empresas es con el fin de beneficiar a todas las personas que las conforman y con quienes interactúan, en México el derecho de libertad de empresa no se encuentra normativizado dentro de la constitución mexicana, pero sí tiene su positivación en el extranjero como puede ser en España y por parte del tribunal europeo de derechos humanos:

La corporación moderna puede ser vista como el resultado de la realización de la libertad de empresa, la libertad que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (La Carta) reconoce como derecho fundamental. La libertad de empresa es un derecho muy poco reconocido en los tratados de derechos humanos internacionales, o por lo menos reconocido no directamente. Por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (adoptado en el 1966 y en vigor desde el 1976) se aproxima reconociendo el derecho a “la oportunidad de todos para ganar su vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (art. 6). Normalmente, la libertad de empresa es parte de las constituciones nacionales, como la de España cuyo art. 38 reconoce “la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. (Laukyte, 2021, p. 85).

Por su importancia se describe el artículo 38 de la constitución española, donde se puede apreciar explícitamente la declaración de libertad de empresa:

Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación. (Rey de España, 1978)

La atribución de derechos humanos a entes no humanos como pueden ser las empresas o corporaciones y entender que finalmente los beneficiados son los mismos integrantes de las empresas, se puede ir desdibujando el paradigma poco favorable de que las empresas son entes violatorios de derechos humanos y que otorgarles derechos sería perjudicial, es de alta relevancia asegurar que las empresas hagan un correcto ejercicio de estos derechos.

Por tanto, bajo el marco del derecho fundamental de la libertad de empresa, en la cual el empresario ejerce su derecho al libre desarrollo de la personalidad y se dignifica con ello, el procurar y trabajar para asegurar la existencia de su empresa por la correcta operación de la misma, buscar permanencia en el mercado y mantenerla rentable, se vislumbra como acciones muy lógicas y necesarias, pero lo anterior no impide que las empresas evolucionen

hacia el ámbito de ser socialmente responsables, respetuosas de los derechos humanos, miembros activos de convenios internacionales en pro de los derechos humanos, adoptantes de los principios rectores determinados por la ONU, cada empresa deberá trabajar a su propio ritmo y capacidades, buscando las mejores estrategias que le permitan evolucionar tanto en el respeto de los derechos humanos como en la rentabilidad de sus empresas. Bajo esta misma línea toda aquella empresa que camine hacia la responsabilidad cultural, la cual abraza el ejercicio y respeto del derecho humano al arte y que implica para la empresa como se ha mencionado anteriormente tiempo esfuerzo y dinero, no puede ser impedido bajo la libertad de empresa, sino al contrario deberá ser abrazada por esta misma ya que en conjunto se generan beneficios tanto para la empresa, a los empresarios y a los empleados.

Otro aspecto importante que debe ser comentado es que las empresas pueden verse obstaculizadas o verse desmotivadas ante su intención de impulsar la cultura y las artes, las cuales se pueden considerar barreras empresariales, más de una empresa puede verse entusiasmada en generar productos culturales y artísticos con base a los productos que pueblos indígenas han generado anteriormente; esto debido a su atractivo e identidad nacional, que son factores que coadyuvan a la aceptación e interés de adquisición de estos productos, sin embargo, incursionar en este aspecto se debe hacer con mucho cuidado y con delicadeza para no caer en una falta de respeto a estos grupos indígenas o lo que sería peor en una violación a sus derechos como sería la “apropiación indebida”, que de acuerdo a la ley federal de protección al patrimonio cultural de los pueblos indígenas y afroamericanos, se define:

Apropiación indebida: es la acción de una persona física o moral nacional o extranjera, por medio de la cual se apropia para sí o para un tercero, de uno o más elementos del patrimonio cultural, sin la autorización del pueblo o comunidad indígena o afromexicana que deba darlo conforme a lo establecido en esta ley. Asimismo, cuando exista la autorización correspondiente el autorizado realice actos como propietario de uno o más elementos del patrimonio cultural en detrimento de la dignidad e integridad del pueblo o comunidad indígena o afromexicana a que pertenezca. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022, p. 2).

Lo correcto es que las empresas se acerquen a los pueblos y soliciten trabajar de manera colaborativa, siempre dentro de un marco de respeto a los derechos culturales de estos pueblos indígenas o afroamericanos y respetar las decisiones de estos.

Un aspecto adicional que podría generar temor tanto a la empresa como al empleado sobre la generación de productos culturales y artísticos es sobre la titularidad, la propiedad y explotación de las invenciones hechas desde la empresa, por tal motivo es importante ubicarse dentro del contexto del artículo 163 de la ley federal del trabajo, que se cita a continuación por parte de (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, 2022, p. 51).

- I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;
- II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderá al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por el Tribunal cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor, y
- III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

La ley menciona invenciones las cuales, en este contexto del derecho humano al arte, se pueden considerar todo producto cultural y artístico generado por los empleados de la empresa o por la empresa misma cuando se convierte en productora de los mismos, la ley es perfectible y debatible, pero al menos hoy en día es un base legal para dirimir diferencias y permite avanzar en el ejercicio cultural y artístico.

CAPÍTULO II. Ambiente idóneo para la materialización del derecho humano al arte dentro del sector empresarial

2.1 Trabajo decente, digno y calidad en el trabajo

El derecho humano al arte encontrará su mejor reconocimiento y su debido respeto dentro del sector empresarial en aquellas empresas, donde el trabajo decente y digno forme parte de la cultura organización, es en estas empresas donde la dignidad humana es respetada ampliamente, su materialización se irá concretando a través de estrategias corporativas donde la calidad de vida de los empleados toma relevancia, como lo hacen las empresas socialmente responsables. Para entender lo anteriormente expresado es menester compartir el significado de lo que es trabajo decente; en 1999 en la conferencia internacional del trabajo, es en donde por primera vez se hace referencia a este término; cuya conceptualización se ha ido forjando a través del tiempo y por su relevancia la organización internacional del trabajo, principal promotor para que los estados de las diferentes naciones lo vayan adoptando. El término trabajo decente es la integración de los siguientes conceptos independientes: trabajo, empleo, decencia.

La organización internacional del trabajo (OIT) define al trabajo y al empleo, cuyos conceptos son mencionadas a través de (Levaggi, 2004):

Define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Por otro lado, el concepto de decencia se puede entender en estas palabras: “nos habla de aquello que guarda honestidad, dignidad y calidad, la cual es imprescindible que se incluya en cualquier trabajo que se desempeñe, ello en beneficio del trabajador” (Arteaga Dirzo, 2018).

Habiéndose comprendido los conceptos anteriores, se comparten algunas definiciones de trabajo decente.

“aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”. (Levaggi, 2018, p. 28).

Es aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 2021, p. 1)

Un término común en las dos definiciones es el de dignidad y por tal motivo también requiere una concepción por separado:

“el rasgo distintivo de los seres humanos respecto de los seres vivos, la que constituye a la persona como un fin en sí mismo, impidiendo que sea considerada un instrumento o medio para otro fin” (Nogueira Alcalá, 2004)

Término que se aplica al hombre para señalar una peculiar calidad de ser, para sostener que es persona y no sólo individuo. Con otros términos, ser persona no es una propiedad añadida al modo de ser humano, sino la realidad misma del ser humano, su existencia concreta (Aparisi Miralles, 2013, p. 207).

Comúnmente se utiliza el concepto de trabajo decente y digno, pero usarlo por separado existe controversia, es decir trabajo decente y trabajo digno pueden tener diferentes significados o tener diferentes propósitos.

La OIT a través del concepto de trabajo decente, busca mantener un equilibrio y universalidad entre los diferentes organismos con respecto a la variantes sociales y económicas considerando al trabajador y en cuyas relaciones laborales, debe ser reconocido como un sujeto con derechos, como lo expresa (Ghiotto & Pascual, 2013, p. 5):

la noción de trabajo decente la OIT expresa la búsqueda del capital de un nuevo modo de imponer un comando sobre el trabajo que genere estabilidad para un nuevo proceso de acumulación a largo plazo. Este estaría basado en la centralidad (nuevamente) del pleno empleo y de la relación salarial. Tal como en sus orígenes de la primera posguerra, la OIT simboliza otra vez el “acuerdo de paz para las clases”. Cristaliza, a partir de su vocación de universalidad, la necesidad de generar un piso de normalidad para el desarrollo de las relaciones laborales con el fin de permitir la acumulación del capital a escala global

El trabajo digno toma una forma de rebeldía ante la estandarización que el trabajo decente procura, es el motor de generar cambios y propiciar la evolución de nuevas formas de

relacionamiento social para mejores condiciones laborales, por eso mismo se dice que es esperanzador. (Ghiotto & Pascual, 2013, p.5):

La noción de dignidad (y de trabajo digno), por el contrario, surge desde la particularidad. Está mostrando el desborde constante de las formas del capital. Mientras que la idea de decencia se mantiene dentro de la forma-valor, la dignidad expresa la rebeldía, la humanidad.

Ambos conceptos en conjunto son mucho más fuertes y complementarios por un lado uno busca el equilibrio y el otro nuevas formas que impulsen a la evolución.

Para lograr el cumplimiento de este tipo de trabajo se requiere, de acuerdo con (Palomares Vaughan & García Teruel, 2019, p.226)

a) La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, que se refiere a los principios de libertad, equidad en el trabajo, no discriminación, libertad de asociación sindical o negociación colectiva, diálogo social, seguridad social. b) La existencia y generación de oportunidades de empleo, clave para el crecimiento económico y humano de las personas. c) La protección social de los derechos de los trabajadores en relación con los servicios médicos, seguros de desempleo, sistemas de jubilación y de asistencia social. d) El diálogo social, mediante la existencia de intercambios políticos, regulatorios y sociales entre los participantes de la relación laboral

Es de relevancia hacer la notificación que la materialización del trabajo decente es responsabilidad de los estados a través de las políticas públicas y las normativas correspondientes, sobre la calidad del trabajo corresponderá su materialización a la cultura organizacional de cada empresa a través de las políticas internas implementadas por el área correspondiente. La calidad del trabajo o calidad en el empleo puede entenderse de la siguiente manera:

“la calidad del empleo se debe reflejar en el empoderamiento del trabajador, en el mejoramiento de sus capacidades, ampliando sus opciones de vida para así llevar al individuo hacia un mayor grado de libertad”. (Palomares Vaughan & García Teruel, 2019, p. 229).

“promover la salud y el bienestar de los trabajadores, desarrollar destrezas y habilidades y lograr conciliar la vida laboral y no laboral. (Palomares Vaughan & García Teruel, 2019, p. 229).

Las empresas enfrentan este gran reto de procurar calidad de trabajo, para ello deben establecer estrategias corporativas, como es la incorporación de la cultura de la

responsabilidad social empresarial (RSE), en una de sus líneas estratégicas: Calidad de vida, es el empleado quien toma el lugar preponderante, para el cual las empresas implementan los cambios apropiados para asegurarle un trabajo digno, concepto que se va enriqueciendo con nuevos elementos como es el ambiente de trabajo y el desarrollo humano y profesional, de acuerdo a (Palomares Vaughan & García Teruel, 2019, p. 229):

Este empleo digno se define como la gestión del capital humano que crea un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo, en el que todos los miembros interactúan, sustentado en bases justas que propicien el desarrollo humano y profesional para alcanzar una mejor calidad de vida.

Para un ambiente de trabajo en el cual se generen momentos creativos y de recreación, las empresas podrían apoyarse en el arte y que a través de sus diferentes manifestaciones, se hacen accesibles a sus empleados, con respecto al desarrollo humano los planes de capacitación podrán incorporar el desarrollo de la creatividad empresarial a través del arte, así se presentan dos aspectos de los múltiples aspectos que conforman la calidad y en donde el derecho humano al arte puede manifestarse.

Hay trabajo virtuoso entre el estado y las empresas, donde a estas últimas se les delega la responsabilidad de procurar la calidad de vida a través de sus políticas internas y el estado de protegerlos a través de sus políticas públicas, de esta manera el bienestar de las personas trabajadoras se ve garantizado.

2.2. Mecanismos empresariales para la adopción del derecho humano al arte

2.2.1 Empresa socialmente responsable

Se determina que una empresa socialmente responsable (RSE) es un nicho idóneo donde el derecho humano al arte puede comenzar a materializarse, es menester recordar una definición de RSE (Martínez Herrera, 2010, p. 6):

La Responsabilidad Social Empresarial es el conjunto de las acciones innovadoras de una organización, basadas en el cumplimiento de las leyes y en los valores éticos, para institucionalizar un gobierno corporativo transparente que integre en las actividades en curso de la organización la generación de riqueza respetuosa de los derechos humanos con las responsabilidades de sus actividades sobre la sociedad y el medio ambiente. De todas estas acciones debe rendir cuentas a la sociedad.

La responsabilidad social empresarial implica la conformación de la ética empresarial en cada organización que conlleva a un compromiso hacia el respeto a los derechos humanos, el cual se fortalece de manera contundente cuando las empresas de manera voluntaria se adhieren al pacto mundial convocado por la ONU, como lo menciona (Romo Jimenez, 2016):

En 1999 en el Foro Económico Mundial llevado a cabo en Davos, Suiza y en donde la ONU a través del entonces Secretario General de la Naciones Unidas, Kofi Annan propuso en el Pacto Mundial (U.N. Global Compact, en inglés) una iniciativa por primera vez a los líderes empresariales, en la que se manifestaba la necesidad de adoptar y promover principios universalmente aceptados con valores y objetivos éticos alineados a políticas y prácticas corporativas. (p. 9)

Este pacto busca unir a los tres sectores para que puedan trabajar colaborativamente en pro de resolver los problemas mundiales más urgentes, este pacto está conformado por 10 principios, los dos primeros hacen referencia explícita a los derechos humanos de forma en general, así lo describe (Romo Jimenez, 2016):

Primer principio, “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”. (p. 10)

Segundo principio, “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”. La complicidad puede producirse de varias maneras, complicidad directa, beneficio indirecto y complicidad silenciada. (p. 11)

El resto de los otros principios van abordando los derechos humanos de manera más específica, esto muestra que hay una buena intencionalidad a nivel global en pro de los derechos humanos, aunque todavía este pacto mundial como los principios rectores siguen sin ser vinculantes.

La RSE contempla las dimensiones económicas (interna, externa), social interna, sociocultural y política externa y ambiental (interna, externa), serán las dimensiones sociales en donde se puede dar la adopción del derecho humano al arte por su relación directa con la calidad de vida en el trabajo enfocada a generar bienestar en la comunidad interna de la empresa y por la interacción con las comunidades culturales del entorno, de acuerdo con (Cajiga Calderón, CEMEFI, p. 5).

En su dimensión social interna, implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo integral y pleno de todos ellos.

En su dimensión sociocultural y política externa, conlleva a la realización de acciones y aportaciones propias y gremiales seleccionadas para contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades y, por tanto, a un entorno de mercado favorable para el desarrollo de su negocio

Para permear en toda la organización la realidad de estas dimensiones es importante se consideren las cuatro líneas de acción: Ética empresarial, calidad de vida en las empresas, vinculación con la comunidad y medio ambiente. El derecho humano al arte tendrá cabida principalmente en las primeras dos dimensiones.

a) Ética empresarial

La línea estratégica llamada ética empresarial dentro de la responsabilidad social busca mantener un estado armonioso e íntegro de las relaciones entre todos los grupos de interés (entes que pueden tener influencia en las decisiones de la empresa) de una organización empresarial, considera tanto los valores de los individuos como los establecidos por la organización, marcando lineamientos bajo los cuales los diferentes grupos de interés pueden analizar y responsabilizarse de las decisiones dentro de la empresa, de una manera más sencilla es expresado por (Cajiga Calderón, CEMEFI, p. 13):

La ética empresarial es la base de las relaciones sólidas entre la empresa, sus proveedores, clientes, accionistas y otros públicos; permite la interpretación y solución de controversias de acuerdo a los principios que guían la toma de decisiones, la formación y evaluación del personal, y la forma en que se debe conducir el negocio. “Una empresa ética y socialmente responsable debe contar con mecanismos que aseguren un trato igualitario a todos sus accionistas (shareholders), grandes o pequeños, así como a los terceros interesados (grupos de interés / stakeholders)”, sustentados en un buen sistema de gobierno corporativo.

El tener un buen gobierno corporativo es esencial ya que desde aquí es donde la empresa es dirigida con la responsabilidad de mantenerse en existencia y operando en los mejores términos, es decir un buen desempeño de la empresa depende del gobierno corporativo, (Deloitte, s.f.):

El gobierno corporativo es el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa. En concreto, establece las relaciones entre la junta directiva, el consejo de administración, los accionistas y el resto de las partes interesadas, y estipula las reglas por las que se rige el proceso de toma de decisiones sobre la compañía para la generación de valor.

Desde esta línea de acción estratégica llamada ética empresarial se contemplan algunas herramientas de alto valor para lograr la armonización de las interacciones entre todos los grupos de interés, estas herramientas brindan la posibilidad de la formalización del respeto a los derechos humanos por parte de las empresas, si bien comúnmente son mencionados de manera general, se infiere que cada uno de

los derechos humanos son contemplados, aunque no sean enunciados de manera explícita. Entre estos documentos tenemos los códigos de ética, códigos de conducta y reportes de sustentabilidad para rendir cuentas a través bajo la consigna de la transparencia, según (Cajiga Calderón, CEMEFI, p. 19):

Código de conducta: es un documento que describe los derechos básicos y los estándares mínimos que una empresa declara comprometerse a respetar en sus relaciones con sus trabajadores, la comunidad y el medio ambiente (respeto a los derechos humanos y a los derechos laborales, entre otros).

Código de ética: contiene enunciados de valores y principios de conducta que norman las relaciones entre los integrantes de la empresa y hacia el exterior de ésta.

Informe o reporte de responsabilidad social: es un informe preparado y publicado por la empresa midiendo el desempeño económico, social y medioambiental de sus actividades, y comunicado a las partes interesadas de la empresa (stakeholders).

Una empresa carente de hacer explícito sus valores o su compromiso con los derechos humanos a través de las herramientas de la ética empresarial, no es una empresa que genere valor a la sociedad sino al contrario representa un riesgo ante los grupos de interés y el entorno ambiental en donde opere.

b) Calidad de vida

En el mundo hay una alta interacción entre los seres humanos, la interdependencia entre todos ellos es vital para la subsistencia de los mismos, en el sector empresarial donde se generan productos y servicios se requiere que sean de un alto nivel de calidad para atender las necesidades de los consumidores finales, si el hecho se cumple seguramente el nivel de satisfacción será alto, teniendo así a los clientes felices y contentos. Este nivel de calidad de los productos y servicios debe ser asegurado por las empresas a través de diferentes mecanismos de verificación y validación de acuerdo al sistema de calidad adoptado, de manera óptima y semejante se espera que los seres humanos integrantes de la planta laboral también se encuentren en un estado de bienestar que les genera felicidad al igual que los clientes, según lo expresa (Naranjo Álvarez, 2017, p. 3):

Para satisfacer las necesidades de una persona, se requiere el trabajo de otra persona, la cual también es un ser humano de carne y hueso, que siente alegrías, tristezas y otro tipo de emociones; es allí donde se debe analizar y profundizar el concepto de calidad total de bien o servicio producido, el cual es influenciado por el ambiente laboral que rodea al trabajador y donde se busca que a mayor satisfacción del trabajador mayor será su rendimiento y el nivel de calidad de sus acciones, creando un ser humano comprometido totalmente con su empresa u organización, consciente que para hacer feliz a su prójimo, él también debe ser feliz.

Por tanto, es menester de las organizaciones empresariales procurar tener a sus empleados felices, esta acción no será considerada filantrópica – ojalá así lo fuere – sino que con la conciencia plena que

empleados felices garantizan una mejor productividad y de mejor calidad, esto conlleva a la importancia de materializar la calidad de vida en el trabajo para los empleados. No hay un consenso sobre una sola definición de calidad de vida (CV) y calidad de vida en el trabajo (CVT), es más aún se sigue investigando y debatiendo. Para propósitos de este trabajo se considera la siguiente definición de calidad de vida, (Whoqol, Group, 1997, p. 1):

Individual's perception of their position in life in the context of the culture and value systems in which they live and in relation to their goals, expectations, standards and concerns. It is a broad ranging concept affected in a complex way by the person's physical health, psychological state, level of independence, social relationships, personal beliefs and their relationship to salient features of their environment.

En esta definición se puede apreciar una visión subjetiva e individual del ser humano donde los valores y la cultura donde se está inmerso son de gran relevancia, así como su interacción social con su entorno ambiental, entonces se trata de que este concepto subjetivo y personal del individuo en busca de la felicidad se considere desde el interior de las empresas, como lo expresa, (Alves Corrêa, Cirera Oswaldo, & Carlos Giuliani, 2013):

Vivimos en una época en la que la búsqueda de la felicidad plena es una aspiración de todos los individuos. En este sentido, hablar sobre la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es tratar la experiencia emocional que desarrollamos con una actividad productiva, es abordar los efectos de esta realidad sobre nuestro bienestar, al focalizar sus consecuencias en nuestra existencia y en los resultados de las organizaciones.

La calidad de vida en el trabajo será el conjunto de estrategias que la empresa deberá implementar para incrementar el bienestar del empleado, de acuerdo con (Cajiga Calderón, CEMEFI, p. 16):

La gestión del capital humano, enfocada con la visión de una empresa socialmente responsable, crea internamente un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todos sus miembros interactúan a partir de bases justas de integridad y respeto que propician su desarrollo humano y profesional, contribuyendo para que alcancen una mejor calidad de vida.

De acuerdo con lo anterior, hay dos elementos de suma importancia dentro de las estrategias de las empresas con respecto a la calidad de vida en el trabajo en los cuales el derecho humano al arte puede materializarse: Un ambiente favorable de trabajo y el desarrollo humano y profesional.

c) Ambiente favorable de trabajo

Para tener un ambiente favorable de trabajo se deben considerar los siguientes elementos ya muy conocidos y tradicionales en el ámbito empresarial:

- Una atmosfera laboral donde se respeten los derechos humanos, donde la diversidad e inclusión sean valorados, donde esté prohibido el acoso sexual y el hostigamiento laboral, entre otros. Este aspecto deberá estar sustentado en la ética empresarial de la empresa, marco de valores y herramientas como los códigos de ética y conducta y el comité de ética, y canales adecuados de comunicación, garantizaran que no sean violentados estos aspectos.

- Una cultura de agradecimiento y de reconocimiento, en el cual la acción de apoyo entre compañeros se suscita de manera natural y el trabajo colaborativo es un estilo de trabajo común en la empresa, lo cual los empleados agradecen y valoran. El logro de los objetivos y el buen desempeño de las funciones se reconocen, estableciendo un compromiso con la excelencia, este reconocimiento se puede dar de manera tangible (ej. bonos) o intangible (ej. oportunidades de ascenso laboral).

- Horarios flexibles de trabajo, donde el empleado pueda atender temas relevantes de salud, compromisos familiares no postergables o eventos para la realización de su proyecto de vida.

- Espacios laborales seguros, saludables y emotivos. Donde las instalaciones de trabajo minimicen o eviten cualquier tipo de incidente o accidente, campañas de prevención de los mismos, o programas de cómo mejorar la salud. Es decir, contemplar programas de salud e higiene laboral, enfermería local, seguimiento a la salud de cada empleado, atención de cualquier riesgo psicosocial y programas de activación física o deportiva. La salud, la familia y el ambiente laboral positivo tiene énfasis.

Con respecto a un último elemento que contribuye a un buen ambiente laboral favorable es el contemplar una cultura de recreación donde se incorporan programas deportivos y de integración, es en este punto donde este trabajo de investigación propone en pro del derecho humano al arte la incorporación de programas culturales y artísticos que coadyuvará a una atmósfera positiva laboral, al enriquecimiento cultural de los empleados generando afinidad y apego entre ellos y con la empresa, incrementado la calidad de vida de los mismos y por ende su dignidad humana, este programa puede incluir eventos desarrollados interna o externamente a los cuales se les debe brindar la facilidad a los empleados de atenderlos

c) Desarrollo humano profesional, personal y social

Las empresas están conscientes y tienen sumo interés de la formación técnica o profesional de los empleados que conforman la comunidad laboral de la organización, esta formación que se realiza a través de la capacitación continua permite que los empleados adquieran nuevas habilidades o las mejoren transformando su desempeño laboral más eficiente y eficaz, impactando directamente a un incremento de la productividad y calidad, disminuyendo errores y defectos, de esta manera se clarifica

el interés de la empresa con respecto al desarrollo humano, el cual enfocado a mantener la rentabilidad de la misma. No todas las empresas están conscientes que el desarrollo humano debe ser integral y debe abarcar diferentes planos al menos tres ámbitos: el profesional, personal y social:

- El desarrollo humano profesional o técnico o especializado, está enfocado a un plan de capacitación que le permita generar o mejorar sus habilidades necesarias para la ejecución de sus actividades demandadas por su rol asignado dentro de la organización.
- El desarrollo humano personal, es de suma importancia ya que está ligado a las expectativas del proyecto de vida de cada colaborador, es decir al libre desarrollo de su personalidad, que cabe mencionar es otro de los derechos humanos, las empresas deben coadyuvar a la consecución de este propósito.
- El desarrollo humano social, lo entenderemos como el plan de desarrollo para la adquisición de conocimientos de su planta laboral y/o de los integrantes de las comunidades del entorno, que en conjunto pueden llevar a cabo una transformación social.

De esta manera el desarrollo humano se implementa desde el sector empresarial, recordemos que, como sector de gran importancia, su participación es esencial en conjunto con los otros sectores del país para mitigar los grandes problema económicos y sociales que el mundo padece, en concordancia con (ISO, 2010, p. 40):

El desarrollo humano incluye el proceso de ampliar las opciones de las personas expandiendo las capacidades y funciones humanas, permitiendo, así, que hombres y mujeres puedan disfrutar de vidas largas y saludables, que posean amplios conocimientos y que tengan un nivel de vida decente. El desarrollo humano también incluye el acceso a oportunidades políticas, económicas y sociales para poder ser creativo y productivo y gozar de respeto hacia uno mismo y de un sentido de pertenencia a una comunidad y de contribución a la sociedad. Las organizaciones pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para obtener un mayor desarrollo humano, abordando inquietudes sociales importantes, como combatir la discriminación, equilibrar responsabilidades familiares, promover la salud y el bienestar y mejorar la diversidad de su persona. También pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para aumentar la capacidad y la empleabilidad de los individuos. La empleabilidad se refiere a las experiencias, competencia y calificaciones que incrementan la capacidad del individuo de asegurar y mantener un empleo decente.

Aquí se puede apreciar otro de los grandes espacios donde el derecho humano al arte puede hacerse presente y que compagina dentro del desarrollo integral de las personas, momento que el ser humano bajo el rol de empleado encuentra en:

- El arte como el motor para incentivar la creatividad y lograr soluciones innovadoras, esta concepción del arte en las empresas comúnmente llamado creatividad empresarial.
- El arte permite como camino para la autorrealización como persona, como herramienta para el libre desarrollo de la personalidad e instrumento para la libertad de expresión.
- El arte como camino para la transformación social de manera paulatina e incremental.

El acceso al arte a través de cursos, talleres, seminarios, conferencias y diplomados entre otros debe ser concebido dentro de los planes de desarrollo (programas de entrenamiento) dentro de las empresas.

2.2.2 Norma 035

Uno de los mecanismos que permite ir materializando el derecho humano al arte, en su aspecto del acceso, la promoción y el desarrollo de la cultura y las artes en el sector empresarial, es la Norma 035, publicada el 23 de octubre del 2018, en el diario oficial la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, que aplica en todo el ámbito nacional y centros de trabajo.

Si bien esta norma no hace mención del derecho humano al arte de manera explícita, pero sí enfatiza la importancia de mantener ambientes favorables de trabajo y la debida formación de los trabajadores, dos ámbitos en los cuales el derecho humano al arte debe tener inmersión en pro de la dignidad humana de los empleados. De manera explícita sí establece que las empresas en pro de un entorno favorable y en pro de prevenir riesgos psicosociales las actividades culturales son convocadas para ser consideradas como parte del apoyo social, (Gobernación, 2018):

4.2 Apoyo social. Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

La norma tampoco es explícita con respecto al desarrollo humano de las personas con relación a la cultura y las artes, pero establece que las empresas deberán hacer un análisis de las necesidades de formación y mantener comunicación con los empleados, aquí se da la oportunidad para que ellos mismo manifiesten sus necesidades de un plan de desarrollo en pro de cumplir de manera más eficiente sus actividades para generar soluciones más innovadoras (Gobernación, 2018):

8.2 Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral

anterior, deberán considerar lo siguiente: i) Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con: 1) Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas; 2) Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y 3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

La norma es auditable en las empresas esto implica que deberán ir avanzando con la implementación de la misma para mantenerse en línea con la secretaría del trabajo y previsión social, es relevante que las empresas no solo trabajen por cumplir lo mínimo establecido sino de manera proactiva que vayan más allá de lo exigible en beneficio de sus empleados.

2.3 Beneficios multientidad del derecho humano al arte

2.3.1 Beneficios en el ser humano

El derecho humano al arte enmarca la exigencia del desarrollo humano a través del aprendizaje artístico. La unión de estos aspectos propicia beneficios en la persona generando en ella cualidades; las cuales podemos entender como aquellos rasgos únicos que marcan una diferencia dándole un estilo único; actitudes que podemos entenderlas como el comportamiento de la persona para adaptarse a su entorno donde influye todos los elementos de su ser tanto físicos como emocionales, así como la madurez de su inteligencia entendiéndose como la facultad de dar respuesta a sucesos del medio en donde habita incluyendo la explicación de su propia existencia.

a) Creatividad

Del conjunto de cualidades, actitudes e inteligencias se dibujará la personalidad creativa; es importante mencionar el concepto de creatividad dado por (Diez del Corral, 2009, p. 132)

La creatividad es la disposición de crear que existe en estado potencial en todos los individuos y en todas las edades, dependiendo estrechamente del medio socio cultural. Esta tendencia natural a realizarse necesita condiciones favorables para que se exprese adecuadamente. El temor que desviarse y el conformismo social son la argolla de la creatividad

La personalidad creativa parte del proceso creativo que no solo es un proceso intelectual, sino un proceso integral, donde la inteligencia y las emociones se conjugan, este proceso se dispara desde la historia y contexto de cada persona, desde el interior de la mismas, de sus vivencias y experiencias, de su necesidad de expresarse, de manifestar, entonces surgen las ideas, que habrán de pasar por un proceso de materialización a través de las diferentes disciplinas artísticas para convertirse finalmente en productos artísticos, como lo menciona, (Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 577):

El proceso creativo dentro del aprendizaje artístico es un proceso intelectual cuyo resultado es la producción de ideas nuevas y valdeadas al mismo tiempo, que acaban en representaciones artísticas, ya sea por medio de artefactos, o de otro tipo de plasmación artística (gracias a la indefinición liminar del arte el campo de la representación artística no puede reducirse al concepto tradicional de obra-objeto). La primera condición para que surjan ideas y de esta forma se pueda iniciar el proceso creativo es una actitud de apertura que nos permita entrar en nuevas vivencias y que nos sensibilice a lo que sucede en nuestro entorno. La segunda condición es el deseo de plasmar la experiencia adquirida.

La caracterización de una personalidad creativa es un despliegue muy enriquecido de elementos, quienes poseen esta personalidad se manifiestan comúnmente como seres sociables, a veces solitarios, empáticos, receptivos de lo que ocurre en su alrededor, independientes, ambiciosos de obtener explicaciones y adquirir nuevos conocimientos y experiencias, dispuestos a comunicarse no solo con palabras sino con todos los sentidos. Una lista de características que complementan lo anteriormente expresado es compartida por (Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 580):

Sensibilidad. Tienen una aguda percepción del otro, de sus sentimientos y necesidades. También tienen una gran sensibilidad para descubrir las deficiencias y los problemas. Fluidez. Es la capacidad de sacar permanentemente ventaja de la situación que se está desarrollando. El individuo creativo tiene una gran fluidez creadora, ofreciendo respuestas múltiples e inusuales que corresponden a categorías diferentes. Flexibilidad. Se adaptan rápidamente a situaciones nuevas y a los cambios. Tienen gran facilidad para colocarse en puntos de vista dispares. Originalidad. Con novedad, eficacia y gran capacidad de inventiva. o Capacidad de redefinición. Es la habilidad de transformar algo en otra cosa, empleándola para funciones que no son la suya específica. Capacidad de análisis. Supone la capacidad de analizar los componentes de un proyecto y comprender sus relaciones, extrayendo nuevos sentidos y relaciones. Capacidad de síntesis. Enlazando varios elementos para formar un todo novedoso. Coherencia de organización. Capacidad para utilizar con el máximo de eficacia todos los elementos, sacando el máximo provecho y logrando que nada sea inútil. Facilidad para la comunicación. Se anticipa a las necesidades de los demás para darles forma y expresión.

b) Inteligencia cualitativa

Es común escuchar coloquialmente que la inteligencia y los sentimientos son excluyentes, sin embargo, solamente en el arte encuentran una fusión perfecta. El artista es un ente cultural de gran profundidad emocional enmarcado por su contexto de vida y a la vez posee una gran habilidad de percepción que le permite analizar los eventos del acontecer del mundo para que posteriormente y en muchas ocasiones a través de su capacidad de análisis crítico manifieste su propia concepción de la realidad o la propuesta de una nueva realidad.

La inteligencia dentro del proceso del aprendizaje y el desarrollo humano es uno de los nichos que claramente se verá transformada en los seres humanos al interactuar con las artes, la inteligencia es un aspecto en constante evolución, en su periodo de vida el ser humano estará experimentando nuevas experiencias debido a que el mundo siempre está en constante cambio, en palabras de (Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 587):

La inteligencia se convierte en algo más que una capacidad heredada al nacer es un modo de acción que puede crecer a través de la experiencia. En este sentido la inteligencia puede ampliarse, y a la vez, al hacerlo nuestra relación con la realidad y nuestra conciencia del mundo también se amplían

Pero es importante que esta ampliación de la inteligencia se deba por la vivencia de experiencias elegibles por decisión y de manera consciente, por ejemplo, ampliar la inteligencia al decidir vivir experiencias que el acercamiento, interacción, desarrollo en las artes brinda, este acercamiento es parte del aprendizaje artístico y su resultado

Hay muchos conceptos de inteligencia, llama la atención aquella que se amplía de lo convencional, que se llama inteligencia cualitativa, la definición según (Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 587):

La actividad artística desarrolla un modo de inteligencia que aumenta nuestra percepción y conlleva el uso de la "capacidad espacial", implicada en la concepción, percepción, cambio y transformación de figuras y elementos en el espacio. De forma paralela y complementaria a esta vinculación entre artes plásticas e inteligencia espacial existe un tipo de cualidad intelectual especial con rasgos más cualitativa y expresivamente vinculados a los procesos simbólicos no verbales.

El pensamiento cualitativo permite al ser humano a través del aprendizaje artístico desarrollar dos ámbitos una perspectiva estética y la capacidad de traducir las cualidades de la experiencia a las formas.

Sobre el primer punto; el desarrollo de una perspectiva estética; se refiere que el ser humano es naturalmente sociable y necesita vivir en comunidades, pertenecer a una comunidad significa compartir la misma percepción que los demás con base a un marco de referencia que es común a todos ellos, la observación se vuelve importante, cada lectura visual influye en la sensibilidad emocional, interactuar en la cultura y las artes, permite recibir estas lecturas de manera natural y constante y por ende el ser humano se va sensibilizando, pero el ser humano como se ha dicho es social y puede pertenecer a muchas comunidades y de cada una de ellas recibe un cúmulo de percepciones que vuelven a incrementar su sensibilidad. Es decir, en cada una de estas comunidades, el ser humano a través del pensamiento cualitativo de manera indirecta experimenta las ideas y creencias de la comunidad, muchas de ellas con base a los productos culturales y artísticos

pertenecientes a esa comunidad, impactando profundamente en él, quien otorgará valor a los mismos y sensación de pertenencia o identidad, es decir se ha sensibilizado.

Sobre el segundo punto; la capacidad de traducir las cualidades de la experiencia a formas; el artista plasmará su experiencia adquirida (ideas, creencias, costumbres, acontecimientos sociales, etc.) a través de las diferentes disciplinas artísticas en productos culturales y artísticos, y quienes las aprecien se harán más conscientes y ampliarán su comprensión de lo abordado en la obra. Es decir, el artista a través del arte incrementa la comprensión de los hechos y de las relaciones interpersonales, en concordancia con (Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 590):

Si comprender se puede concebir como la experiencia realizada de las cualidades de modo que se observe relaciones, unas relaciones que confieren a las cualidades componentes un carácter penetrante, entonces las artes, en la medida que expanden la conciencia, también aumentan la comprensión del ser humano. Está claro que la comprensión a la que nos referimos no es la comprensión teórica, es la comprensión de las relaciones interactivas entre cualidades distintivas.

c) La actitud representativa

La contribución que el aprendizaje artístico aporta al desarrollo humano es muy propio y característico del arte, por lo que lo hace ser único: una forma de comunicación, una forma de pensamiento y una experiencia estética, como lo expresa (Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 598):

El primero de esos resultados es la comunicación de formas distintivas de significado, el segundo es el desarrollo de formas de pensamiento que surgen de la creación y la percepción de objetos y sucesos como formas de arte y el tercero es el fomento de la experiencia estética. La experiencia estética es resultado de una experiencia vivida de la visión.

El ser humano desarrolla formas de representación para poder expresar sus ideas primeramente desde un ámbito interno y posteriormente en un ámbito externo al hacerlo público. Estas formas de representación que culminan en productos u obras de artes, estas formas de representación son conocidas como las disciplinas artísticas pero que internamente abarcan cualidades sensoriales. El artista definirá la forma de representación que le sea más apropiada de acuerdo con sus habilidades y al propósito que en este contexto se podría interpretar como su libertad de expresión, aportando nuevas concepciones en concordancia con (Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 600):

El individuo sensible que posee un sistema sensorial, una historia personal de aprendizaje previo, un conjunto de actitudes o disposiciones que tienen enfoques particulares y un conjunto de habilidades de representación. El individuo interactúa con un medio donde están presentes diversas cualidades. A partir de

esa transacción, y según sean las actitudes, los propósitos y el aprendizaje anteriores del individuo, se construyen aspectos de ese medio y se forman concepciones

El aprendizaje artístico permite forjar en el individuo una actitud representativa que es ejercer el desarrollo de las formas de representación para la libertad de su expresividad, la generación de nuevas realidades, la recreación del ser humano en sí mismo, por eso es vital que el ser humano tenga acceso a diferentes formas de representación.

2.3.2 Beneficios en las empresas

A nivel internacional se ve la necesidad de involucrar a las empresas para la promoción y respeto a los derechos humanos, como se puede apreciar en las diferentes convocatorias o iniciativas internacionales: Los principios rectores por parte de la ONU, las directrices para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).

Hay un gran temor por parte del sector empresarial derivado del desconocimiento de los derechos humanos, que provoca que los vean como un obstáculo para el desarrollo organizacional, cuando es todo lo contrario. La adopción corporativa del respeto a los derechos humanos lo único que puede atraer son beneficios que coadyuvan al desarrollo y crecimiento empresarial en lo operativo, financiero y jurídico. Esta posición de respeto a los derechos humanos por parte de las empresas se adquiere con base a un compromiso ético y una responsabilidad social es decir por convicción empresarial más que por obligación.

Esta actitud activa y positiva de las empresas ante los derechos humanos brinda una fórmula de beneficio global tanto para las empresas, su comunidad interna, al medio ambiente y a las comunidades del entorno, es decir propicia el desarrollo sostenible. Las empresas obtienen reconocimiento empresarial, su reputación se ve incrementada, se genera lealtad con su comunidad interna, baja la rotación, aumenta la productividad, entre otros, por lo que se hace relevante listar los beneficios directos e indirectos que una empresa obtiene cuando su cultura empresarial adopta el respeto a los derechos humanos:

a) Beneficios directos

- Consolidación de la empresa a través del mejoramiento de su reputación, su imagen en el mercado a través de sus marcas y la calidad de sus productos. La información sobre los servicios y productos de las empresas es cada día más transparente hacia los consumidores, si estos productos no son nocivos a la salud ni dañinos al medio ambiente, coadyuvan al

mejoramiento de la salud y protección al medio ambiente, permitiendo que el derecho a la salud y a un ambiente natural propicio son respetados.

- Mejoramiento del escenario de reclutamiento y retención de personal. Una empresa que respeta los derechos humanos donde no se discrimina por ningún tipo y dando valor a la capacidad y habilidades de los candidatos para la selección de los mismos, se vuelve atractiva para el mercado laboral. Los empleados se sienten orgullosos de la empresa donde laboran y se genera lealtad, de tal manera que disminuye la rotación.
- Mayor productividad y motivación del personal. Cuando las relaciones laborales se enmarcan en valores fundamentales como el respeto se tiende a ser más fuertes, más duraderas y sustentables.
- Perfeccionamiento de la cadena de valor La relación entre los diferentes participantes de la cadena de valor como son los proveedores y socios comerciales, solo establecerán acuerdos comerciales con aquellos cuya cultura empresarial es amigable hacia los derechos humanos, donde el apoyo mutuo, compartir las mejores prácticas y la capacitación mutua en temas de derechos humanos son esenciales.
- Aseguramiento de estabilidad y medidas preventivas de funcionamiento. El respeto a los derechos humanos evita conflictos sociales y por ende las actividades operativas de las empresas no se ven afectadas, permitiendo el funcionamiento de las empresas en un ambiente socialmente estable.
- La licencia social para operar en su aseguramiento El buen comportamiento de las empresas con respecto a los derechos evitará conflictos sociales con relación a las comunidades del entorno donde se opera, quienes no dudarán en iniciar conflictos sociales o boicots en el momento en que se vean afectados por las operaciones de las empresas, o pueden brindar apoyo a las empresas cuando éstas son fuente de empleo y mejoramiento al entorno.

b) Beneficios indirectos

- Mitigación del riesgo legal y el valor estratégico de la debida diligencia, en palabras (Consejo de Derechos Humanos, 2011, p. 22):

El hecho de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos debería reducir el riesgo de acciones judiciales contra las empresas, ya que les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos. Sin embargo, las empresas que ejerzan esa debida diligencia no deben asumir que de esa forma vayan a quedar automática y plenamente exentas de toda responsabilidad por provocar o contribuir a provocar violaciones de los derechos humanos

- Mitigación del riesgo en la reputación de la empresa y la creciente conciencia del consumidor. La mala reputación que pueden obtener las empresas por no respetar los derechos humanos puede ser letal y concluir en el cierre de las empresas. Los consumidores una vez que reciben la información negativa de las mismas se alejan, no recomiendan sino al contrario difunden el desprecio e invitan al alejamiento de las mismas.
- Mitigación del riesgo operacional y los costos económicos por demoras en proyectos de inversión. La aprobación por parte de la comunidad es muy importante ya que si no se le da la relevancia pertinente, puede convertirse en un problema, ya que su aprobación tiene la misma equivalencia a una autorización gubernamental. La carencia de una licencia social provoca parálisis, baja calidad en la mano de obra y problemas cuya solución es de alto costo.
- Mitigación del riesgo financiero por pérdida o retiro de inversores.
- Los inversores están al pendiente de los comportamientos de las empresas con respecto a los derechos humanos, el buen o mal comportamiento determinará la participación o no de inversionistas, y con ello fiabilidad del otorgamiento de financiamientos para los futuros proyectos de las empresas.

A lista anterior es importante agregar algunos beneficios que son otorgados exclusivamente por parte del derecho humano al arte:

- Contar con una comunidad de empleados culturales, entendiendo a los mismos como aquellos empleados que complementan su desarrollo humano con el aprendizaje artístico y participando en los bienes y productos culturales otorgados por el derecho de acceso al arte, es contar con una comunidad de empleados altamente creativos que en conjunto solidifica la creatividad empresarial, base necesaria para la innovación empresarial. Las empresas constantemente deben estar en el ejercicio de la innovación para generar productos y servicios novedosos que les permita ser competitivos y por ende permanecer en el mercado, es relevante indicar que de esta manera la rentabilidad de la empresa se podría incrementar manifestado la importancia de la relación de empresas con el arte.
- Las empresas enfrentan infinidad de problemas, que requieren procesos de mejora los cuales implican implementar soluciones nuevas, las cuales se definen con base a la imaginación y la creatividad. Si bien es cierto hoy las empresas cuentan con metodologías y procesos con bases científicas, solamente la chispa de la imaginación y de la creatividad se desarrollan y se aceleran a través de la interacción con el arte y la cultura.
- Permitir el goce de los derechos humanos, incluyendo el derecho humano al arte en todos los niveles jerárquicos de la organización genera una nueva dimensión dentro de la cultura

organizacional de la empresa, donde nuevos estilos de liderazgo encuentran los espacios ideales para materializarse, como el liderazgo inclusivo donde se valora primero la diversidad y después se busca la inmersión laboral con las mejores condiciones propicias, llegar a este nivel de sensibilidad y empatía encuentran en la interacción con la cultura y las artes su base sólida.

- La participación de la empresa ante el arte mejora su imagen en el mercado y genera distinción, marcando liderazgo y de esta manera se transforma en un referente comercial, si a esto se le agrega la incorporación de los profesionales del arte para apoyar los programas del aprendizaje artístico desarrollado internamente en las empresas, así como los diferentes espacios y eventos culturales tanto para la comunidad interna como externa, como parte de su vinculación con la comunidad, se solidifica su responsabilidad social y coadyuva de esta manera a su licencia social para operar.

2.3.3 Beneficios en la comunidad externa

En este apartado se analiza el beneficio que se brinda a la sociedad, cuando una empresa brinda el goce del derecho humano al arte es decir cuando coadyuva en el acceso, la promoción y el desarrollo de la cultura y las artes hacia la comunidad externa, sin perder su giro empresarial por el cual ha sido creado y permanece operando en los mercados comerciales.

a) Creatividad social

El aprendizaje artístico proporcionado en el interior de las empresas genera seres creativos en lo individual capaces de generar nuevas ideas e innovaciones que permitan resolver un sin número de problemas, una vez que vuelven a su entorno familiar. Cuando el ser humano está en colectividad, la creatividad también se traspasa a una capacidad social (Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 584)

No es sólo un proceso mental individual, es también una capacidad colectiva e histórica que produce respuestas diferentes al estar y cómo estar en la tierra. Para que sea una capacidad colectiva requiere la posibilidad de tener un espacio real sobre el que decidir y crear. Como proceso colectivo e histórico necesita de diversidad de cerebros que conscientemente o no intervienen en la producción de soluciones diferentes.

El ser humano ejercerá su creatividad social y colectivamente también, por ser un ente esencialmente sociable que cohabita en grupos y comunidades, es a través de esta creatividad social que las comunidades van encontrando las alternativas para afrontar de manera eficiente las adversidades, adaptándose al ambiente o transformando su entorno, citando a (Cembranos en Diez del Corral Pérez Soba, 2005, p. 585)

El pensamiento creativo puede centrarse en buscar fórmulas para repartir el trabajo, aumentar el poder de muchos, resolver el problema de los trabajos que nadie elegiría pero que son necesarios, desarrollar el comercio justo, crear proximidad –y no distancias-, cómo hacer para que las cosas duren más [...] o que haya menos cosas pero que sirvan para más funciones, [...] desarrollar una comunicación no agresiva, incorporar la razón en la resolución de conflictos, hacer que lo pequeño sea hermoso, autoconstruir la vivienda, saber seleccionar información relevante, desarrollar redes locales, recuperar la calle

Los problemas actuales del mundo encuentran en la creatividad social una gran fuente de soluciones.

b) Inserción laboral

Es evidente que el aprendizaje artístico debe ser impartido por profesionales en la materia en las diferentes disciplinas artísticas (literatura, pintura, teatro, música, escultura, cine, arquitectura y danza, artesanías, etc.) o que el desarrollo de ambientes favorables de trabajo donde confluyen diferentes eventos artísticos y culturales en los cuales la participación de los profesionales puede ser esencial; es decir; se hace referencia a los artistas, grupo de personas que hoy en día se consideran un grupo vulnerable, como lo explica (Sánchez Daza, Romero Amado, & Reyes Álvarez, 2020):

A nivel de los países capitalistas avanzados, durante el modelo neoliberal, el trabajo artístico ha sido precarizado, sus condiciones de contratación son inestables, inseguras y con baja remuneración, como tendencia se encuentra el predominio del trabajo por cuenta propia o freelance. Desde el punto de vista del capital, se trata del abaratamiento de costos, la flexibilidad laboral se concreta en esa precarización.

Se observa que entre los artistas existe una marcada heterogeneidad en la formación especializada, combinando segmentos de trabajadores que carecen totalmente de ella con otros que tienen alta calificación en sus áreas específicas. Se aprecia una configuración de trabajadores artísticos que combina talentos, habilidades y preferencias con oportunidades y necesidades individuales y sociales; por lo que una categoría que se ha generado para caracterizar una parte importante del empleo artístico es la de estrategia de sobrevivencia, siendo la multiactividad una de las más frecuentes.

El artista para sobrevivir tiene que realizar otras actividades ajenas al ejercicio artístico y que lo aleja de su propio derecho al libre desarrollo de su personalidad, que en muchos casos debe ejercer su función artística de manera independiente y carente de cualquier protección laboral. Por tanto, una empresa preocupada por ser un ente activo para fomentar la cultura y las artes, interesada en brindar a sus empleados un desarrollo humano con base a un aprendizaje artístico y entornos favorables se convierte en una fuente de empleos y con la posibilidad de hacer real la acción social, de insertar laboralmente bajo condiciones dignas de trabajo a los artistas como parte de su planta de empleados, que si bien representaría un porcentaje mínimo, es un porcentaje al fin.

c) Desarrollo social y cultural del país

Sin considerar a las empresas inmersas en la economía naranja (economía creativa) , que son aquellas empresas cuyo giro empresarial es generar estos productos culturales y artísticos (Netflix , Hollywood, etc.). las empresas tradicionales también pueden ser generadoras de bienes y productos culturales y artísticos que se construyen a través de que ellas brinden el acceso, la promoción y el desarrollo de la cultura y las artes para su comunidad interna (empleados) y a la comunidad externa (familiares y amigos de los empleados, pobladores del entorno) y al hacerlo coadyuva al desarrollo social y cultural del país.

Al generar estos bienes y productos culturales la empresa tiene una responsabilidad mayor, ya que estos productos pueden ser enfocados a enriquecer la cultura de la paz, la preservación de las costumbres y tradiciones que generan identidad y orgullo nacional y a una crítica social, que en conjunto mitigan los grandes problemas sociales del país, considerando las ideas de James Midgley quien expresa que: “El desarrollo social es un proceso de promoción de bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico” (James, 1995).

La empresa tradicional a diferencia de la economía naranja tiene mayor libertad de expresión al no depender de las tendencias marcadas de la mercadotecnia, esta limita la creatividad e imaginación del artista (empleado).

La economía naranja a través de la tecnología y medios digitales cada vez más sofisticados llega a los ámbitos masivos de la población, y por tanto su compromiso ético y responsabilidad social también son mayores en tratar de brindar bienes y productos culturales de calidad y que tengan una función social que también enriquezca una cultura de paz y ayude a mitigar los problemas sociales relevantes del país, informando y generando conciencia social en la población

2.4 Mecanismos de protección del derecho humano al arte

El derecho humano al arte al ser un derecho humano se plasma en los mismos mecanismos de protección de los derechos humanos, existen tanto no jurisdiccionales como los jurisdiccionales, así como los mecanismos internacionales

Cuando se habla de empresas con una responsabilidad social de respeto hacia los derechos humanos, es por que contempla todo un esquema para garantizar el debido respeto hacia ellos (Guadarrama López, 2019, p. 41):

Las empresas que cuentan con medidas, herramientas y acciones concretas de Responsabilidad social empresarial pueden utilizar esa infraestructura para materializar su deber de respeto a los derechos humanos

a través del cumplimiento de los cuatro elementos de respeto a los derechos humanos: cumplimiento a la ley, compromiso corporativo de respeto a derechos humanos, contar con procesos de debida diligencia y con mecanismos de reparación.

2.4.1 Mecanismos no jurisdiccionales

a) Ombudsperson

Es la institución no jurisdiccional encargada de la protección de los derechos humanos. El término sueco originalmente era ombudman, pero por cuestiones de perspectiva de género se transformó a ombudsperson. Este concepto fue utilizado primeramente en Suecia en el año 1800 y era designado a la persona que se encargaba de verificar, monitorear e investigar la legalidad de las acciones ejercidas por las autoridades administrativas, con el paso del tiempo se le delegó finalmente la protección de los derechos humanos, de acuerdo con (Castañeda, 2011, p. 9):

A los titulares de los organismos nacionales creados para la protección no jurisdiccional de los derechos humanos se les ha solido identificar con el término Ombudsman, utilizado a nivel mundial, que fue adoptado por la primera institución en su tipo, instaurada en Suecia en los comienzos del siglo XIX. En años recientes, con el ánimo de utilizar un lenguaje con perspectiva de género, se ha comenzado a emplear el término Ombudsperson, como en Canadá se denomina a este tipo de institución.

En México también se cuenta con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), constitucionalizado en el apartado B del artículo 102, siendo un ente autónomo en su gestión y presupuesto.

Analizando la participación de la CNDH en el contexto empresarial se detecta que hay un vacío, donde el grupo empresarial no está considerado en la protección de los derechos fundamentales y que también pueden ser víctimas por las acciones gubernamentales, citando a (Méndez López, 2016):

Gustavo de Hoyos, presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), realizó el pasado 15 de julio de 2016 a la CNDH, solicitándole su protección bajo argumento de que el Gobierno Federal y los Estatales de Oaxaca, Michoacán, Chiapas, Guerrero y Ciudad de México, habían sido omisos en garantizar a la ciudadanía sus derechos, permitiendo en consecuencia graves violaciones al libre tránsito, libre empresa y derecho al trabajo, entre otros, ejemplificando las mismas con el desabasto de gasolina o las pérdidas millonarias en los comercios y el sector hotelero.

Ante esta limitante por parte de los ombudsperson del estado, se iniciaron acciones por parte del sector empresarial en considerar la figura del ombudsperson corporativo o empresarial u organizacional cuya función principal es velar por los derechos de los empleados en un ámbito interior y de los derechos de las empresas en un ámbito exterior, concordando con (Méndez López, 2016):

una figura como la del *ombudsperson* de las corporaciones, cuya incidencia se materialice en distintos ámbitos de la empresa, tanto *ad intra* en lo que respecta a la protección de los derechos de sus empleados, como *ad extra* en dos sentidos: (I) proteger a los empresarios de excesos cometidos en su contra por los agentes estatales, y (II) procurar que la empresa actúe responsablemente con su entorno.

Al día de hoy hay grandes ejemplos de estos avances como es el ombudsperson organizacional de Scotiabank, Petrobras, y algunas universidades en México como la UNAM, UAM y la Iberoamericana. Considerar un ombudsperson organizacional es un proceso complejo que implica un ámbito integral y especializado tanto en el área de conocimiento de los derechos humanos como del mundo empresarial. De manera general las funciones vitales (siempre considerando a los derechos humanos) del ombudsperson son expresadas por John Barkat (citado en Ducay Ferré, 2019):

El Ombudsman de Naciones Unidas, John BarKat, describe al Ombudsman Organizacional como “un efectivo catalizador de cambio” y señala tres funciones vitales de su rol:

- i) la identificación temprana y asistencia en la resolución de problemas,
- ii) la ayuda al análisis autocrítico de la organización,
- iii) la promoción de las buenas prácticas en comunicación y gestión de conflictos.

b) Responsabilidad social corporativa: código de ética y conducta, licencia social y cadena de valor.

La responsabilidad social corporativa (CSR, siglas en inglés) también conocida como responsabilidad social empresarial (RSE, siglas en español), la definición de RSE está en constante evolución, sin embargo, una de las más recientes hecha por el consejo mundial para el desarrollo sostenible (WBCSD, siglas en inglés) define:

“Compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”. (Benbeniste, 2002, p. 6).

Es un fenómeno relativamente nuevo en el mundo empresarial, en el cual las empresas se hacen entes participativos para el mejoramiento de la sociedad, como bien lo expresa (Soto Sánchez, 2011):

En otras palabras, hoy en día la función de las empresas no sólo se reduce a lo estrictamente económico: producir, vender y obtener utilidades, sino que su rol en la sociedad es mucho más amplio, extendiéndose a los ámbitos de la ecología, la educación, la salud, la vivienda, el desarrollo regional y local, y en general, a aquellos aspectos que inciden directamente en la calidad de la vida de las personas y, por ende, en el desarrollo de la sociedad. Esto significa que las empresas cada vez más deben hacerse responsables de los efectos de sus decisiones en el entorno ambiental y social (p. 3).

Lamentablemente hoy en día ser socialmente responsable es un acto de voluntad por parte de las empresas; dada la situación creciente de problemas sociales y medioambientales debería ser una obligación; aunque existe la invitación constante por parte de diferentes organismos internacionales, las empresas se deben integrar de manera voluntaria para ser socialmente responsables.

Dentro de la responsabilidad social corporativa en su dimensión de ética empresarial, se hace necesario que las empresas contemplen un código de ética y conducta. La cual es una herramienta de gran contundencia que marca los valores a ser adoptados por la comunidad de la empresa y las normas de comportamiento esperado con todos los interlocutores de la misma (empleados, proveedores, etc.), un código de ética y conducta en palabras de (Guerra Parada, 2020):

Es una declaración formal en donde se registran los valores y estándares éticos de una organización. Este tipo de documentos ayudan a diseñar y establecer el tipo de normas de comportamiento que debe regir sobre las relaciones entre las estructuras de poder de una empresa y definen la orientación moral a seguir para la correcta y oportuna toma de decisiones, que deben cumplir los responsables de las mismas.

Cuando se declara en el debido respeto a los derechos humanos en los códigos de ética y conducta, se manifiesta un compromiso ético e implica una responsabilidad de hacerlo realidad, ejemplos de algunas empresas que han incorporado su compromiso público de respetar los derechos humanos en su código de ética tenemos:

Nuestro compromiso es respetar los principios rectores de la empresa y los derechos humanos previstos en las leyes locales, tratados internacionales y declaraciones universales de derechos humanos. A toda persona que colabore en Sofittek se le deben respetar y garantizar sus derechos humanos y no podrá, de

ninguna manera, ser forzado a sufrir física ni psicológicamente ninguna clase de agravio como consecuencia o con motivo de su trabajo. (Softtek, 2020, p. 6)

Los derechos humanos son los derechos de las libertades y los estándares de tratamiento fundamentales a los cuales tienen derecho todas las personas. El respeto por los derechos humanos se encuentra arraigado en nuestros valores y se aplica en cualquier lugar en que realicemos actividades comerciales. nuestros Principios Globales de Derechos Humanos formalizan el compromiso de Intel de respetar los derechos humanos. (Intel, 2021, p. 21)

Importante aclarar que en conjunto con un código de ética debe existir un comité de ética y conducta que es el grupo responsable de vigilar que el código se conozca y se respete, tiene autonomía y es independiente de cualquier línea gerencial, de esta manera los derechos humanos son protegidos, aunque sea dentro de un ambiente privado como son las empresas, pero es una acción de alta relevancia porque desde estos ámbitos se educa a la persona, a las empresas para coadyuvar al mismo respeto de los derechos humanos en el ámbito exterior.

La fuerza de las comunidades locales donde operan las empresas es descomunal, con el poder de hacer desaparecer a las empresas y sancionarlas sino jurídicamente si con el desprestigio y disturbios sociales cuando los integrantes de esta comunidad ven que sus derechos son violentados o están en riesgo de serlo. La licencia social de operación (LSO) es otorgada o negada por estas comunidades y pueden hacerlo antes de que las empresas empiecen a operar, las empresas deberán ser siempre muy respetuosas de no afectar a las comunidades porque esta licencia puede ser cancelada, en palabras (Mastrangelo, 2017): “La Licencia Social para Operar se basa en el grado en que una organización y sus actividades cumplen con las expectativas de las comunidades locales, la sociedad en su conjunto y los diversos grupos que la componen”. La licencia social no está establecida en un contrato o documento, sino bajo la credibilidad y la confianza que las empresas puedan generar en la población, de acuerdo con (Mastrangelo, 2017):

“La Licencia Social para Operar no alude a un contrato o documento formal, sino a las características reales o actuales de credibilidad, confiabilidad y aceptación de las compañías y sus proyectos. Las partes involucradas otorgan la LSO en base a la credibilidad de la compañía y al tipo de relación que ésta crea con las comunidades”.

Una empresa socialmente responsable cuando atiende sus cuatro dimensiones: ética empresarial, comunidad, calidad de vida y medio ambiente, está atendiendo a las expectativas

de su comunidad, coadyubando al bienestar social y de esta manera manteniendo su licencia social de operación.

Otro mecanismo de defensa de los derechos humanos que brinda la responsabilidad social corporativa es a través del concepto de cadena de valor, en donde hace participe a todas las entidades participantes desde los proveedores de materias primas hasta los consumidores finales, a cada una de estas entidades se les exige, se les invita, se les ayuda, se les asesora para que incorporen la responsabilidad social empresarial. Una empresa socialmente responsable tiene un compromiso ético en respetar los derechos humanos, una cadena de valor socialmente responsables es el conjunto de entidades que se comprometen a lo mismo coadyuvando a la materialización de los derechos humanos al menos en el sector privado, pero con gran injerencia en el ámbito público. Empresa que no asume un compromiso de responsabilidad social, con el paso del tiempo estará siendo marginada y con el riesgo de no sobrevivir en el mercado empresarial, es decir, una empresa que está comprometida con el respeto de los derechos humano debe establecer relaciones comerciales con empresas que también tienen el mismo compromiso y si no fuese así entonces brindar la ayuda, en caso de rechazar la ayuda ofrecida terminar la relación comercial. Concordando con (Enguix, p. 6):

Hoy en día, ya podemos hablar de una construcción de una cadena de valor socialmente responsable, ya que cada vez más las empresas de gran tamaño empiezan a permear sus criterios y lineamientos de corresponsabilidad social en su cadena de valor a través de la sensibilización y de diferentes programas de acompañamiento para generar verdaderos socios comerciales con base en principios de RS y de productividad

2.4.2 Mecanismos jurisdiccionales

Es importante recordar que es el estado es el principal responsable de la protección de los derechos humanos, citando a (CNDH, 2019, p. 167):

se observa que las obligaciones de los Estados se pueden resumir en las de respetar, proteger, prevenir y garantizar las violaciones de derechos humanos, lo que incluye investigar los casos puestos en su conocimiento para determinar los responsables de dichas violaciones, sancionar a los responsables y reparar integralmente a las víctimas

Es real que las empresas incurran en violaciones de los derechos humanos, sin embargo, los mecanismos internacionales no son vinculantes hacia las empresas; aunque se está haciendo un gran esfuerzo para que los principios rectores definidos por la ONU tengan un carácter

vinculante, aun no se ha concretado tal esfuerzo, por tal motivo se hace indispensable que el estado internamente gestione e implemente todos los mecanismos posibles para evitar que las empresas continúen violentando los derechos humanos, es decir existir todo un esquema de prevención, concordando con (CNDH, 2019, p. 169):

Los Estados deben implementar una política pública general con enfoque de derechos humanos, género y diversidad, especialmente frente a situaciones en los que se encuentren individuos o grupos de individuos en situación de vulnerabilidad y que se encuentren dentro de un contexto de riesgo grave e inminente. Esta política pública debe incluir diversos mecanismos de prevención, investigación, sanción y reparación frente a las vulneraciones de derechos humanos; incluso, deberían ser parte de un sistema integral, interdisciplinario, interinstitucional e intersectorial.

En México, esta defensa y protección de los derechos humanos se lleva a cabo por mecanismos no jurisdiccionales que fueron revisado en el apartado previo y mecanismos jurisdiccionales, de estos últimos, los más importantes contemplados por la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos son: El juicio de amparo, las acciones de inconstitucionalidad y las controversias constitucionales, se revisa cada uno de ellos de manera general.

a) El juicio de amparo

El juicio de amparo es un instrumento que permite mejorar la armonía de la convivencia en sociedad por el respeto que se tiene a los derechos humanos y en caso de su violación es un instrumento para sus protección y reparación ya se por abuso del estado o entre particulares (Soberanes Mendoza, p. 1):

Es un juicio constitucional autónomo, que se inicia por la acción que ejercita cualquier persona ante los tribunales de la Federación contra toda norma general, actos u omisiones de autoridad (acto reclamado), en las hipótesis previstas en el artículo 103 constitucional y que se considere violatorio de sus derechos humanos y sus garantías, reconocidos en la Constitución o en Tratados Internacionales. Su objeto es la declaración de inconstitucionalidad del acto que se impugna, invalidándose o nulificándose en relación con el agraviado y restituyéndolo en el pleno goce de sus derechos.

El Dr. Raymundo Gil Rendón describe que hay una crítica al juicio de amparo ante el hecho que de que si el fallo dictamina la inconstitucionalidad de la norma ésta pueda seguirse aplicando a otras personas, generando una situación de injusticia y que no todas las personas pueden acceder al juicio de amparo por lo oneroso que esto puede implicar, que le da un

aspecto de desigualdad llevándolo a un nivel de elitismo. Existen dos vías para la ejecución del juicio de amparo, haciendo referencia a (IEXE, 2014):

El amparo indirecto procede contra actos u omisiones de autoridad, así como de los particulares que realicen funciones comparables a las de autoridad y normas generales que causen un perjuicio al quejoso. Quienes son competentes para resolver este tipo de asuntos son los juzgados de distrito y los tribunales unitarios de circuito. El amparo directo procede contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, o que sin resolver en lo principal resulten trascendentales para el fallo final; quienes tienen competencia para conocer sobre esta vía son los tribunales colegiados de circuito.

b) Acciones de inconstitucionalidad

Una alternativa mucho más fuerte en comparación al juicio de amparo con respecto a sus debilidades es la acción de inconstitucionalidad, citando (Gil Rendón, 2021, p. 13):

por los partidos políticos con registro federal o estatal, o por el Procurador General de la República, en los cuales se controvierte la posible contradicción entre una norma de carácter general o un tratado internacional, por una parte y la Constitución, por la otra, exigiéndose en el juicio la invalidación de la norma o del tratado impugnado, para hacer prevalecer los mandatos constitucionales.

La acción de inconstitucionalidad puede iniciar inmediatamente sin que existan agravios previos: “no es necesaria la existencia de un agravio directo y personal, ni de un interés jurídico para iniciar el procedimiento, por lo que se otorga la legitimación a órganos de carácter político” (Gil Rendón, 2021, P. 14), lo cual es una ventaja, asimismo si el fallo es favorable la norma declarada como anticonstitucional ya no es aplicable a ninguna persona, es decir tiene una aplicación de alcance general, siendo otra fortaleza.

c) Controversia constitucional

Ante el caso de una acción ejercida por algún órgano en sus diferentes niveles federal, estatal o municipal, se corre el riesgo que esta acción pueda afectar constitucionalmente otros órganos incluyendo a los mismos derechos humanos, esto es altamente probable cuando en México, cada estado mantiene sus propias normas y ante esta diversidad la vulnerabilidad de conflictos es altamente viable, existiendo pugnas entre los estados, considerando la definición de (Gil Rendón, 2021, p. 12):

tienen por objeto solicitar la invalidación de normas generales o de actos no legislativos de otros entes oficiales similares, alegándose que tales normas o actos no se ajustan a lo constitucionalmente ordenado;

o bien reclamándose la resolución de diferencias contenciosas sobre límites de los estados; con el objeto de que se decrete la legal vigencia o la invalidez de las normas o actos impugnados, o el arreglo de límites entre los estados que disienten; todo ello para preservar el sistema y la estructura de la Constitución Política

En cuanto al alcance de resolución esta puede tener un carácter general o reducido a las partes en conflicto, de acuerdo con (Gil Rendón, 2021, p. 13):

la resolución de controversias que versen sobre disposiciones generales de los estados o municipios impugnadas por la Federación, de los municipios impugnadas por los estados, o en los casos de los llamados conflictos de atribuciones, la resolución respectiva tendrá efectos generales sólo cuando se hubiere aprobado por una mayoría de por lo menos ocho votos y en todos los demás casos la resolución tendrá únicamente efectos entre las partes

De los tres mecanismos revisados el más popular y conocido es el juicio de amparo ya que permite a cualquier persona puede hacer uso de este y defenderse de manera pacífica ante cualquier violación de sus derechos humanos, pero la fuerza de los otros dos mecanismos es evidente por su alcance general, aunque todos comparten un mismo objetivo en común la defensa de los derechos humanos.

2.4.3 Estándares internacionales de protección a los derechos humanos con respecto a la actividad empresarial

Actualmente no existe ningún instrumento internacional vinculante hacia las empresas. Sin embargo, existen algunos mecanismos internacionales como son el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos, el Sistema Universal de los Derechos Humanos o los principios rectores entre otros, cada uno de ellos se convierten en garantes para la protección de los derechos humanos, ofrecen la información y los lineamientos necesarios para que los estados en su gran obligación de promover, proteger, respetar y garantizar pueden realizar este trabajo de la mejor manera y evitar que ellos mismos u otras instituciones como las empresas puedan violentarlos (CNDH, 2019, p. 57):

Los estándares internacionales de derechos humanos hacen referencia al contenido de los derechos, el cual está compuesto por un núcleo o contenido esencial, que se constituye como una garantía infranqueable frente al gobierno, al legislador y al juez, de forma que ese contenido no se pueda limitar o inobservar, para que no se restrinja el ejercicio de determinado derecho y se constituya en una afectación a su naturaleza. El hecho de que exista un contenido esencial implica por otro lado que los derechos no son absolutos, por cuanto existe un contenido de los derechos que el legislador sí puede limitar, mientras no afecte al contenido esencial de los derechos para evitar toda restricción innecesaria, desproporcional e inadecuada del derecho.

Este contenido esencial está dado por los instrumentos internacionales de derechos humanos, en los cuales se describe las características de cada uno de los derechos reconocidos internacionalmente; y es de estos mismos instrumentos de donde se desprenden las regulaciones que quedan bajo la competencia de los Estados para limitar el ejercicio de tales derechos, sin que se afecte a su núcleo esencial.

Brindar este contenido esencial de los derechos humanos obviamente no es una tarea fácil, ya que ha implicado años de estudio y de investigación, proceso que se sigue desarrollando porque el mundo se sigue transformando, pero que es de gran utilidad y que permite orientar y guiar, es decir también es una herramienta de soporte para los estados y las empresas (CNDH, 2019, p. 59):

La generación y establecimiento de estándares internacionales permiten a los Estados, empresas e Instituciones Nacionales de Derechos Humanos atender a sus obligaciones de manera más precisa, para supervisar que sus acciones u omisiones no transgredan el núcleo esencial de los derechos, y que, si esto ocurre, se investigue con debida diligencia y se establezcan mecanismos para reparar integralmente dichas violaciones a los derechos. Para ello, los Estados deben establecer la legislación y políticas públicas necesarias para garantizar los derechos humanos y reparar integralmente su vulneración; las empresas deben implementar las directrices y protocolos para respetar los derechos e implementar la diligencia debida; y las Instituciones de Derechos Humanos deben ubicar los estándares para ejercer de forma eficiente sus competencias de promoción y protección de derechos humanos.

Una revisión general de estos mecanismos internacionales es necesaria para una mejor comprensión, desde la perspectiva de su relación con el sector empresarial.

a) Los principios rectores como parte de un mecanismo de protección

Diferentes iniciativas han surgido para incorporar al mundo empresarial a esta loable labor de dar un debido respeto a los derechos humanos y protegerlos, como son los principios rectores definidos por el consejo de la ONU, los cuales fueron abordados en el inciso a) del apartado 1.2.5 y que se retoman nuevamente para completar su importancia. La petición hecha por los principios rectores al sector empresarial es para todas las empresas sin importar el tamaño y giro comercial, entendiendo que internamente cada una de ellas implementará los mecanismos adecuados para cumplir con la responsabilidad social de respetar los derechos humanos y llevando un proceso evolutivo diferente, pero contemplando según lo declara (Isea Silva, 2011, p. 18):

Un compromiso político: asumir públicamente la responsabilidad de respetar los derechos humanos.
 Un proceso de diligencia debida: identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos en los derechos humanos. Unos mecanismos de compensación: reparar los daños –directos e indirectos– ocasionados en los derechos humanos

Es cada vez más evidente, aunque incipiente que las empresas están tomando con seriedad su responsabilidad social para el cumplimiento de los derechos humanos, como resultado de una conciencia ética y moral, y por los beneficios empresariales que pueden conseguirse como es reputación comercial, retención del talento e incremento de clientes, por mencionar algunos.

La ONU no ha dejado de insistir en tener un mecanismo vinculante, el interés persiste de tal manera que ha creado un grupo de trabajo intergubernamental, el cual lleva 4 períodos de sesiones, el 16 de julio de 2018 ya generó la primera propuesta vinculante nombrada como “borrador cero” basada en los principios rectores. Sin embargo, no se ha llegado aún avance posterior, debido principalmente a la polarización suscitado entre los estados del norte (países desarrollados) frente a los Estados de países subdesarrollados que reciben los embates de las primeras, las cuales no ha aceptado y por tanto los derechos humanos no se verían protegidos.

b) Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos

Este sistema se origina en la ONU en 1993, el cual contempla un conjunto de mecanismo para proteger los derechos humanos de todas las personas, se basa en la declaración universal de los derechos humanos, sin embargo, no es vinculante, de acuerdo con (Bregaglio, 2008, p. 92):

Esta declaración no determina ningún derecho de reclamación de los particulares ante instancias internacionales, ni establece ningún otro mecanismo jurídico de control. Ante esta situación, los órganos de Naciones Unidas van a asumir una serie de roles en materia de promoción y protección de derechos humanos, sobre todo, la Asamblea General, la Secretaría General y el ECOSOC. Es este último el que va a dar lugar a toda una red de protección y promoción de derechos humanos a partir de una serie de resoluciones emitidas en la materia”.

Debido a ello fue necesario generar nuevos pactos para tener un fundamento más sólido y robusto adoptando el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales en conjunto forman la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Este sistema cuenta con 4 organismos basados en la carta de las naciones unidas y por 10 organismos derivados de los tratados internacionales, cada uno especializándose en diferentes derechos humanos, que al hacer una revisión de estos con respecto a la relación con las empresas se tiene lo siguiente, citando a (CNDH, 2019, p.64):

De estos órganos creados en virtud de los tratados internacionales de derechos humanos, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en la Observación General No. 24 de 2017, y el Comité de Derechos del Niño en la Observación General No. 16 de 2013, han generado avances en relación con el ámbito de las empresas y derechos humanos debido a las obligaciones que deben adoptar los Estados para la protección de los derechos; y, aunque en menor medida, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer también se ha referido, en la Observación General No. 16 de 1991, a los derechos de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanos, recomendando a los Estados que “tomen las medidas necesarias para garantizar remuneración, seguridad social y prestaciones sociales a las mujeres que trabajan sin percibir tales prestaciones en empresas de propiedad de un familiar”. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su Observación General No. 24 de 1999 también topa de forma tangencial las obligaciones de los Estados en relación con el derecho a la salud cuando se trata de la prestación realizada por empresas privadas.

c) Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos

Es también conocido como un sistema regional, porque solamente pueden circunscribirse los estados de los países del continente americano, este sistema es parte de la organización de los estados americanos cuyo nacimiento se da en 1948, en Bogotá, Colombia, en ese mismo año los estados americanos aprobaron la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, con respecto a los derechos humanos, se cita a (Corte interamericana de derechos humanos, 2019, p. 3):

Los Estados Americanos, en ejercicio de su soberanía y en el marco de la Organización de Estados Americanos, adoptaron una serie de instrumentos internacionales que se han convertido en la base de un sistema regional de promoción y protección de los derechos humanos, conocido como el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Dicho Sistema reconoce y define los derechos consagrados en esos instrumentos y establece obligaciones tendientes a su promoción y protección. Asimismo, a través de este Sistema se crearon dos órganos destinados a velar por su observancia: La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos

- **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).** Se estableció formalmente en 1960 cuando el consejo de la OEA aprobó su estatuto. Ahora sobre sus funciones, citando en palabras de (Corte Interamericana de derechos Humanos, 2019, p. 3):

La función principal de la Comisión es la de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos y servir como órgano consultivo de la Organización de Estados Americanos en esta materia. La Comisión, por un lado, tiene competencias con dimensiones políticas, entre las cuales destacan la realización de visitas in loco y la preparación de informes acerca de la situación de los derechos humanos en los Estados miembros. Por otro lado, realiza funciones con una dimensión cuasi-judicial. Es dentro de esta competencia que recibe las denuncias de particulares u organizaciones relativas a violaciones a derechos humanos, examina esas peticiones y adjudica los casos en el supuesto de que se cumplan los requisitos de admisibilidad.

La comisión está compuesta por comisiones y relatorías, de estas últimas existen relatorías temáticas o especiales. Soledad García Muñoz de la relatoría especial de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (REDESCA) con fines de impulsar los principios rectores de la ONU, pero en el ámbito interamericano hace énfasis en la resolución AG/RES. 2887 (XLVI-O/16), citando a (CNDH, 2019, p. 72)

De la Asamblea General de la OEA, celebrada el 14 de junio de 2016, mediante la cual solicita a la CIDH “realizar un estudio sobre los estándares interamericanos en materia de empresas y derechos humanos a partir de un análisis de las convenciones, jurisprudencia e informes emanados del sistema interamericano”

En 2019, después de un trabajo exhaustivo, metodológico y con la participación con representantes de los diferentes sectores: gobierno, sociedad civil, empresas e incluyendo a la academia, finalmente el informe se concluyó contemplado 12 capítulos, la estructura de este se describe en palabras de (OEA, 2020):

El Informe publicado se encuentra estructurado en nueve capítulos, el capítulo I contiene una introducción, la metodología de trabajo y los objetivos del Informe, el capítulo II establece 12 criterios utilizados transversalmente en el informe, mismos que deben ser tenidos en cuenta como elementos fundamentales e indispensables en el abordaje de la temática dentro de los sistemas jurídicos y políticos nacionales y regionales. El capítulo III desarrolla las obligaciones que los Estados deben cumplir en estos contextos desde la perspectiva del sistema interamericano. Partiendo de las obligaciones estatales derivadas de los instrumentos interamericanos, dicha sección identifica las obligaciones de los Estados en el contexto específico de las actividades empresariales y los derechos humanos.

El capítulo IV desarrolla el alcance extraterritorial de las obligaciones de los Estados en esta materia en función de los capítulos precedentes. El capítulo V analiza los efectos jurídicos que se pueden desprender sobre las empresas a partir de las obligaciones generales de los Estados de respetar y garantizar los derechos humanos. El capítulo VI visibiliza determinados contextos o esferas de especial prioridad o atención para la CIDH y su REDESCA en este ámbito, tales como justicia transicional y rendición de cuentas de actores económicos; servicios públicos esenciales y contextos de privatización; cambio climático en el contexto de empresas y derechos humanos; empresas, políticas fiscales e influencia en la toma de decisiones públicas; empresas y tecnologías de la información, entre otros. El capítulo VII se refiere a algunos impactos diferenciados sobre poblaciones en situación de vulnerabilidad en la región. Posteriormente, el capítulo VIII menciona, a título ejemplificativo, algunas iniciativas que destacan como referencias positivas en la materia. Finalmente, el capítulo IX recoge la formulación de una serie de recomendaciones con el objetivo de guiar los esfuerzos de los Estados del hemisferio en este ámbito

Sin duda algún, este informe es una nueva herramienta que brinda información que sirve como guía para el Estado, para las empresas y sociedad civil. Aunque lamentablemente sigue sin ser vinculante hacia las empresas.

- **Corte Interamericana de Derechos Humanos (CODH)**, es la instancia judicial autónoma que aplica e interpreta la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sus funciones o atribuciones en palabras de (Corte interamericana de derechos Humanos, 2019, p. 4): “La Corte Interamericana ejerce una función contenciosa, dentro de la que se encuentra la resolución de casos contenciosos y el mecanismo de supervisión de sentencias; una función consultiva; y la función de dictar medidas provisionales”. Cabe destacar que esta corte no ha generado jurisprudencia con casos relacionados con el sector empresarial, al menos no de manera directa. Ha establecido medidas y sanciones a los estados para que ellos instrumenten las medidas necesarias, políticas públicas o mecanismos para que las acciones de las empresas no sean violatorias de los derechos humanos reconocidos por la convención americana de los derechos humanos. La corte generó una opinión consultiva de relevancia relacionada al medio ambiente, en el párrafo 155 y haciendo referencia a los principios rectores (CNDH, 2019, p. 76): “las empresas deben actuar de conformidad con el respeto y la protección de los derechos humanos, así como prevenir, mitigar y hacerse responsables por las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos”. Nuevamente se aprecia la importancia de los principios rectores, su importancia aumenta de tal manera que la necesidad de que sean vinculantes también.

CAPÍTULO III. El derecho humano al arte en el derecho comparado y la configuración de una empresa cultural y artísticamente responsable

3.1 El derecho humano al arte a través del derecho comparado

El derecho humano al arte es un derecho humano que no está explícitamente descrito en la constitución mexicana de los Estado Unidos Mexicanos, ni en la diversidad de los documentos que el derecho comparado pueda brindar, pero esto no significa que no pueda ser caracterizado como un derecho humano y sobre todo protegido, su existencia se plasma de manera implícita a través de su relación con otros derechos humanos y tiene la característica de integrarlos a todos en uno solo.

Los diferentes aspectos que giran en torno al arte están distribuidos en diferentes derechos humanos, pero cada uno de ellos por sí solos no contemplan de manera explícita esta vasta gama de aspectos, por eso se hace necesario que exista un nuevo derecho humano que los integre y de esta manera se brinda una completez, pero no limitativa de las bondades, beneficios y contundencia del derecho al arte en su relación con el ser humano, los derechos humanos relacionados con un aspecto del arte son:

- Derecho al libre desarrollo de la personalidad artística
- Derecho a la libertad de expresión y creación artística
- Derecho a la propiedad intelectual artística/derecho de autor
- Derecho a la vida cultural y artística
- Derecho a la educación o aprendizaje artístico
- Derecho a la preservación del patrimonio artístico

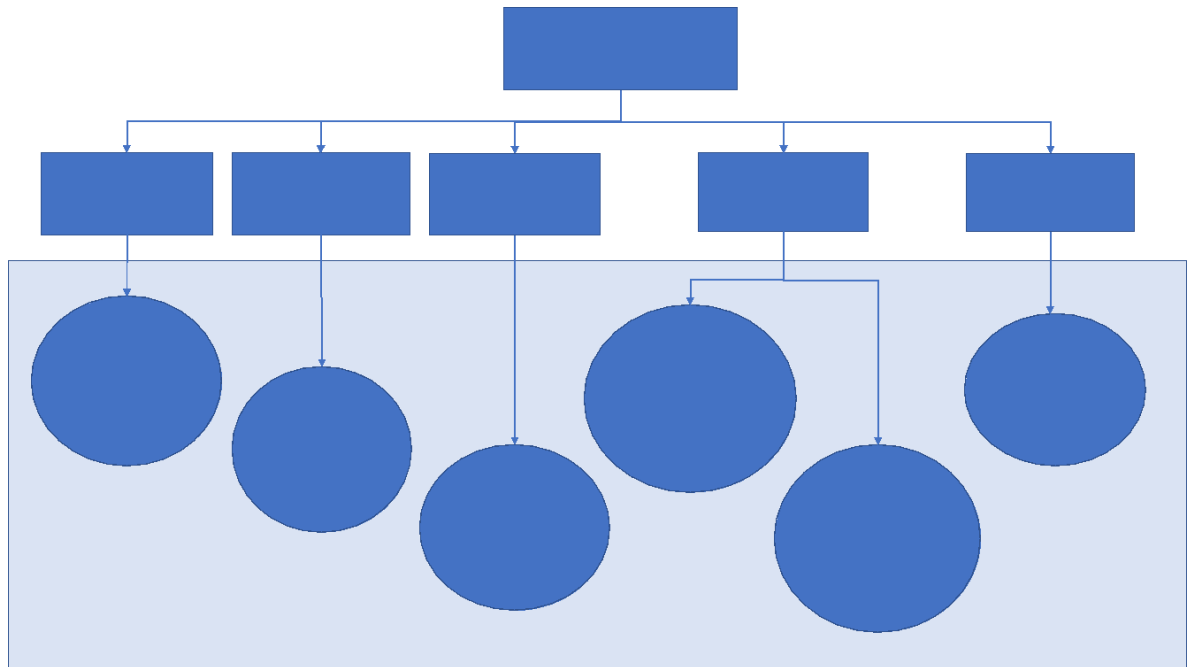


Figura 4. Derecho humano al arte (Ortiz, H., 2021)

El derecho humano al arte al igual que todos los derechos humanos nace del derecho a la dignidad humana y mantiene una excesiva similitud con el derecho humano a la libertad de expresión artística, pero a diferencia, este nuevo derecho incorpora el aprendizaje y el desarrollo artístico como la actividad humana esencial para la generación de los productos artísticos y culturales que son los elementos donde se materializa la expresividad, asimismo esta actividad humana es vital para el desarrollo integral de las personas para conformarse como artista o potencial artista, por ello es innegable su íntima relación con el derecho humano al libre desarrollo de la personalidad.

El derecho humano al arte el no estar explícitamente descrito en las constituciones de los países ni en los diferentes documentos que conforman los sistemas internacionales de derechos humanos encuentra su protección o su aspecto de derecho fundamental a través de los otros derechos que de manera individual adoptan cada uno de los aspectos esenciales de la actividad humana con respecto al arte, los cuales si encuentran el espacio de positividad en el espectro de los diferentes convenios y tratados y que de manera implícita positivizan el derecho humano al arte.

3.1.1 Derecho humano al arte y derecho a la dignidad humana

Previo a revisar la relación del derecho humano al arte con cada los derechos antes listados es importante abordar el derecho a la dignidad humana, que es un derecho madre del cual se derivan todos los derechos humanos. Si para el ser humano su interacción con el arte es algo vital para su conformación como persona plena, no se puede tener dignidad humana sin tener el derecho al arte como elemento necesario para el ser humano, por tanto, podemos decir que el derecho al arte como derecho humano nace del derecho a la dignidad humana, véase la tesis 37/2016, (Dignidad humana, constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética, 2016):

La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, **cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad**. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada

3.1.2 Derecho humano al arte y derecho al libre desarrollo de la personalidad artística

Uno de los principales aspectos que comprende el derecho a la dignidad humana es la libertad de las personas de diseñar su plan de vida y desarrollarse plenamente sin intervención del estado o de terceros, esto con base al principio de autonomía personal, para entender este concepto se cita a (Santiago Nino, 1989, p. 204)

"principio de autonomía de la persona" y que prescribe que siendo valiosa la libre elección individual de planes de vida y la adopción de ideales de excelencia humana, el Estado (y los demás individuos) no debe interferir en esa elección o: adopción, limitándose a diseñar instituciones que faciliten la persecución individual de esos planes de vida y la satisfacción

A partir del principio de autonomía personal se enmarcará el derecho al libre desarrollo de la personalidad, (contradicción de tesis 73/2014, 2015):

El derecho al libre desarrollo de la personalidad, es la base para la consecución del proyecto de vida que tiene el ser humano para sí como ente autónomo, de tal manera que tal derecho implica el reconocimiento del Estado sobre la facultad natural de toda persona a ser individualmente como quiere ser, sin coacción ni controles o impedimentos externos injustificados, con el fin de cumplir las metas y objetivos que se ha fijado, de tal manera que es la persona humana quien decide el sentido de su existencia, de acuerdo con sus valores, ideas, expectativas, gustos, etcétera, y que, por supuesto, como todo derecho, no es absoluto, pues encuentra sus límites en los derechos de los demás y en el orden público

De tal manera que cada persona cuya pasión de vida o su visión de su proyecto de vida este dirigido en la actividad artística en los diferentes ámbitos y roles que pueden existir y se está desempeñando, desarrollándose o tenga la expectativa de ello; el ciclo de la actividad artísticas conlleva muchas facetas y seres participativos: “La actividad artística depende de un gran número de agentes, además del propio artista, que incluye a todos los que participan en la creación, producción, distribución y difusión de las expresiones y creaciones artísticas y contribuyen a ellas” (Shaheed, 2013, p. 3), ya sean profesionales o amateurs, cada uno de ellos está ejerciendo su derecho al libre desarrollo de la personalidad.

De esta manera, el derecho al arte se sostiene en el principio de autonomía personal como en el derecho al libre desarrollo de la personalidad artística, el arte es herramienta que coadyuva en los proyectos de vida de las personas, en el desarrollo de las estas con el aprendizaje artístico o con la interacción a través de los diferentes productos culturales y artísticos de manera directa o indirecta. Por tanto, la protección al derecho a la dignidad humana o al derecho a la libre personalidad es también protección al derecho humano al arte y viceversa.

3.1.3 Derecho humano al arte y derecho a la libertad de expresión y creación artística

La actividad artística o el mundo del arte tiene una relación vital con el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión, más específicamente de una de sus ramas más específicas que es el derecho a la libertad de expresión y creación artística, antes de explicar esta última se hace indispensable abordar la primera, que de acuerdo con (CNDH, 1981, p. 7):

ARTÍCULO 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión (Derecho civiles y políticos)

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras,

ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

Este derecho es base esencial en toda sociedad democrática, ya que la población tiene el derecho de estar debidamente informada y con base en ello ejercer su poder de decisión. Este derecho tiene una dimensión individual y otra colectiva, de acuerdo a la jurisprudencia en la Corte Interamericana de Derechos Humanos (“La Última Tentación de Cristo” (Olmedo Bustos y otros) Vs. Chile, 2001, p. 2)

65. Sobre la primera dimensión del derecho [...], la individual, la libertad de expresión no se agota en el reconocimiento teórico del derecho a hablar o escribir, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para difundir el pensamiento y hacerlo llegar al mayor número de destinatarios. En este sentido, la expresión y la difusión del pensamiento y de la información son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de divulgación representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de expresarse libremente.

66. Con respecto a la segunda dimensión del derecho [...], la social, es menester señalar que la libertad de expresión es un medio para el intercambio de ideas e informaciones entre las personas; comprende su derecho a tratar de comunicar a otras sus puntos de vista, pero implica también el derecho de todas a conocer opiniones, relatos y noticias. Para el ciudadano común tiene tanta importancia el conocimiento de la opinión ajena o de la información de que disponen otros como el derecho a difundir la propia.

Se ha mencionado en la definición que este derecho de libertad considera la actividad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole incluyendo como forma de su ejercicio la forma artística, es decir el arte como base. De ahí se deriva que pueda definirse el derecho a la libertad de expresión y creación artística, de esta manera se alude por (Shaheed, 2013, P. 20):

Toda persona goza del derecho a la libertad de expresión y creación artísticas, que incluye el derecho a apreciar libremente las expresiones y creaciones artísticas y contribuir a ellas con libertad, mediante la práctica individual o conjunta, a tener acceso a las artes y disfrutar de ellas y a difundir sus expresiones y creaciones.

El arte a lo largo de este trabajo se ido profundizando, ahora en este apartado se vislumbra su faceta como vehículo de comunicación, como medio de expresión y como herramienta creativa, aspectos tan importantes para ser humano que le permite interactuar en sociedad y de esta manera construir comunidad, hermandad, de una manera natural e innata, por lo que

no se le puede negar este derecho a ningún ser humano, según lo declara (Shaheed, 2013, p. 3):

El arte constituye un importante vehículo para que cada persona, individualmente o en comunidad con otros, así como los grupos de personas, desarrollen y expresen su humanidad, su visión del mundo y los significados que atribuyen a su existencia y desarrollo. las personas de todas las sociedades crean o utilizan expresiones y creaciones artísticas o se relacionan con ellas

Esta conformación de comunidad, en donde el ser humano se identifica, se arropa, se protege, genera identidad y que a través del ejercicio y la creación artística confronta y hace crítica social y genera propuestas para una transformación social. Una sociedad democrática siempre está en constante transformación como característica de su evolución, (Shaheed, 2013, p. 3):

La vitalidad de la creación artística es necesaria para el desarrollo de culturas dinámicas y el funcionamiento de sociedad democráticas. Las expresiones y creaciones artísticas forman parte integral de la vida cultural, en la medida en que cuestionan significados y reexaminan ideas y conceptos heredado a través de la cultura.

3.1.4 Derecho humano al arte y derecho a la propiedad intelectual artística

Todo producto artístico cultural que nace de la creatividad de los artistas profesionales o amateurs son protegidos a través del derecho a la propiedad intelectual artística, que es un derecho humano, primeramente se debe entender que es la propiedad intelectual “es una expresión genérica que se refiere a objetos intangibles, como las obras literarias, las producciones artísticas, los descubrimientos científicos, los planos de invenciones y diseños, que adquieren primordialmente su valor del esfuerzo creativo” (UNESCO, 2001, p. 5), es decir, el derecho a la propiedad intelectual protege todo objeto creado por el ser humano que surge de su propio intelecto “la potencia cognoscitiva racional del alma humana” según (Real Academia Española, 2021).

Cuando se analiza estos objetos creados en el ámbito artístico, es más común referirse a ellos como creaciones artísticas u obras de arte, especializando el derecho en cuestión a la propiedad intelectual artística. En cada obra artística, a su creador se le suele referir como autor, el cual puede ser una persona o toda una colectividad.

Estas obras artísticas que también son productos culturales impactan grandemente en las sociedades por poseer un gran valor de expresión de dignidad y creatividad humana, fomenta

la participación y coadyuva en el desarrollo de las comunidades y generando un entorno de bienestar común, concordando con (OMPI, 2021, p. 4):

El progreso y el bienestar de la humanidad dependen de nuestra capacidad de generar nuevas ideas y creaciones. El progreso tecnológico requiere el desarrollo y la aplicación de nuevas invenciones, a la vez que toda cultura dinámica debe buscar constantemente nuevas formas de expresarse.

La propiedad intelectual tiene tres ámbitos jurídicos: derechos de autor, patentes, marcas de empresas. El derecho de autor es el que está inmerso en la propiedad intelectual artística de manera natural, (UNESCO, 2001, p. 9).

El objeto del derecho de autor abarca obras originales en el dominio literario, científico y artístico, en cuanto al modo o en cuanto a la forma de expresión. El derecho de autor concede a los autores y otros creadores artísticos de obras de la mente (literatura, música, arte) el derecho a autorizar o prohibir, durante un tiempo limitado, a menudo de 70 años después de la muerte del autor, la utilización de sus obras. Por lo tanto, el derecho de autor concede monopolios limitados a creadores relacionados con sus creaciones con el fin de controlar el derecho a realizar copias de determinada obra. En general, el derecho de autor protege la expresión de las ideas del autor en forma tangible, más que las ideas propiamente dichas. La protección del derecho de autor se justifica por ser un importante medio de estimular a los autores y artistas a crear, promoviendo, enriqueciendo y difundiendo así el patrimonio cultural de una nación.

Es importante mencionar que el derecho de autor no protege las ideas, pero si la forma elegida para expresarse, debiendo ser esta una forma original, como bien lo afirma (De Icaza, 2007, p. 17):

El derecho de autor protege la forma en que se expresan las ideas. Esta expresión es la forma original en que las palabras, los acordes musicales, los colores, etc., son elegidos y presentados. Lo que otorga originalidad a una obra es la expresión. Esto quiere decir que puede haber muchas obras distintas sobre la misma idea y que todas estarán protegidas por el derecho de autor, mientras expresen esa idea de un modo original

3.1.5 Derecho humano al arte y derecho a la vida cultural y artística

El derecho humano al arte se relaciona con el derecho a la vida cultural y artística, el cual consiste en permitir que todos los productos culturales incluyendo los que surgen del arte a través del ejercicio artístico deben estar disponibles para el beneficio y disfrute de todas las personas, el acceso a estos beneficios o productos artísticos debe estar garantizado de ser libres de cualquier tipo de discriminación y brindar los mecanismos equitativos necesarios para que las personas puedan acceder a ellos de una manera eficaz y sencilla. Dentro de la

gran gama de productos artísticos que caracteriza una vasta diversidad cultural, la cual debe ser protegida implica que las acciones encaminadas a este fin deben ser consultadas con la comunidad y al mismo tiempo retroalimentadas para que sean mejoradas y finalmente aceptadas por ellos mismos, lo anterior es una responsabilidad que debe asumir el estado, siendo la diversidad cultural muy vasta, dinámica y diferente en cada contexto que se desarrolle, también el estado debe ser flexible para ir acorde a los cambios culturales que con el tiempo se van gestionando, de acuerdo con (Red-Desc, s.f.):

Disponibilidad. Los bienes y servicios culturales deben estar disponibles para que todos puedan disfrutar y beneficiarse de ellos, incluidas las instituciones y los eventos (como bibliotecas, museos, teatros, cines y estadios deportivos), los espacios abiertos compartidos y los bienes culturales intangibles (tales como los idiomas, las costumbres, las creencias y la historia).

Accesibilidad. El acceso a la cultura consiste en cuatro elementos clave: la no discriminación, la accesibilidad física, la accesibilidad económica y la accesibilidad de la información. Los Estados deben asegurar que todas las personas tengan oportunidades concretas, eficaces y asequibles para disfrutar de la cultura sin discriminación. Este acceso debe extenderse a las zonas rurales y urbanas, con especial atención a las personas con discapacidad, las personas mayores y las personas en situación de pobreza. Los Estados deben garantizar que toda persona tiene el derecho a buscar, recibir y difundir información sobre la cultura en el idioma de su elección.

Aceptabilidad. En relación con las medidas para hacer realidad los derechos culturales, los Estados deberían mantener consultas con las personas y comunidades involucradas para asegurar que estas aceptan las medidas para proteger la diversidad cultural.

Adaptabilidad. Los Estados deben adoptar un enfoque flexible a los derechos culturales y respetar la diversidad cultural de los individuos y las comunidades.

Idoneidad. La realización de los derechos culturales debe ser adecuada en el contexto pertinente, con especial atención por parte de los Estados a los valores culturales relacionados con, entre otras cosas, los alimentos y su consumo, el uso del agua, la provisión de servicios de salud y educación, y el diseño y construcción de viviendas

El derecho a la vida cultural o derecho a la cultura forma parte de los derechos económicos, culturales y sociales.

3.1.6 Derecho humano al arte y derecho al aprendizaje o educación artística

La relación del derecho humano al arte con el derecho humano a la educación se da a través del aprendizaje o educación artística. El aprendizaje en general es inherente al ser humano, es parte vital

para el conocimiento y adaptación de las personas de manera cultural en sus comunidades y se formaliza a través de la educación, dignificando a la persona y por eso es un derecho humano reconocido, (Muñoz, 2014, p. 2):

Los procesos de aprendizaje son inherentes a las personas, más pueden ser también desarrollados y estimulados mediante la estructura cultural denominada educación. La educación potencia y dota de un sentido holístico al aprendizaje. Por esta razón, la educación constituye un referente de vida y, más aún, un estímulo de vida. La primera consecuencia de esta afirmación es que la educación tiene una legitimidad ética, filosófica y científica indubitable y es por ello que el derecho a la educación no sólo constituye una garantía para la humanidad, sino un fundamento para la ecología y el desarrollo. La segunda consecuencia destroza la anquilosada teoría dualista del derecho, en lo que toca específicamente al derecho a la educación. Efectivamente, la creencia en un derecho natural (de origen divino o naturalista), por un lado; o en un derecho positivo (de carácter racional), por otro, queda ahora definitivamente superada ante la tesis de que el derecho es una estructura de convalidación de la dignidad de la vida. El derecho humano así concebido no es principio (ni natural ni positivo), sino elemento en el lenguaje de la vida y para la vida. El derecho humano a la educación se centra en la tutela y protección del aprendizaje, como factor vital que rechaza una connotación eficientista, caracterizada por el derecho positivo, al igual que una connotación inmanentista y, por lo tanto, inmutable que caracteriza al derecho natural

En la sección 2.3.1 de este documento se aborda el aprendizaje o educación artística de manera más profunda. El derecho al arte integra de manera explícita todas las diferentes manifestaciones que relacionan al ser humano con respecto al arte y que de manera individual cada uno de ellos son derechos humanos ya fundamentados, por tanto, cada uno de ellos de manera individual o en conjunto ponen al derecho al arte como un derecho humano fundamentado.

3.1.7 Derecho humano al arte y preservación del patrimonio artístico cultural

Concebir la preservación y/o conservación de patrimonio cultural como un derecho humano ha implicado un largo camino, primeramente, para entender el valor universal y esencial que brinda para la humanidad y posteriormente para protegerlo en cualquier ámbito. Históricamente ha habido una fuerte apreciación del ser humano por conservar los bienes creados por el mismo ser humano, debido al valor que se le atribuye ya sea estético, sentimental, utilidad, por memoria o estatus social entre muchas otras más, esta acción de conservar y proteger los bienes, con el paso del tiempo se irá formalizando y concentrándose en creaciones artísticas (patrimonio histórico-artístico), pero no será sino hasta el siglo XX, que el abanico de protección se verá incrementado más allá de las creaciones artísticas para conformar un concepto mucho más amplio patrimonio histórico-cultural y su preservación. (García Morales, Soto Caba, & Martínez Pino, 2017, p. 16).

El aprecio por los bienes se remonta a las primeras civilizaciones, en consonancia con las creaciones artísticas: se poseían, se guardaban, se conservaban objetos y bienes; pero realmente la historia del Patrimonio Histórico-Artístico comienza en los albores de la Edad Moderna. Fue en el Renacimiento cuando se configura como un corpus, un conjunto de bienes con un mismo carácter: el de ser portador de nuestra memoria. Comienza un pensamiento y un avance teórico y se subraya la capacidad informativa de los bienes artísticos. No sólo se produce un aprecio por ellos, una estima social, sino que se justifica la necesidad de una especial tutela, una protección. Por ello, los siglos xvi y xvii adquieren un gran protagonismo en la historia del Patrimonio, cuya capacidad formativa y evocadora aumenta durante la Ilustración. La conciencia protectora será el resultado de la reflexión y el pensamiento en torno al arte y su significado en la sociedad. Se define el concepto de Patrimonio Histórico-Artístico, formado por un conjunto de bienes bien delimitado. El siglo xx supone una aceleración del proceso teórico en torno al concepto de Patrimonio, pero también una ruptura de los límites que abarcaba. El conjunto de lo que integra el Patrimonio comienza a ampliarse progresivamente y se incluirán bienes con cualidades bien diferentes y diversas. La destrucción bélica provocada por las dos guerras mundiales favoreció el debate teórico en torno a la protección del Patrimonio Histórico-Artístico, un término que pasará a ser una categoría más de las englobadas en los Bienes Culturales y en lo que hoy se conoce como Patrimonio Cultural.

Curiosamente los bienes artísticos son los primeros en ser contemplados dentro del patrimonio cultural, posteriormente una gran gama de otros bienes serán incorporados, una serie de estudios han profundizado sobre los derechos culturales, tomando como relevancia los bienes culturales producidos por el ser humano o la sociedad en general y la libertad de las personas de ejercer su vida cultural. Diferentes definiciones sobre el patrimonio cultural han surgido, por ejemplo, por parte de la (UNESCO citado en Mesinas Nicolás, 2016, p. 76).

Comprende las obras de sus artistas, arquitectos, músicos, escritores y sabios, así como las creaciones anónimas, surgidas del alma popular, y el conjunto de valores que dan sentido a la vida: es decir, las obras materiales y no materiales que expresan la creatividad de ese pueblo: la lengua los ritos, las creencias, los lugares y monumentos históricos, la literatura, las obras de arte y los archivos y bibliotecas.

Otro ejemplo compartido por (Josué Llull Peñalba citado en Mesinas Nicolás, 2016, p. 77).

Conjunto de manifestaciones u objetos nacidos de la producción humana, que una sociedad ha recibido como herencia histórica, y que constituyen elementos significativos de su identidad como pueblo. Tales manifestaciones u objetos constituyen testimonios importantes del progreso de la civilización y ejercen una función modélica o referencial para toda la sociedad, de ahí su consideración como bienes culturales. El valor que se les atribuye va más allá de su antigüedad o su estética, puesto que se consideran bienes culturales los que son de carácter histórico y artístico, pero también los de carácter archivístico, documental,

bibliográfico, material y etnográfico junto con las creaciones y aportaciones del momento presente y el denominado legado inmaterial

Ambas definiciones hacen evidente el amplio y complejo espectro del patrimonio cultural, pero que también maximizan el valor que brinda al ser humano y obliga a los estados en garantizar su protección, el acceso y disfrute de estos bienes culturales.

3.1.8 Derecho humano al arte y las constituciones políticas de Latinoamérica

Analizando las diferentes constituciones de los países de Latinoamérica, se recabó en cuales de ellos los derechos humanos que integran el derecho humano al arte, aparecen descritos de manera explícita o de manera muy aproximada textualmente, en algunos de sus artículos.

| País | Libertad de expresión Artística/libertad de creación Artística | Libre desarrollo de la personalidad | educación Artística/educación creativa/desarrollo al Arte | vida cultural y Artística/promoción Artística/progreso Artístico/manifestación | preservación del patrimonio Artístico/protección al Arte | propiedad intelectual Artística/derecho de autor | Hallazgos | % |
|----------------------|--|-------------------------------------|---|--|---|--|-----------|--------|
| Argentina | No | No | No | No | Parte 2. Tit. 1 Secc. I Cap. IV Art. 75 Inciso. 19 | Parte 2. Tit. 1 Secc. I Cap. IV Art. 75 Inciso. 19 | 2 | 33.33% |
| Bolivia | No | no | Cap. VI Secc. 1 Art. 90 inciso II. | Cap. VIII Art. 302 inciso I subinciso 31 | Cap. VIII Art. 298 inciso II subinciso 25, Art. 300 inciso I subinciso 19, Art. 302 inciso I subinciso 16 | Cap. VI Secc. 1 Art. 102 | 4 | 66.67% |
| Brasil | Tit. II Cap. I Art. 5 inciso IX | No | Tit. VIII Cap. III sección II Art. 210; Tit. VIII Cap. III Secc. I Art. 206 inciso II | Tit. VIII Cap. III Secc. I Art. 206 inciso II | Tit. III, Cap. II Art. 23 inciso III, IV; Tit. VIII Cap. III sección II Art. 216 inciso III, IV, V | No | 4 | 66.67% |
| Chile | Art. 25 | Art. 10 | Art. 10 | Art. 118 | No | Art. 25 | 5 | 83.33% |
| Colombia | Tit. II Cap. II Art. 71 | Tit. II Cap. I Art. 16 | Tit. II Cap. II Art. 70 | No | No | Tit. II Cap. II Art. 61 | 4 | 66.67% |
| Costa Rica | No | No | Tit. IX Cap. II Art. 121 inciso 19 | Tit. IX Cap. II Art. 121 inciso 18; Tit. VII Cap. I Art. 89 | Tit. VII Cap. I Art. 89 | No | 3 | 50.00% |
| Cuba | Título III Art. 32 inciso h) | Tit. V, Cap. II Art. 47 | Título III. Art. 32 inciso I) | Tit. III Cap. II Art. 79 | No | No | 4 | 66.67% |
| Ecuador | No | No | Secc. VII Art. 62 | Secc. VII Art. 63 | Secc. VII Art. 62 | No | 3 | 50.00% |
| Guatemala | Tit. II Cap. II Art. 63 | No | No | Tit. II Cap. II Art. 57 | Tit. II Cap. II Art. 61 y 62 | No | 3 | 50.00% |
| Haití | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| México | No | Tit. I Cap. I Art. 19 | Tit. I Cap. I Art. 3 | Tit. I Cap. I Art. 4 | Tit. III Cap. II Secc. III Art. 73 Sección XXV | Tit. III Cap. II Secc. III Art. 73 Sección XXV | 5 | 83.33% |
| Nicaragua | Tit. VII Art. 127 | Tit. VII Art. 116 | No | No | Tit. VII Art. 128 | Tit. VII Art. 127 | 4 | 66.67% |
| Panamá | qa | No | No | No | Tit. IX. Cap. 1. Art. 260; Tit. Cap. 4. Art. 81 | Tit. III Cap. I Art. 53 | 2 | 33.33% |
| Paraguay | Art. 25 | Art. 73 | Art. 80 | No | Art. 81 | Art. 29 | 5 | 83.33% |
| Peru | Tit. I Cap. I Art. 2 inciso 8 | Tit. I Cap. I Art. 2 inciso 1 | Tit. I Cap. II Art. 18 | No | Tit. I Cap. II Art. 21 | Tit. I Cap. I Art. 2 inciso 8 | 5 | 83.33% |
| Puerto Rico | No | Art V. Sección 5 | No | No | No | No | 1 | 16.67% |
| República Dominicana | Tit. II Cap. I Sección III Art. 64 inciso 1), 2)* | Tit. II, Cap. I, Secc. I Art. 43 | No | Tit. II Cap. I Sección III Sección III Art. 64 | Sección IV Art. 66 inciso 3), Capítulo III. Art. 93 inciso c) | Secc II. Art. 52 | 5 | 83.33% |
| Salvador | No | No | No | No | Art. 63 | Art. 103 | 2 | 33.33% |
| Uruguay | No | No | Art. 71, Art 202 | No | Art. 34 | Art. 33 | 3 | 50.00% |
| Venezuela | Cap. III Art. 61 | Tit. III Cap. 1 Art. 20 | Cap. VI. Art. 102 | Cap. VI. Art. 101 | No | Cap. VI Art. 98 | 5 | 83.33% |
| Total de hallazgos | 10 | 10 | 12 | 10 | 14 | 13 | 57.50% | |
| | 50.00% | 50.00% | 60.00% | 50.00% | 70.00% | 65.00% | | |

Tabla 2. Derecho humano al arte en las constituciones políticas de Latinoamérica (Ortiz, H., 2021)

Del análisis de los hallazgos se puede observar lo siguiente:

- El derecho de la “Preservación del patrimonio artístico/Protección del arte” y el derecho a la “Propiedad intelectual artística/Derecho de autor”, son los derechos que más referencias tienen en América Latina de manera explícita en las constituciones políticas, 70% y 65% respectivamente y

que para su defensa y protección no se tendría que hacer un análisis de interpretación. Al menos el 50% de los países de América Latina hacen referencia explícita en sus constituciones políticas sobre algunos de los derechos relacionados directamente con el arte.

- Son 6 los países latinoamericanos Chile, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela, cada uno con un 83.33%, de referencia explícita de los derechos directamente relacionados con el arte en sus constituciones políticas.
- De manera general la referencia explícita de los derechos relacionados con el arte en América Latina es de un 57.50%.

Si el derecho humano al arte abraza a todos estos derechos humanos, cada referencia explícita de cada uno de ellos en sus constituciones les otorga su condición de derecho fundamentado esto implica que al mismo tiempo también fundamentan al derecho humano al arte.

3.1.9 Derecho humano al arte y el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos

Analizando los diferentes documentos que integran el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se recabó en cuales de ellos los derechos humanos antes analizados aparecen descritos de manera explícita o de manera muy aproximada textualmente en algunos de sus artículos, los resultados se muestran en la tabla 3.

| Documento | Libertad de expresión Artística/libertad de creación Artística | Libre desarrollo de la personalidad | educación Artística/educación creativa/desarrollo al Arte | vida cultural y Artística/promoción Artística/progreso Artístico/manifestación cultural o Artística | preservación del patrimonio Artístico/protección al Arte | propiedad intelectual Artística/derecho de autor | Hallazgos | % |
|---|--|-------------------------------------|---|---|--|--|-----------|--------|
| "Protocolo de San Salvador": Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales | Art. 14 inciso 3 | Art. 13, Art. 18 | No | Art. 14 inciso 1 subinciso a) | No | Art. 14 inciso 1 subinciso c) | 4 | 66.67% |
| Declaración Americana sobre los derechos de los pueblos indígenas | Secc. IV Art. XX | Secc II. Art. X | No | No | Secc. III Art. XIII; Secc | Sección V, Art. XXVIII | 4 | 66.67% |
| Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre | No | Cap.II Art. XXIX | No | Cap.I Art. XIII | No | Cap.I Art. XIII | 3 | 50.00% |
| Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores | Art. 21 | No | Art. 21 | Art. 21 | No | No | 3 | 50.00% |
| Carta social de las Américas | Cap.VI Art. VII | No | No | Cap.VI Art. VII | Cap.VI Art. IV | No | 3 | 50.00% |
| Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia | No | Intro | No | No | Cap.III Art. 4 Inciso: XIV | No | 2 | 33.33% |
| Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia | No | Intro | No | No | Cap.III Art. 4 Inciso: XIV | No | 2 | 33.33% |
| Principios Interamericanos sobre los derechos humanos de todas las personas migrantes, refugiadas, apátridas y víctimas de la trata de personas | Secc. VII Prin. 29 | No | No | Secc. IX Prin. 39 | No | No | 2 | 33.33% |
| Convención Americana sobre Derechos Humanos | Art. 13 inciso 1 | No | No | No | No | No | 1 | 16.67% |
| Carta de la Organización de los Estados Americanos | No | No | No | Art. 17* | No | No | 1 | 16.67% |
| Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión | principio 5 | No | No | No | No | No | 1 | 16.67% |
| Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| "Convención de Belém do Pará": Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Carta de la Organización de los Estados Americanos | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Hallazgos | 7 | 5 | 1 | 6 | 4 | 3 | 24.07% | |
| % | 38.89% | 27.78% | 5.56% | 33.33% | 22.22% | 16.67% | | |

Tabla 3. Derecho humano al arte en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Ortiz, H., 2021)

A partir de los hallazgos se puede determinar:

- Los derechos a “La libertad de expresión artística” y “Preservación al patrimonio artístico/Derecho de autor” son los derechos humanos con respecto al arte, que más referencias explícitas tienen en el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos con un 38.89% y 33.33%
- Los documentos "Protocolo de San Salvador": Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Declaración Americana sobre los derechos de los pueblos indígenas, son quienes más referencia explícita a los derechos artísticos tienen con un 66.67% cada uno de ellos.
- De manera general la referencia explícita de los derechos relacionados con el arte en Sistema Interamericano de Derechos Humanos es de un 24.07%.

3.1.10 Derecho humano al arte en el Sistema Universal de Derechos Humanos

Analizando los diferentes documentos que integran el Sistema Universal de Derechos Humanos, se recaba en cuales de ellos los derechos humanos antes analizados aparecen descritos de manera explícita o de manera muy aproximada textualmente en algunos de sus artículos.

| Documento | Libertad de expresión Artística/libertad de creación Artística | Libre desarrollo de la personalidad | educación Artística/educación creativa/desarrollo al Arte | vida cultural y Artística/promoción Artística/progreso Artístico/manifiestación cultural o Artística | preservación del patrimonio Artístico/protección al Arte | propiedad intelectual Artística/derecho de autor | Hallazgos | % |
|--|--|-------------------------------------|---|--|--|--|-----------|--------|
| Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) | Art. 19 inciso 2) | No | No | Art. 27 | No | No | 2 | 33.33% |
| Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DPIDESC) | Art. 15 | Art. 13 y 14 | No | Art. 15 | No | Art. 15 | 4 | 66.67% |
| Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Convención sobre los Derechos del Niño | Art. 13 | Art. 29 inciso 1) | No | Art. 31 | No | No | 3 | 50.00% |
| Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares | Art. 13 inciso 2) | No | No | Art. 43 inciso g), Art. 45 inciso d) | No | No | 2 | 33.33% |
| Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad | No | Art. 24 inciso b) | Art. 30 inciso 2) | Art. 30 inciso 1) | No | No | 3 | 50.00% |
| Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Total de hallazgos | 4 | 3 | 1 | 5 | 0 | 1 | 1 | 25.93% |
| % | 44.44% | 33.33% | 11.11% | 55.56% | 0.00% | 11.11% | | |

Tabla 4. Derecho humano al arte en el Sistema Universal de Derechos Humanos (Ortiz, H., 2021)

A partir de los hallazgos se puede determinar:

- El derecho a “La vida cultural” es el derecho que más referencias explícitas tienen en el Sistema Universal de los Derechos Humanos con un 55.56%.
- El documento “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DPIDESC)” es el cual tiene más referencias explícitas a los derechos artísticos con un 66.67%.
- De manera general la referencia explícita de los derechos relacionados con el arte en el Sistema Universal de Derechos Humanos es de un 25.93%.

3.1.11 Derecho humano al arte y Sistema Europeo de Derechos Humanos

Analizando los diferentes documentos que integran el Sistema Universal de Derechos Humanos y Consejo Europeo, se recaba en cuales de ellos los derechos humanos antes analizados aparecen descritos de manera explícita en algunos de sus artículos.

| Documento | Libertad de expresión Artística/libertad de creación Artística | Libre desarrollo de la personalidad | educación Artística/educación creativa/desarrollo al Arte | Vida cultural y Artística/promoción Artística/progreso Artístico/manifiestación cultural o Artística | preservación del patrimonio Artístico/protección al Arte | propiedad intelectual Artística/derecho de autor | Hallazgos | % |
|--|--|-------------------------------------|---|--|--|--|-----------|--------|
| Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Carta social Europea | No | No | No | No | No | No | 0 | 0.00% |
| Convenio marco del consejo de Europa sobre el valor del patrimonio cultural para la sociedad | No | No | No | Art. 1 inciso a) | Art. 1 inciso c)* | No | 2 | 33.33% |
| Hallazgos | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 11.11% | |
| % | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 33.33% | 33.33% | 0.00% | | |

Tabla 5. Derecho humano al arte en el Sistema Europeo de Derechos Humanos (Ortiz, H., 2021)

A partir de los hallazgos se puede determinar:

- Los dos documentos esenciales del Sistema Europeo de Derechos Humanos (Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, Carta Social de Europa) no tienen ninguna referencia explícita sobre derechos relacionados con el arte. Esto no implica que no estén protegidos, pero implica realizar un análisis de interpretación profunda para la defensa de los mismos, y que en este caso el Art. 10 “Libertad de expresión” descrito en el primer documento de los mencionados es el que abre la puerta para el análisis e interpretación para la defensa de estos derechos humanos.

- En Europa se tienen que establecer otros convenios para fines más específicos, como el Consejo de Europa que estableció “Convenio marco del consejo de Europa sobre el valor del patrimonio cultural para la sociedad”, donde se hace una marcada referencia a la protección del patrimonio cultural y al acceso a la vida cultural de la sociedad principalmente con una referencia explícita del 11.11% de acuerdo al análisis.
- De manera general la referencia explícita de los derechos relacionados con el arte en el Sistema Europeo de Derechos Humanos y Consejo Europeo es de un 11.11%.

De tal manera que el derecho humano al arte debe tener la misma importancia que cualquier otro derecho humano y debe ser protegido bajo los mismos parámetros.

3.2 La evolución del mecenazgo

En este apartado se abordará el concepto del mecenazgo, al cual también podemos considerar como una herramienta de protección hacia el arte y por tanto de manera implícita hacia el derecho humano al arte. El mecenazgo es un concepto que ha ido evolucionando a través de la historia teniendo diferentes interpretaciones; ya sea como patrocinio o mecenazgo de competencias siendo esta última una interpretación más contemporánea.

Los mecenas ya sean personas físicas o empresas serán cuestionados por las intenciones o intereses por participar en el ejercicio del mecenazgo, los cuales pueden ir desde la más pura filantropía, mejoramiento de reputación, beneficios fiscales, responsabilidad social, etc. Lo que conlleva a una profunda reflexión del valor moral o ético de la conducta de estos mecenas, lo que cual no se analizará en este trabajo de investigación, pero si los resultados del mecenazgo en su aportación a la promoción, difusión y desarrollo del arte materializando de esta manera su acercamiento y disfrute a las comunidades de personas de su entorno.

El mecenazgo se ha ejercido en diferentes regiones en América o Europa y también diferente ha sido su desarrollo, considerando a Francia el país donde nace y donde se manifiesta su mayor aspecto evolutivo, no muy lejos se encuentra España, pero si mucho más atrás los países latinoamericanos. Finalmente, más que el grado de evolución o del interés de participación, lo importante es que siga existiendo un correcto ejercicio del mecenazgo y una clara participación de estado para apoyarlo.

3.2.1 Definición de mecenazgo

No existe actualmente una definición única de lo que es el mecenazgo, ya que el término se ha ido comprendiendo de diferentes maneras conforme a las circunstancias sociales, económicas y políticas a lo largo de la historia, inicialmente el mecenazgo fue una acción atribuible a las personas físicas, a quienes se les aplicó el término de mecenas, de acuerdo con (Martínez, 2021, párr. 1):

El término mecenas era utilizado durante el renacimiento, para referirse a aquella persona adinerada que tomaba bajo su patrocinio a jóvenes artistas sin recursos, apoyando de esta manera el avance de las artes en la Europa del siglo XIV. Por lo general, un mecenas pertenecía a la nueva burguesía, la cual cada día se hacía más poderosa. Los mecenas se dedicaron a buscar y contratar a artistas que se encontraban en fase de crecimiento a fin de que realizaran sus obras de arte, las cuales, posteriormente serían seleccionadas y expuestas.

Este tipo de mecenazgo, en la época del Renacimiento tuvo un alcance más privado, solo dentro y para el ámbito de la nobleza. Posteriormente con el transcurrir del tiempo se hará aplicable el término de mecenas no solamente a las personas físicas sino también a las personas morales, como son las empresas; y su alcance pasará a un ámbito público, como lo describe (Solano Santos, 2009, p. 6):

Actividad de Relaciones Públicas que consiste en la financiación y apoyo de actos e iniciativas sociales y culturales. Si bien tiene como finalidad provocar una imagen favorable de la entidad en la sociedad, en general, no persigue, de forma directa, una predisposición positiva de un público objetivo determinado hacia los productos o iniciativas de la empresa o entidad mecenas. Instrumento precioso de comunicación y un medio de promoción cultural, en una palabra, un instrumento de integración de la empresa en la sociedad.

Importante hay que mencionar que el mecenazgo surge esencialmente orientado a la protección del artista y de las bellas artes, de una forma desinteresada, sin buscar ningún tipo de retribución. Sin embargo, las acciones del mecenazgo siempre brindarán una recompensa al mecenas, al menos una buena imagen y reputación y con el paso del tiempo algún beneficio adicional. (Solano Santos, 2009, p. 6):

Práctica organizada a través de la cual una organización comercial o empresa destina recursos propios para la financiación parcial o total de un acontecimiento en el campo de los contenidos simbólicos, y que al estar revestido de ciertas condiciones específicas, actúe como soporte de un mensaje corporativo, esperando como contraprestación de su aporte, una mediatizada contribución a la elevación de su notoriedad e imagen en el entorno.

El mecenazgo irá integrando bajo su protección no solo a la cultura y las artes, sino otros elementos como sería la educación o de acción social cultural (Hernández, 2015, p. 6):

Acción o actividad organizada por la que una persona privada, una empresa o cualquier estructura social efectúa una aportación económica o material, habitualmente establecida contractualmente, a favor de una actividad o evento de interés público, generalmente de carácter social, cultural o educativo, con la finalidad de obtener en contrapartida un beneficio de reputación.

Actualmente en los países debido a la cuestión de la pandemia, los estados se han visto en la necesidad de aplicar estrategias que permitan atender la crisis sanitaria y de la recuperación de la economía, estrategia en las cuales el sector cultural es poco favorecido, de tal manera que se ve la necesidad de atraer el apoyo financiero del sector privado, bajo el marco del mecenazgo tradicional o de un nuevo tipo de mecenazgo más contemporáneo: “El mecenazgo de competencias es la contribución por parte de una empresa o un profesional a favor de una entidad que lleve a cabo actividades de interés general, materializada a través de prestación de servicios propios o del voluntariado corporativo” (Corresponsables, 2021). Otra definición que puede considerarse, según (Márquez Martín de la Torre, 2020, p. 9).

El mecenazgo de competencias, en tanto constituye una forma específica de mecenazgo, contempla una colaboración sin fines lucrativos para la realización de actividades de interés general, ya sean culturales, científicas, artísticas o sociales. La colaboración, en este caso, comprende las “competencias” propias del mecenas, las cuales deben entenderse como aptitudes o la idoneidad para llevar a cabo una determinada actividad por parte del benefactor.

Se hace esencial que pueda existir un tipo de apoyo fiscal para incentivar la participación del sector empresarial, para que el sector cultural pueda recuperarse, cabe señalar que en Francia dentro del mecenazgo de competencias se contempla otro tipo de mecenazgo: “El mecenazgo en especie (en nature). El mecenazgo por naturaleza comprende donaciones de servicios por parte de una empresa sin una contrapartida económica, siempre que sean propios de su campo de actividad”. (Márquez Martín de la Torre, 2020, P. 9), no se debe confundir en este último la donación de activos o bienes materiales.

3.2.2 Mecenazgo en México, España y Francia

En México el mecenazgo se encuentra rezagado, su actividad aún es incipiente, en mucho se debe a la costumbre de que el sector cultural y artístico del país solo reciba apoyo del gobierno y que por muchos años no ha habido una legislación vigente que sea atractiva para

que el sector empresarial sea un ente activo. México se ha dado a la tarea de ir creando instituciones para impulsar la cultura y las artes, contemplando también nuevas relaciones entre el estado y el sector privado, para crear incentivos fiscales. (Antoine, 2010, p. 18):

Desde la creación en 1988 del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (Conaculta), la nación azteca se propuso generar una nueva relación no sólo entre el Estado y los creadores, sino entre éste y el sector privado. Recientemente, y en un intento por renovar el impulso del mecenazgo en las artes escénicas en México

En el año 2019 se crea la ley federal de mecenazgo cultural que permite estimular tanto a personas físicas como morales (empresas) para que apoyen con financiamientos a proyectos culturales y artístico y a cambio de ello recibir estímulos fiscales.

A diferencia del sistema mexicano, el de Francia, puede ser considerado como un referente a seguir. El avance, desarrollo y la disposición de esta región del mundo ha sido muy evidente y ha encontrado buena adopción para su implementación por más de 30 años (Márquez Martín de la Torre, 2020, p. 39),

- Una constante implicación de la sociedad civil organizada, particularmente de las empresas mecenas, en el diseño y mejora del sistema.
- Una regulación incrementalista mediante la cual numerosas modificaciones parciales y de ámbitos adyacentes al mecenazgo han permitido mejorar y adaptar el modelo gradualmente.
- La adopción de un espíritu garantista con respecto a los diferentes agentes implicados en el acto del mecenazgo: mecenas y receptor.
- Una pretendida alineación del dispositivo con el resto de los ejes principales de la política cultural francesa: cine, creación contemporánea, patrimonio, etc.

El mecenazgo tradicional ha estado operando presente en la cultura francesa e incluso han incorporado un nuevo tipo que es el mecenazgo de competencias; con muy buena aceptación y que se ha ido incrementando la participación paulatinamente; pero aún debe seguir mejorando y evitar que pueda corromperse.

3.3 Responsabilidad cultural empresarial

Una empresa socialmente responsable incorpora dentro de su cultura empresarial el mecenazgo. Dentro del quehacer y de las preocupaciones de este tipo de empresa, no solo es la de generar rentabilidad y ser excelente dentro de su giro empresarial, sino ir mucho más

allá, ser agentes de cambio, es decir, ser entes participes para una transformación social de su entorno y esto implica necesariamente el aspecto cultural. (Hernández, 2015, p. 8):

La empresa así concebida, no es sólo aquel ente que genera riqueza, productos y servicios, que se comunica con la sociedad, es decir, que es transparente; la empresa es también aquella que se preocupa de su entorno, creando valor, significados y cultura para transmitir confianza y credibilidad. De esta forma, no podemos compartir que las acciones de mecenazgo sean acciones concretas que enmascaran otra cosa que no sea un acto de generosidad y de participación del bien común, aspectos ambos insertos en la esencia de la filantropía corporativa

Un concepto poco estudiado es el de la responsabilidad cultural corporativa o responsabilidad cultural empresarial, que enmarca la relación de responsabilidad social empresarial con la cultura, cuya definición es:

La Responsabilidad Cultural Empresarial –rce– cubre las distintas acciones que las empresas realizan para incorporar las demandas culturales de sus distintos grupos de interés y para responder de los impactos que ocasionen en la vida cultural y en el patrimonio de las sociedades en las que operan. En líneas generales, la rce es una parte o dimensión de la rse. (Cejudo Córdoba, 2017, p. 122).

De acuerdo a las diferentes relaciones que una empresa establezca con la cultura podrá categorizarse en diferentes niveles ver Figura 5.



Figura 5. Integración de la cultura y RSE (Cejudo, 2017, p. 114)

Los dos primeros niveles tienen que ver con el mecenazgo (término que se ya ha abordado). El mecenazgo del empresario, por ser ejercido por un particular no puede ser contemplado dentro de la RCE, dado que la RCE aborda a las empresas.

Mecenazgo corporativo, es una actividad ejecutada por la empresa como persona moral: Generalmente este apoyo que se brinda por parte de las empresas es con fines desinteresados, pero a pesar de ello, existe algún tipo de retribución. “Donar una parte de los beneficios para el fomento de la Cultura, pero buscando solo incentivos fiscales o puntuales mejoras de imagen”. (Cejudo Córdoba, 2017, p. 113).

Con respecto a los patrocinios culturales, es la acción de provisión de dinero o en especie hacia un patrocinado que es previamente seleccionado. “Implican en cualquier caso una mayor presencia de la Cultura en las actividades de la empresa porque persiguen asociar su imagen o su marca con bienes culturales y obtener con ello reputación”. (Cejudo Córdoba, 2017, P. 113).

Filantropía estratégica, en este rubro la filantropía se considera parte de la estrategia de las empresas para alcanzar los objetivos globales empresariales, beneficiando tanto a la empresa como al beneficiario de la ayuda. “alinea las donaciones con la estrategia empresarial en el marco de una RSE concebida con orientación estratégica hacia el rendimiento financiero” (Cejudo Córdoba, 2017, P. 114), de tal manera que la filantropía estratégica es parte de la cultura organizacional de las empresas socialmente responsable que empuja, invita y promueve el bienestar general, teniendo tres ejes: “Filantropía como donación: mecenazgo, premios, becas, contratación social, etc. Filantropía a través de una Fundación. Filantropía y estrategia comercial: patrocinio y marketing con causa.” (Hernández, 2015, p. 8).

Las empresas tienen la necesidad de ser aceptadas y formar parte de las comunidades donde operan y esta aceptación se va originando a través de las aportaciones de valor, de su filantropía empresarial, en concordancia con (Hernández, 2015, p. 6):

la filantropía desde su planteamiento de amor a los demás, incluye aquellas acciones que sirven para integrar a la empresa en la sociedad y facilitar el entendimiento con sus públicos, además de satisfacer las necesidades de éstos, tanto informativas, como de interés general, y sobre todo aporta cultura en forma de arte, música, educación.

Sobre la acción social empresarial. “concibe la relación con la Cultura como una acción social comunitaria o inversión a largo plazo en las comunidades y lugares donde la empresa mantiene centros operativos” (Cejudo Córdoba, 2017, p. 114), aquí se empieza a vislumbrar la capacidad de la empresa en la transformación social.

El último nivel que hace referencia a las Alianzas (partnership), de acuerdo con (Cejudo Córdoba, 2017, p. 114):

la empresa y productores y gestores culturales suelen asociarse con una mayor implicación de la Cultura en el negocio principal y con la importancia de ésta en las políticas de rse [...] las alianzas implican pasar de una relación con la Cultura basada en resultados a otro modelo de relación basado en los procesos. Las alianzas implican una combinación de recursos de ambas organizaciones. para maximizar resultados considerados también comunes. Las empresas se vuelven claves por el impacto generado en los ámbitos económico, social y cultural de las regiones locales o a nivel mundial.

3.3 Configuración de una empresa cultural y artísticamente responsable

De manera gradual se va configurando lo que debe ser una empresa cultural y artísticamente responsable (ECAR), debe ser una empresa socialmente responsable con responsabilidad cultural empresarial, pero con las características se enmarca, enfatiza, reconoce, promueve, difunde, desarrolla y protege el derecho al arte, como un derecho humano, este trabajo ofrece la siguiente definición: Una empresa cultural y artísticamente responsable (ECAR) es aquella que dentro de su cultura organizacional respeta los derechos culturales, con plena conciencia del derecho humano al arte a través de facilitar el acceso, la difusión, el aprendizaje y expresión artística y el desarrollo de la cultura y las artes con base a políticas, programas, toma de decisiones y acciones que inciden positivamente en la comunidad interna y en la sociedad, que beneficien al mismo negocio, sin perder el giro comercial de su naturaleza por el cual fue creado.

La transformación de cualquier empresa como empresa cultural y artísticamente responsable implica un proceso de evolución, de manera progresiva e incremental en los diferentes niveles de madurez, como resultado se podrá ubicar a la empresa en un nivel de madurez y la empresa a su vez podrá utilizar la información como un mecanismo de gestión empresarial.

Dentro de este proceso de evolución se hace menester configurar los diferentes niveles de responsabilidad cultural, pero simplificándolos solamente en tres niveles:

- 1) Nivel asistencial o filantrópico. La interacción de la empresa con respecto a la cultura y las artes tendrá una marcada acción dentro del mecenazgo, cuya participación puede ser de dos formas. La primera de manera desinteresada y por un sentimiento hacia el compromiso social de interactuar con la cultura y las artes. La segunda esperando recibir algún tipo de retribución tangible como algún beneficio fiscal o intangible

como la reputación dentro de su mercado y comunidad, sus acciones pueden ser englobadas en lo siguiente:

- Realizar donaciones a instituciones culturales o ONGs orientadas a la cultura y las artes
- Otorgar becas o apoyos financieros a personas o grupos vulnerables relacionados con la cultura y las artes.
- Brindar apoyo financiero a eventos artísticos relevantes que le retribuyan a través de las estrategias de marketing un mejor posicionamiento en el mercado.
- Compartir sus propios espacios físicos como virtuales para el desarrollo de algún producto cultural o artístico, como instaurar galerías de artes en sus propias instalaciones.
- Celebrar las tradiciones en las fechas importantes, otorgar días de descanso en estas fechas festivas y/o brindar horarios flexibles para que los empleados puedan vivir las tradiciones de su cultura y arte.

Con respecto a su ámbito interno, la empresa empieza a tener acciones de mayor participación con la cultura y las artes.

- Establecer convenios con gestores culturales descuentos especiales para los empleados.
- Valorar la iniciativa de los empleados por realizar eventos artísticos donde se les permite “ser” sin obstaculizar, pero tampoco sin gran involucramiento, no hay una partida presupuestal especial para ello, no se consideran dentro de una planeación, aunque se valora como parte del mejoramiento del entorno favorable

2) Nivel Institucional, la empresa evoluciona participando públicamente en acuerdos nacionales o internacionales enfocados a la protección de los derechos humanos; como por ejemplo el cumplimiento de los principios rectores o pacto global; y de esta manera garantizar el debido respeto a todos los derechos humanos haciendo explícito su compromiso con los derechos culturales o cualesquiera de los derechos humanos con entorno al arte que están arropados en el derecho humano al arte, plasmándolo en su cultura organizacional. Por lo que la cultura organizacional a través de su visión, misión, valores, políticas, programas, etc. Formaliza y garantiza la difusión, el

acceso, el desarrollo y ejercicio de la cultura y las artes tanto en su ámbito interno como externo, y se hace inminente una gestión empresarial para su debido cumplimiento, en el ámbito interno:

- Define en su planeación estratégica programas y proyectos culturales y artísticos para mejoramiento del ambiente laboral hacia un entorno laboral digno y emotivo, incrementando de esta manera la calidad de vida de los empleados.
- Destina una partida presupuestal para los programas y proyectos culturales y artísticos
- Define un área específica para gestionar y asegurar el cumplimiento del plan estratégico en el ámbito cultural y artístico.
- Designa un área responsable que gestione el plan cultural y artístico como parte del desarrollo humano y crecimiento personal de los empleados, estableciendo cursos y talleres continuos para los empleados, como parte del compromiso por brindar una educación y aprendizaje artístico, en pro del desarrollo de la creatividad para generación de soluciones innovadoras.
- Define el programa cultural y artístico integrando los eventos realizados por los mismos empleados como resultados de los talleres y/o cursos de las diferentes disciplinas artísticas (teatro, literatura, cine, música, escultura, danza, pintura etc).
- Otorga becas a la comunidad interna como parte de su libre desarrollo de la personalidad.
- Genera espacios apropiados para el desarrollo de las artes dentro de las instalaciones de la empresa o de manera externa como extensiones de esta, para ello es necesario hacer ajustes a la infraestructura física.
- Mantiene y mejora los convenios para descuentos sobre eventos culturales y artísticos para sus empleados
- Establece acuerdos para la protección de los derechos de autor de los productos culturales y artísticos generados por el programa cultural y artístico.

Con respecto al ámbito externo:

- Estable que el programa cultural y artístico se haga extensivo a los familiares, amigos o la comunidad del entorno en la medida de los posible.

- Enriquece el programa cultural y artístico con eventos de grupos externos ya sea de instituciones culturales del gobierno o ONGs o empresas privadas.
 - Establece convenios con artistas, empresas privadas, instituciones culturales del gobierno o ONGs profesionalizados en el ámbito artístico con los cuales se trabaja de manera estrecha para el desarrollo de eventos, talleres o cursos.
 - Conserva y mejora para la comunidad externa las mismas acciones definidas en el nivel asistencial o filantrópico.
- 3) Nivel Estratégico. En este nivel la empresa empezará a gestionar proyectos multisectoriales, programas multiempresas, etc. Donde se desarrollan proyectos para la transformación social del país (en este punto la empresa tiene plena conciencia de que debe ser un ente activo en la cultura y las artes contribuyendo a la solución de los problemas más graves del país) y de proyectos estratégicos que le permitan a la empresa incrementar su rentabilidad, conservar una excelente imagen en el mercado, sin cambiar su giro empresarial por la que fue creada.
- Conservan y mejoran todos los aspectos de los dos niveles anteriores.
 - Crea internamente diferentes grupos representativos de las diferentes disciplinas artísticas para participar en festivales o en programas culturales y artísticos de interempresas o del gobierno.
 - Fortalece la armonización con todos los grupos de interés de su cadena de valor principalmente los proveedores, siendo esto un factor esencial para el fortalecimiento de las relaciones comerciales.
 - Crea y comparte con espacios formales debidamente estructurados para el fomento y desarrollo de la cultura y las artes, disponible para el ámbito interno y externo.
 - Participa con las ONGs y el gobierno en programas culturales y artísticos, y en la definición de políticas públicas.

Habiéndose descrito los diferentes niveles de una empresa cultural y artísticamente responsable, son esenciales dos aspectos más dentro de la gestión empresarial, los cuales serán descritos de manera detallada en el siguiente capítulo.

- Evaluar el nivel de madurez con respecto a la responsabilidad cultural y artística. Dado que es un proceso evolutivo, es de gran importancia contar con métricas que le permitan a la empresa saber en qué punto se encuentran, considerando los avances que tienen y aquellos puntos en los que adolecen. El Sistema de Evaluación del Nivel de Madurez como Empresa Cultural y Artísticamente Responsable (SEMECAR) se ha definido en este trabajo y exclusivamente para este fin. Con los resultados arrojados por el SEMECAR, la empresa podrá ajustar su estrategia y programas culturales y artísticos y llevar una mejor gestión. (Ver anexo A).

- Evaluar el nivel de bienestar en los empleados por el nivel de responsabilidad cultural y artística de la empresa. La percepción de los empleados sobre éste ámbito es de suma relevancia, solamente ellos pueden atestiguar y ser testimonio que la empresa va en el camino correcto de su evolución. Detectar el nivel de bienestar debe ser un directriz esencial en la gestión empresarial (Ver anexo B). Se ha creado para este fin el Sistema de Evaluación de Bienestar en los Empleados en su Responsabilidad Cultural y Artística de la Empresa (SEBECAR.)

CAPÍTULO IV. Ajuste a los mecanismos para garantizar el derecho humano al arte y la evaluación de empresas en su responsabilidad cultural y artística

4.1 Propuesta de ajustes a los mecanismos para la protección del derecho humano al arte

El derecho humano al arte debe encontrar protección de igual manera como los otros derechos humanos existentes tanto en ámbitos jurisdiccionales como en los no jurisdiccionales, en todos los niveles: Institucional, estatal, nacional e internacional, para ello es relevante que pueda plasmarse en los documentos oficiales de manera explícita. Es importante mencionar que el derecho humano al arte encuentra su protección a través del derecho comparado, al ser un derecho que engloba a todos los demás derechos humanos relacionados con el arte, cada uno de los documentos que protegen a estos derechos también protegen de manera indirecta al derecho humano al arte, por ejemplo, la ley federal del derecho de autor también protege de manera implícita el derecho humano al arte.

4.1.1 Nivel institucional

Código de ética y conducta, las instituciones gubernamentales y privadas como parte de su cultura organizacional cuentan con un código de ética y conducta, en el cual debe establecerse muy claramente la debida diligencia del respeto a los derechos humanos y en caso de que asuman su compromiso ético con respecto a la responsabilidad cultural, deberán plasmar en el código de ética y conducta de manera explícita el respeto del derecho humano al arte o cualquiera de los derechos humanos contemplados en el mismo, esto permitirá a la empresa incorporar en su estrategia corporativa el acceso, la promoción y el desarrollo de la cultura y las artes de manera interna como externa.

4.1.2 Nivel estatal

Ley de cultura del estado de Jalisco, de manera general esta ley no hace referencia en ningún momento a los derechos humanos a pesar de que describe la importancia del desarrollo de la cultura y las artes para el estado de Jalisco, por lo que primeramente es importante explicitar en el documento que estos aspectos son parte de los derechos humanos y que la ley es un mecanismo de garantía. Asimismo, siendo la cultura un concepto de amplia envergadura es

importante hacer la connotación del derecho humano al arte como parte de los derechos culturales, pero con las suficientes características para ser abordado de manera independiente, por tanto, se emiten las siguientes propuestas para explicitar los derechos humanos y en particular el derecho humano al arte:

- 1) Ajustar al menos el artículo 1 de la ley de cultura del estado de Jalisco para que explícitamente se enmarque que el desarrollo de las culturas y las artes como parte de los derechos humanos de las personas, este artículo actualmente está redactado de la siguiente manera:

Artículo 1.- Las disposiciones de esta ley son de orden público y de observancia general y obligatoria en el territorio del Estado de Jalisco Es objeto de esta ley, regular las acciones del Estado que fomenten y desarrollen la cultura en sus manifestaciones artísticas, artesanales, costumbres y tradiciones populares, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. (Jalisco, 2000).

La propuesta de modificación al artículo es:

Artículo 1.- Las disposiciones de esta ley son de orden público y de observancia general y obligatoria en el territorio del Estado de Jalisco Es objeto de esta ley, regular las acciones del Estado que fomenten y desarrollen la cultura en sus manifestaciones artísticas, artesanales, costumbres y tradiciones populares, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa **como parte de los derechos humanos de las personas.**

- 2) Ajustar el artículo no. 2, que está redactado de la siguiente manera, de acuerdo con (Jalisco, 2000):

Artículo 2.- La presente ley tiene como objetivos los siguientes:

I. Promover el derecho de acceso a la cultura, el cual será garantizado por el Estado, en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Jalisco y la presente ley;

II. Generar las condiciones para la promoción, fomento y difusión de las manifestaciones culturales y artísticas, con el fin de facilitar el acceso a ellas a todos los individuos de la sociedad, especialmente de las personas pertenecientes a grupos vulnerables, considerando las necesidades específicas que puedan requerir estos para su justo acceso a la cultura;

La propuesta de modificación para este artículo es:

Artículo 2.- La presente ley tiene como objetivos los siguientes:

I. Promover el derecho de acceso a la cultura que **al ser un derecho humano debe ser** garantizado por el Estado, en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Jalisco y la presente ley;

II. Generar las condiciones para la promoción, fomento y difusión de las manifestaciones culturales y artísticas, con el fin de facilitar el acceso a ellas a todos los individuos de la sociedad **como parte de su derecho humano cultural y derecho humano al arte**, especialmente de las personas pertenecientes a grupos vulnerables, considerando las necesidades específicas que puedan requerir estos para su justo acceso a la cultura;

- 3) También es importante que en el artículo 3 de dicha ley se anexe un nuevo concepto, el número XII, que haría referencia al derecho humano al arte, el cual podría definirse de la siguiente manera: El derecho humano al arte es la posibilidad plena que tiene una persona o comunidad de personas de interactuar con el arte para su rescate, promoción, preservación, difusión, fomento, investigación, educación, desarrollo y ejercicio del arte en todas las manifestaciones para su dignificación humana, siendo un derecho que engloba otros derechos humanos relacionados con el arte: derecho al libre desarrollo de la personalidad artística, derecho a la libertad de expresión y creación artística, derecho a la propiedad intelectual y artística, derecho al aprendizaje artístico, derecho a la preservación del patrimonio artístico, derecho a la vida cultural y artística.
- 4) Al incorporar el enfoque de derechos humanos en esta ley, también se hace indispensable como sugerencia la participación de la Comisión Estatal de Derechos Humanos a través de un representante, la propuesta de cambios se describe dentro de los siguientes rubros:

- **Autoridades:** “Artículo 4.- Son autoridades encargadas de la aplicación de la presente ley: I. El Gobernador del Estado de Jalisco; II. El secretario de Cultura; III. Los presidentes municipales; y IV. Los organismos públicos descentralizados y desconcentrados en materia cultural” (Jalisco, 2000), por lo que se propone ajustar el inciso IV para que quede de la siguiente manera: “**y IV. Los organismos públicos descentralizados y desconcentrados en materia cultural y de derechos humanos**”.
- **Sistema Estatal de Cultura:** “Artículo 10.- El Sistema es la instancia que servirá de vinculación y coordinación entre las autoridades estatales y municipales en materia cultural “(Jalisco, 2000), por lo que se debe propone ajustar este artículo anexando un nuevo inciso: **r) Representante de la Comisión Estatal de Derechos humanos.**
- **Consejo Estatal para la Cultura y las Artes:** “Artículo 19.- El Consejo es un organismo público desconcentrado de la Secretaría, con autonomía operativa, funciones deliberativas, propositivas y de consulta, que funge como espacio de vinculación entre las autoridades culturales y la sociedad” (Jalisco, 2000)., por lo que se debe ajustar este artículo anexando un nuevo inciso: **X) Un representante de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.**

Los cambios anteriormente propuestos implican que la ley de cultura del estado de Jalisco debe someterse a un proceso de revisión y de ajuste por parte de los expertos en políticas públicas para que tenga un enfoque de derechos humanos.

4.1.3 Nivel nacional

La norma NOM-035-STPS-2018 (Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención), es una norma cuyo alcance es a nivel nacional y entró en vigor el 23 de octubre del 2018, tiene el objetivo de promover en las empresas que se generen entornos organizacionales favorables para su comunidad interna (empleados), así mismo y de manera esencial identificar, analizar y prevenir cualquier factor de riesgo psicosocial que pueda afectar en cualquier aspecto a los empleados.

- 1) Es importante que las empresas puedan brindar un elemento importante el cual es nombrado por la norma como apoyo social y lo define de la siguiente manera:

Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos

ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros. (Gobernación, 2018).

La recomendación sería ajustar la definición anterior para que explícitamente quede enunciado el derecho humano al arte, la propuesta de cambio es:

Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; **fomentar las actividades culturales y artísticas, la educación y desarrollo artístico como parte del pleno goce del empleado de su derecho humano al arte**, así como del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

- 2) Lo que debe incluir el apoyo social se describe en el artículo 8.2, apartado d), punto 4: “Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables, que hace referencia a lo que debe incluir el apoyo social” (Gobernación, 2018). se podría ajustar el punto 4, de la siguiente manera: Contribuir al fomento de **las actividades culturales y artísticas a través de sus diferentes manifestaciones (música, pintura, danza, teatro, cine, literatura, escultura, arte popular, etc.) como goce del derecho humano al arte que tiene el empleado, así como del deporte** entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensable.

Ley general de cultura y derechos culturales, es una ley que aplica a nivel nacional y su enfoque conceptual está a un alto nivel, donde la cultura es el concepto globalizador:

Conjunto de los rasgos distintivos, materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Incluyen, además de las artes y las letras, los modos de vida, el lenguaje, la vestimenta, los valores, las tradiciones y las creencias, así como, cualquier manifestación de la creatividad humana, destinada a enriquecer la vida, el desarrollo social y la educación, bajo esquemas de identidad individual y sentido de pertenencia cultura necesario primeramente que esta ley también pueda adoptar algunos ajustes desde la óptica explícita de derechos humanos (Gobernación, 2018).

Desde esta globalidad, la ley en cuestión no hace referencia de manera independiente y explícita de aquellas actividades exclusivas del quehacer artístico, tampoco describe explícitamente que los derechos culturales son derechos humanos, es decir, la ley no ha sido configurada desde una óptica de derechos humanos, cuyo esfuerzo para una especificidad es elevado y ambicioso; por lo pronto fuera del alcance de esta investigación; por lo que al menos se propone la siguiente modificación con respecto al artículo 2 el inciso V de dicha ley, cuyo escrito es de la siguiente manera: “ Promover, respetar, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos culturales” (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2021), la propuesta es: “Promover, respetar, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos culturales **y el derecho al arte porque son derechos humanos**”.

Constitución política de los Estado Unidos Mexicanos, se sugiere con fines explícitos el ajuste del artículo 4 de la Constitución Mexicana que en torno al aspecto cultural es descrito de la siguiente manera:

Artículo 4. [...] Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural. (Poder Ejecutivo de la Nación, 2021)

La sugerencia para que pueda ser orientada con enfoque de derechos humanos es:

Artículo 4. [...] Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales que son parte de sus **derechos humanos**. El Estado y el **sector empresarial** promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa **y por ende del derecho humano al arte**. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural.

Estímulos fiscales, es importante mencionar que existen estímulos fiscales, que no son una herramienta de protección del derecho humano al arte sino un catalizador que impulse a los

particulares como las empresas a la participación para el desarrollo de proyectos culturales y artísticos.

Para ello existe el EFIARTES, que es el estímulo fiscal fundamentado legalmente en el artículo 190 de la ley sobre el impuesto sobre la renta, con base a la descripción de (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2022):

El Estímulo Fiscal a Proyectos de Inversión en la Producción Teatral Nacional; en la Edición y Publicación de Obras Literarias Nacionales; de Artes Visuales; Danza; Música en los Campos específicos de Dirección de Orquesta, Ejecución Instrumental y Vocal de la Música de Concierto y Jazz, (EFIARTES), es un beneficio que se otorga a la creación y producción de las diferentes artes, como son las artes visuales, la danza, la música y el teatro y en la Edición y Publicación de Obras Literarias Nacionales, consistente en aplicar un crédito fiscal por el monto aportado por un contribuyente del Impuesto sobre la Renta (ISR) a un proyecto de inversión.

El EFIARTES permite a los particulares (personas físicas y morales) aportar recursos a un proyecto de inversión y disminuir el monto del pago de su impuesto sobre la renta causado en el ejercicio. El monto de la aportación al proyecto de inversión que corresponda (por el cual se autorizará un acreditamiento en el pago del ISR) no puede ser mayor de 2 millones de pesos por contribuyente aportante y proyecto de inversión, ni del 10% del ISR del contribuyente aportante en el ejercicio inmediato anterior.

Ante este escenario los mecanismos de protección al derecho humano al arte se ven respaldados con mecanismo de estímulo fiscales para que los particulares puedan incursionar de manera estratégica a la materialización del goce del derecho humano en cuestión, recibiendo beneficios que pueden formar parte de su estrategia corporativa.

4.1.4 Nivel internacional

En el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económico, Sociales y Culturales), se entiende que el documento ha sido elaborado desde la perspectiva de derechos humanos, por lo que no es necesario explicitar. Sin embargo, para asegurar ser explícitos sobre el derecho humano al arte se emite la siguiente propuesta, en el artículo 14: “Derecho a los beneficios de la cultura” (OEA, 1969), por “Derechos a los beneficios de la cultura y el **derecho al arte**”.

En el Sistema Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de igual manera se entiende que el documento ha sido elaborado desde la perspectiva de derechos humanos, por lo que no es necesario explicitarlo, se propone que el artículo 15 que actualmente está descrito:

Derecho a participar en la vida cultural y a gozar del progreso científico. Comprende el derecho a la protección de los intereses morales y materiales por las obras científicas o artísticas producidas. Establece la implementación de medidas sobre conservación, desarrollo y difusión científico-cultural y el respeto a las libertades de investigación científica y de creación. (ONU, 2012).

Pueda ajustarse de la siguiente manera:

Derecho a participar en la vida cultural, **derecho al arte** y a gozar del progreso científico. Comprende el derecho a la protección de los intereses morales y materiales por las obras científicas o artísticas producidas. Establece la implementación de medidas sobre conservación, desarrollo y difusión científico-cultural y el respeto a las libertades de investigación científica y de creación.

En ambos sistemas se sugiere la incorporación de un nuevo artículo que refiera al derecho humano al arte: La posibilidad plena que tiene una persona o comunidad de personas de interactuar con el arte en su rescate, promoción, preservación, difusión, fomento, investigación, educación, desarrollo y ejercicio en todas sus manifestaciones obteniendo en ello dignificación humana, siendo un derecho que engloba otros derechos humanos relacionados con el arte: derecho al libre desarrollo de la personalidad artística, derecho a la libertad de expresión y creación artística, derecho a la propiedad intelectual y artística, derecho al aprendizaje artístico, derecho a la preservación del patrimonio artístico, derecho a la vida cultural y artística.

4.2 Softtek un caso de estudio

Se hace relevante en esta investigación analizar una empresa desde la responsabilidad cultural empresarial y aplicar las herramientas de medición definidas para este propósito, se ha seleccionado a la empresa Softtek.

Algunos antecedentes de la empresa Softtek es 100% mexicana con presencia global, con 40 años de trayectoria dentro de la industria de la tecnología de información, se considera una empresa líder dentro del mercado empresarial:

Fundada en 1982 por un pequeño grupo de emprendedores, Softtek comenzó en México proporcionando servicios de TI locales y hoy es un líder global en soluciones digitales de próxima generación. La primera compañía en introducir el modelo Nearshore, Softtek ayuda a las empresas Global 2000 a desarrollar capacidades digitales de manera fluida y constante, desde la ideación y construcción hasta la ejecución y su evolución. Su impulso emprendedor la ha llevado a operar en más de 20 países y contar con más de 15,000 profesionales. (Softtek, 2022).

Softtek a través de los años se ha expandido alrededor del mundo, comenzó en México y con la adquisición de diferentes empresas fue logrando consolidar su presencia en otros países:

En diciembre de 1982, Softtek fue fundada en México como una pequeña compañía de servicios de TI. En 1997 Softtek introdujo el modelo de servicios Nearshore con la creación del Centro Global de Entrega en Monterrey, México, el primero en su tipo en toda Latinoamérica. [...]. En el 2003, Softtek adquirió el Centro Global de Desarrollo de GE en México y expandió su portafolio de aplicaciones y servicios al combinar las capacidades de los dos jugadores más fuertes de nearshore en México. En agosto del 2007 Softtek adquirió I.T. UNITED, empresa ubicada en China, expandiendo sus capacidades al mercado asiático. Softtek utiliza la metodología de su marca registrada Global™ para trabajar con clientes, conocer sus necesidades a nivel local, regional y global a través de trabajo on-site y 12 Centros Globales de Entrega. Con diversos clientes Fortune 500, el Modelo de Entrega Nearshore de Softtek llena el hueco dejado por los proveedores de TI en la India; además de proporcionar una sólida experiencia y capacidad de entrega de servicio en Latinoamérica. En 2019, Softtek adquirió Vector ITC, fortaleciendo su presencia en Europa y sus capacidades de servicio digital. Hoy Softtek es un proveedor global de soluciones de TI y procesos de negocio con 15,000 colaboradores a través de 30 oficinas en Norteamérica, Latinoamérica, Europa y Asia. (Softtek, 2022).

Así como se ha expandido físicamente también lo ha hecho diversificándose en diferentes servicios: Soluciones digitales, servicios de aplicaciones, data y automatización, nube y devops, por mencionar algunos. Softtek ha sido reconocido con diferentes distintivos, por ejemplo, en el 2012 obtuvo por tercer año consecutivo el estatus como empresa socialmente responsable, en el 2015 fue la primera empresa latinoamericana en recibir el reconocimiento LEED por su alto nivel de sustentabilidad y en 2018 obtuvo el “Highest Qualification in Human Right Campaings Equity Report” por su cultura de diversidad e inclusión con la

población LGBT en el ámbito laboral. Durante el año 2021 de acuerdo al informe de sustentabilidad 2021, los premios que recibió fueron:

“Major Contender” in Intelligent Process Automation Solutions PEAK Matrix®, Assessment (Everest Group) Named a “Best place to work” in Mexico (Expansión), Great Place to Work-Certified™ in Brazil (Great Place to Work®), Blue Yonder “Consulting Partner of the Year”, Named a “Top Choice for Nearshore” (ISG), Recipient of H-E-B Strategic Partner Award, Cigna Well-Being Award for Commitment to Employee Health, Wellness Council México, Nivel 8 de 8 “Cultura”, Empresa Socialmente Responsable, Service Desk Institute-Business Led. (Softtek, Informe de Sostenibilidad 2021, 2021, p. 10)

Softtek vislumbra su importancia del respeto a los derechos humanos estableciéndolo en el código de ética y conducta de la organización, siendo este documento la máxima expresión de la cultura organizacional, este código aplica a los colaboradores, comúnmente llamados softtekians y a los stakeholders (grupos de interés: proveedores y clientes):

El respeto a los Derechos Humanos forma parte de los principios rectores de nuestro Código de Ética. Prohibimos y desincentivamos el trabajo infantil y el trabajo forzoso, respetamos la libre competencia y prevenimos cualquier tipo de discriminación. Nuestro compromiso es respetar y respaldar dichos principios, en especial los incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de la cual emanan acuerdos internacionales. (Softtek, Informe de Sostenibilidad 2021, 2021, p. 54)

La comunidad de Softtek ante una falta de respeto a su dignidad humana, pueden hacer uso de la línea de integridad para hacer las denuncias respectivas y posteriormente el comité de ética y conducta se dará a la tarea de realizar las investigaciones pertinentes de manera objetiva y oportuna para definir planes y medidas de remediación. A esta línea de integridad también tienen acceso los proveedores, clientes o cualquier socio relacionado a la organización. Durante el año 2021, se recibieron 39 denuncias relacionadas en los siguientes temas como se muestra en la figura 6:

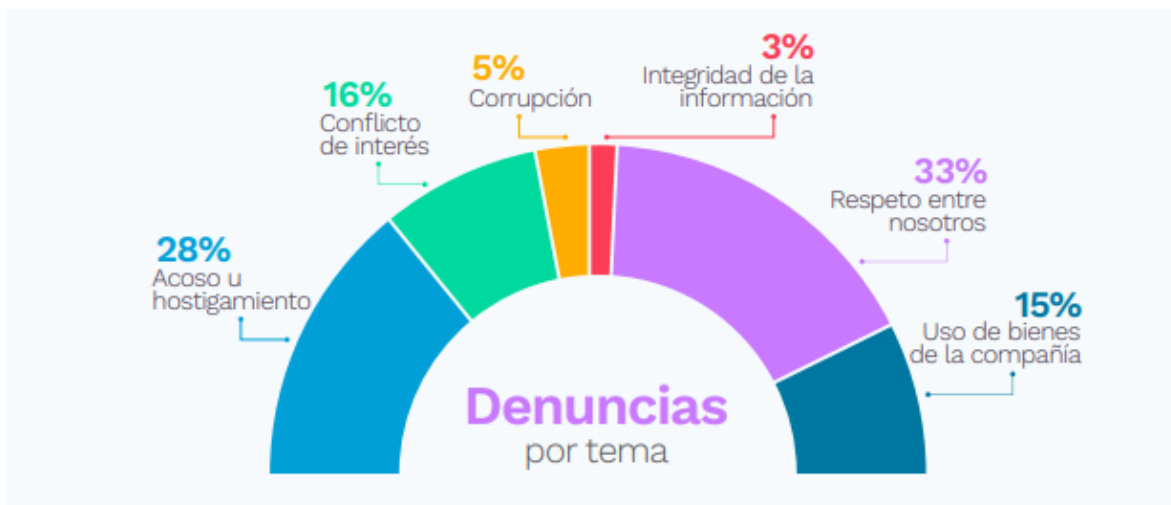


Figura 6. Número de denuncias (Softtek, 2021, p. 52)

Cabe destacar que los dos temas más relevantes fueron “respeto entre nosotros” y “acoso u hostigamiento”, el cual tiene un base en la relación entre personas de la comunidad donde la armonía laboral se ve afectada.

La cultura de la ética se va permeando en toda la organización como una actividad constante a lo largo de cada año, para ello se establece una estrategia organizativa, la cual consiste en la impartición de cursos, talleres, campañas informativas, conferencias y pláticas:

Integridad en Softtek. Curso de introducción donde se abordan con detalle el Código de Ética y la Línea de Integridad. Semana de la Ética. Sesiones y talleres con expertos en el área para generar conciencia y resaltar la importancia de una cultura ética dentro de la organización. Campaña Anual de Comunicación. Durante todo el año se comparte a todos los Softtekians información relevante y herramientas sobre temas de integridad. Sesiones de Cultura Ética. A través de la reflexión podemos crear verdadera conciencia del impacto de nuestras acciones, razón por la cual durante el 2021 generamos y actualizamos diferentes webinars, talleres y entrenamientos, con los que se busca abrir conversaciones sobre la importancia y el impacto de la ética, con ejemplos sencillos y adaptables a nuestra realidad laboral. (Softtek, Informe de Sostenibilidad 2021, 2021, p. 53)

Adicionalmente en la estrategia actual de la ética empresarial de Softtek se ha establecido algunos compromisos para el futuro inmediato, como es la liberación de los procesos de la debida diligencia para el respeto de los derechos humanos, planeado desde el año 2022 por formar parte desde el año 2021 de la comunidad de práctica sobre gestión empresarial de los derechos humanos:

La Comunidad de Práctica sobre Gestión Empresarial de los Derechos Humanos, cuyo objetivo es identificar e impulsar acciones concretas desde el sector privado para implementar procesos de debida diligencia en derechos humanos. La Comunidad de Práctica, es integrada por invitación, y está conformada por un grupo selecto de empresas representantes del sector aeronáutico, alimenticio, automotriz, manufactura, extractivo, tecnológico y financiero, que busquen avanzar en procesos de debida diligencia en derechos humanos y desarrollar buenas prácticas en la materia. (Pacto Global, 2021).

Cabe destacar que Softtek se encuentra adherido al Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas, con base en ello el programa de responsabilidad social se base en los 10 principios definidos en este pacto, destacando los dos primeros que abordan explícitamente los derechos humanos:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos. (Pacto Global, 2021)

Asimismo, Softtek consciente que la materialización del respeto a los derechos humanos implica trabajar en alianza con otras organizaciones:

WeConnect International: Institución que conecta a empresas con proveedores certificados como negocios liderados por mujeres. **Éntrale:** Iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios que busca cambiar paradigmas para favorecer la inclusión de personas con discapacidad. **Charter de la Diversidad:** Institución europea que impulsa a las empresas a generar esfuerzos para la creación de entornos laborales inclusivos. **ONU Mujeres:** Organización de las Naciones Unidas que desarrolla programas, políticas y normas, con el fin de defender los derechos humanos de las mujeres y garantizar que todas las niñas y las mujeres alcancen su pleno potencia. **Rights Campaing:** Institución que busca poner fin a la discriminación hacia las personas LGBT+. **Hagámoslo Bien:** Asociación civil mexicana que promueve la cultura de la legalidad. **México Unido Contra la Delincuencia:** Asociación civil no lucrativa, laica y apartidista, que trabaja en favor de la seguridad, la justicia y la paz en México. **Transparencia Mexicana:** Organización de la sociedad civil que promueve políticas públicas y actitudes privadas en contra **de la corrupción y a favor de una cultura de integridad, promoción de la legalidad y rendición de cuentas.** (Softtek, 2022).

Para conocer el nivel de madurez como empresa cultural y artísticamente responsable (ECAR) de Softtek, se aplicó la herramienta SEMECAR, de los resultados se obtuvo un

puntaje general de 25.55 (17.55%), esto indica que aún se encuentra en un estado incipiente con respecto al acceso, promoción y desarrollo de la cultura y las artes y por ende también se encuentra en estado incipiente con respecto al respeto al derecho humano al arte.

| | | Puntos Obtenidos | Objetivo | % Obtenido |
|--|---|-------------------------|-----------------|-------------------|
| Nivel de Madurez como Empresa Cultural y Artísticamente Responsable | | 25.55 | 145.6 | 17.55% |
| Valores objetivos (valores máximos posibles) | | Puntos Obtenidos | Objetivo | % Obtenido |
| Área: | 1. Ética y gestión empresarial para la cultura y las artes | 2.4 | 22 | 10.91% |
| Subárea: | 1.1 Cultura organizacional | 1.5 | 10 | 15.00% |
| Subárea: | 1.2 Planeación estratégica cultural y artística | 0 | 4 | 0.00% |
| Subárea: | 1.3 Derechos de autor (propiedad artística) | 0.65 | 1 | 65.00% |
| Subárea: | 1.4 Difusión cultural y artística | 0.25 | 2 | 12.50% |
| Subárea: | 1.5 Alianza multisectorial en pro de la cultura y las artes | 0 | 5 | 0.00% |
| Área: | 2. Calidad de vida en el fomento de la cultura y las artes | 4.6 | 29.1 | 15.81% |
| Subárea: | 2.1 Balance trabajo familia para fomentar la cultura y las artes | 2.9 | 15.6 | 18.59% |
| Subárea: | 2.2 Desarrollo Humano para la educación, aprendizaje y creatividad artística | 1.2 | 10.5 | 11.43% |
| Subárea: | 2.3 Infraestructura física para la cultura y las artes | 0.5 | 3 | 16.67% |
| Área: | 3. Cadena de valor en la cultura y las artes | 1.15 | 6.3 | 18.25% |
| Área: | 4. Apoyo a la comunidad del entorno para el desarrollo de la cultura y las artes | 1.15 | 12.6 | 9.13% |
| Área: | 5. Desarrollo y ejercicio de la cultura y las artes | 16.25 | 75.6 | 21.49% |
| Subárea: | 5.1 Literatura | 0.4 | 6.3 | 6.35% |
| Subárea: | 5.2 Música | 0.5 | 6.3 | 7.94% |
| Subárea: | 5.3 Danza | 0 | 6.3 | 0.00% |
| Subárea: | 5.4 Cine | 0 | 4.2 | 0.00% |
| Subárea: | 5.5 Pintura | 1.7 | 4.2 | 40.48% |
| Subárea: | 5.6 Escultura | 0 | 6.3 | 0.00% |
| Subárea: | 5.7 Teatro | 2.85 | 10.5 | 27.14% |
| Subárea: | 5.8 Tradiciones | 10.8 | 31.5 | 34.29% |
| Nivel de Madurez | | Puntos obtenidos | Objetivo | %Obtenido |
| Nivel Asistencial/Filantropico | | 16 | 26 | 61.54% |
| Nivel Institucional | | 32 | 78 | 41.03% |
| Nivel Estrategico | | 33 | 85 | 38.82% |

Figura 7. Nivel de madurez SEMECAR (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

Revisando cada una de las áreas evaluadas con la información identificada por la empresa se encuentra lo siguiente

a) Ética y gestión empresarial para la cultura y las artes

En esta área se obtuvo un puntaje de 2.4 (10.91%). Softtek a pesar de contar con un código de ética y conducta, declarando públicamente su compromiso en respetar los derechos humanos, no hace un declaratoria pública sobre su compromiso explícito con ninguno de los diferentes derechos humanos relacionados con el arte, tampoco muestra un programa cultural y artístico como parte de su estrategia empresarial, no hay difusión de los eventos culturales y artísticos de la comunidad del entorno, tampoco cuenta con una partida presupuestal, ni descuentos directos a eventos para los empleados, tampoco ha establecido alianzas con otras

empresas u organizaciones en pro de la cultura y las artes, pero si comunica internamente a sus empleados los eventos que se generan internamente.

b) Calidad de vida en el fomento de la cultura y las artes.

En esta área se obtuvo un puntaje de 4.6 (15.81%), la empresa respeta como descanso los días festivos marcados por el calendario de cada país, esporádicamente realiza eventos culturales y artísticos donde participan los colaboradores en la organización de algunos de ellos, esporádicamente también imparte algunos talleres aunque tienen un enfoque más orientado a la salud (zumba, baile de salón, etc), la empresa no cuenta con espacios físicos apropiados para eventos culturales y artísticos pero adapta los espacios con los que cuenta, cuyo funcionalidad original es para reuniones, sesiones ejecutivas o salas de capacitación empresarial.

c) Cadena de valor en la cultura y las artes

En esta área se obtuvo un puntaje de 1.15 (18.25%). La empresa anualmente contrata eventos musicales principalmente para amenizar las fiestas de fin de año, no cuenta con convenios con empresas artísticas para descuentos a los colaboradores ni contrata a profesionales del arte para la impartición de talleres.

d) Apoyo a la comunidad del entorno para el desarrollo de la cultura y las artes

En esta área se obtuvo un puntaje de 1.15 (9.13%), la empresa no otorga becas a personas (artistas o estudiantes) para que puedan desarrollarse en la cultura y las artes, tampoco otorga donativos a organizaciones culturales y artísticas del entorno, tampoco funge como patrocinador de los eventos culturales y artísticos de las regiones donde opera, no se ha registrado apoyo a los artesanos locales, de manera anual se contrata a personas de la comunidad para algún ejercicio artístico, por ejemplo la elaboración de las esculturas para los reconocimientos a los colaboradores por su trayectoria o desempeño, que se entregan una vez al año.

e) Desarrollo del ejercicio de la cultura y las artes

En esta área se obtuvo un puntaje de 16.25 (21.49%), la empresa esporádicamente fomenta la cultura y las artes entre los colaboradores a través de diferentes concursos de cuentos, de calaveras, de música (canto), de fotografía, de pintura. También se han impartido cursos de desarrollo humano en cuyo temario se incluyen la parte de expresión corporal y técnicas de hablar en público. Anualmente en algunas localidades se realizan obras de teatro como pastorelas. En algunos eventos se hace uso de la danza y del arte visual digital para enseñar la cultura organizacional de la empresa. Lo que si realiza la empresa de manera muy frecuente es fomentar los días festivos manteniendo la celebración de las costumbres y tradiciones, como es la rosca de reyes, día de muertos, pan de muertos, altares de muerto, concursos de disfraces, dar calaverita (dulces) a los hijos de los colaboradores, adornar las instalaciones por motivos navideños, poner el árbol de navidad, en algunas localidades poner nacimientos, festejos patrios, el día de la madre, el día del padre, del amor y la amistad.

En otro aspecto analizando a Softtek y sus niveles de responsabilidad cultural, la empresa tiene inmersión en cada uno de los niveles de madurez de responsabilidad cultural como empresa cultural y artísticamente responsable, como se puede apreciar en la figura 8

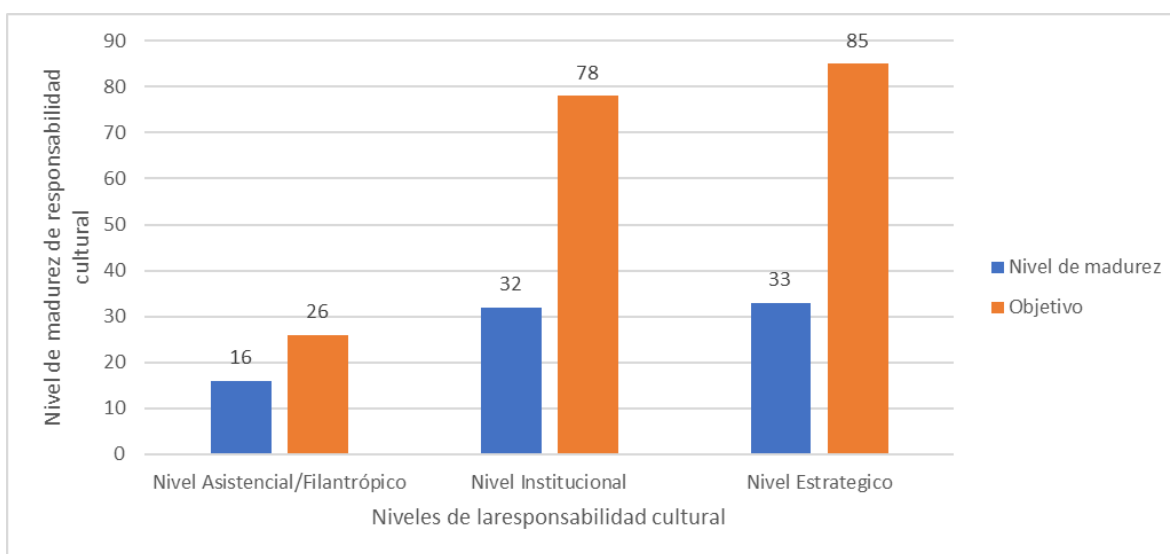


Figura 8. Nivel de responsabilidad cultural (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

a) Nivel asistencia o filantrópico

Es en este nivel con mayor progreso teniendo un puntaje de 16 que representa el 61.54% de la meta a ser alcanzada. Con el propósito de mantener un clima laboral emotivo y un ambiente sano y digno pensando en el bienestar de los colaboradores, la empresa ha implementado acciones culturales y artísticas, aunque esto sea sin tener plena conciencia e intención de apoyar la cultura y las artes o pensando que es parte del derecho humano al arte de sus empleados. El mayor logro en este nivel está basado en que la empresa desarrolla algunos eventos culturales y artísticos donde se les permite a los colaboradores ser participantes activos ya sea como espectadores o como organizadores, algunos de estos eventos son extendidos a los familiares de los colaboradores (por ejemplo: festejo de día de muertos, fiesta de aniversario de la organización). Para el desarrollo de los eventos culturales y artísticos, adecua sus instalaciones físicas como virtuales y tiene una fuerte costumbre por celebrar los días festivos a través de las costumbres y tradiciones.

b) Nivel institucional

Considerando que el siguiente nivel de madurez es incremental, es decir, se enriquece con lo realizado en el nivel asistencial o filantrópico. Los resultados obtenidos es un puntaje de 32 que representa el 41.03 % de la meta a ser alcanzada. Es loable la labor que hace la organización con respecto a garantizar el respeto a los derechos humanos a través de su código de ética y conducta y su respectiva línea de integridad para recibir denuncias y realizar la debida gestión de atención y remediación de casos violatorios a los derechos humanos. Sin embargo, no hace explícito su compromiso con los derechos culturales o de diferentes derechos relacionados con el arte (derecho a la protección del patrimonio artísticos, derecho a la libertad de expresión y creación artística, derecho a la propiedad intelectual y artística, etc), la cultura y las artes aun no forma parte del plan estratégico de la empresa.

c) Nivel estratégico

Este es el nivel más alto de responsabilidad cultural, que se va formando de manera incremental con los niveles anteriores. El puntaje obtenido es de 33 puntos que representa el 31.82% de la meta a ser alcanzada. Este nivel se caracteriza por el establecimiento de alianzas y participación en programas gubernamentales para la transformación del país. A pesar de que la empresa Softtek ha establecido 9 alianzas con organizaciones no gubernamentales

(WeConnect International, Éntrale, Charter de la Diversidad, ONU Mujeres, Rights Campaign, Hagámoslo Bien, México Unido Contra la Delincuencia, Transparencia Mexicana, Pacto Global) para ir garantizando la diversidad e inclusión, eliminar cualquier tipo de discriminación y garantizar el respeto de los derechos humanos, ninguna de ellas tiene un enfoque hacia la cultura y las artes, para que pueda trabajar específicamente y explícitamente con el derecho humano al arte. En este nivel se espera que las empresas cuenten con instalaciones físicas y recursos tecnológicos apropiados para el desarrollo de eventos culturales y artísticos, en este caso Softtek tampoco cumple con el criterio completo, improvisa y adecua sus espacios y utiliza sus herramientas tecnológicas para el desarrollo de eventos sin que este sea su objetivo original

Un análisis adicional elaborado es el de Softtek y el nivel de bienestar de sus empleados con respecto a la responsabilidad cultural y artística. Un grupo de 8 empleados de la empresa Softtek, fueron invitados a responder la encuesta de bienestar SEBECAR:

En este sistema de medición los factores a evaluar son:

- Extensibilidad: Extender las acciones culturales y artísticas a los familiares y/o amigos de los empleados.
- Importancia: El nivel de relevancia que el empleado considera de las acciones culturales y artísticas para la empresa y para sus compañeros.
- Interés: El nivel de entusiasmo de participar como espectador, como organizador o actor activo de la acción cultural y artística.
- Bienestar: El nivel de satisfacción que obtiene al sentirse beneficiado por estas acciones implementadas con respecto a la cultura y las artes."

El análisis de los resultados es:

a) General

Para este grupo empleados la responsabilidad cultural y artística de la empresa relacionado con las diferentes acciones y eventos para la promoción, la difusión y el desarrollo de la

cultura y el arte dentro del marco del derecho humano obtiene las más altas calificaciones en cuanto a su importancia, interés y bienestar para la comunidad de empleados, sin embargo, no es tan relevante que estas acciones y eventos sean extendidos a los familiares y a amigos. Por lo que la empresa Softtek, preocupada por elevar la calidad de vida de sus empleados, debería incorporar dentro de su estrategia corporativa un programa cultural y artístico.

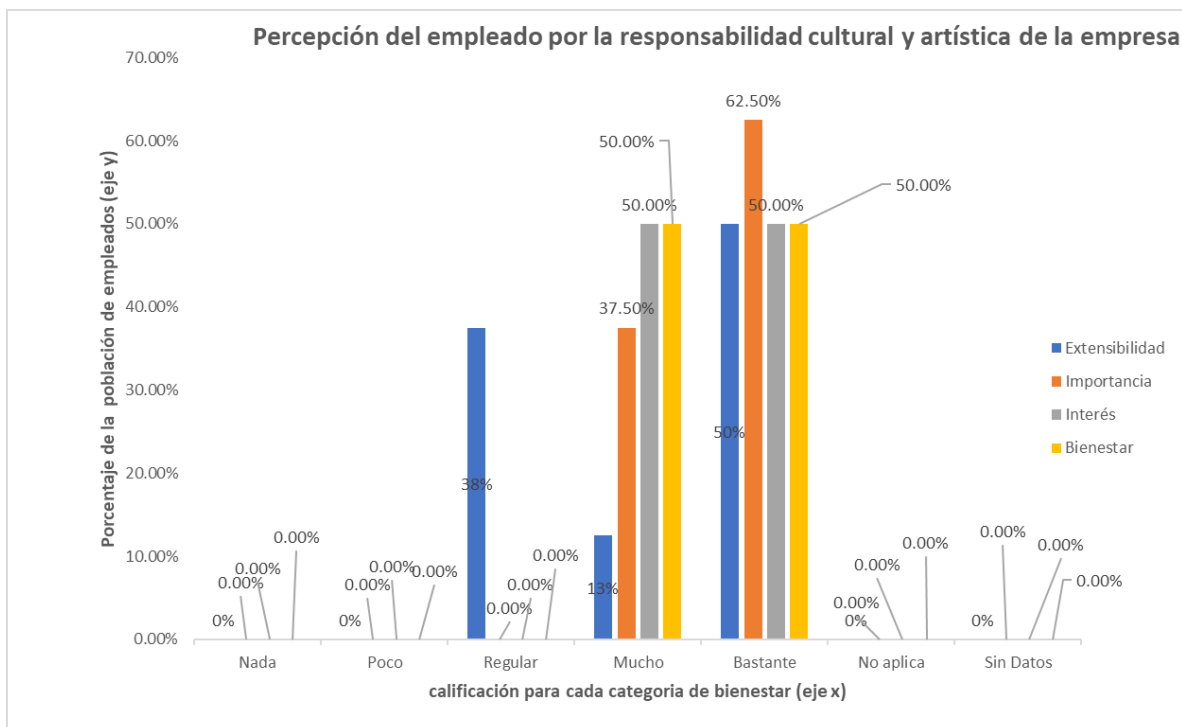


Figura 9. Nivel de bienestar general (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

b) Ética y gestión empresarial para la cultura y las artes

En este rubro el grupo de personas considera relevante que la responsabilidad cultural y artística forme parte de la cultura organizacional de la empresa, que exista un plan estratégico, que se respeten los derechos humanos culturales, que exista mecanismo para la difusión cultural y artística interna y externa y que la empresa participe en alianzas multisectoriales con respecto a la cultura y las artes.

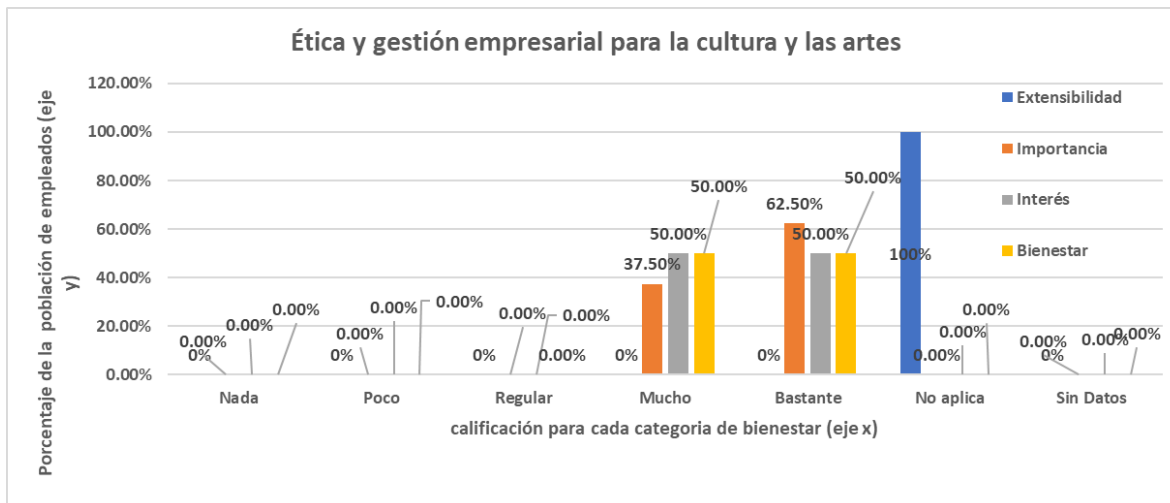


Figura 10. Nivel de bienestar en la ética y gestión empresarial para la cultura y las artes (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

c) Calidad de vida en el fomento de la cultura y las artes

En este rubro el grupo de personas considera con las más altas calificaciones que la empresa debe incorporar mecanismos que permitan balancear la vida familiar y laboral para que los empleados puedan festejar las costumbres y tradiciones en días festivos, con base en horarios flexibles puedan acudir a eventos culturales y artísticos, a participar como organizadores en eventos artísticos internos o que la empresa organice estos eventos, considerando previamente una consulta a los empleados sobre sus intereses y posteriormente saber su nivel de satisfacción para ir mejorando los eventos, que se puedan brindar becas para que los empleados puedan tomar cursos o talleres artísticos, que se genere un programa de capacitación en conjunto con la estrategia de entrenamiento institucional orientado a la cultura y las artes. Asimismo, que la empresa disponga de espacios propicios y herramientas adecuadas para el desarrollo de eventos culturales y artísticos, más que espacios improvisados o ajustados para tales fines.

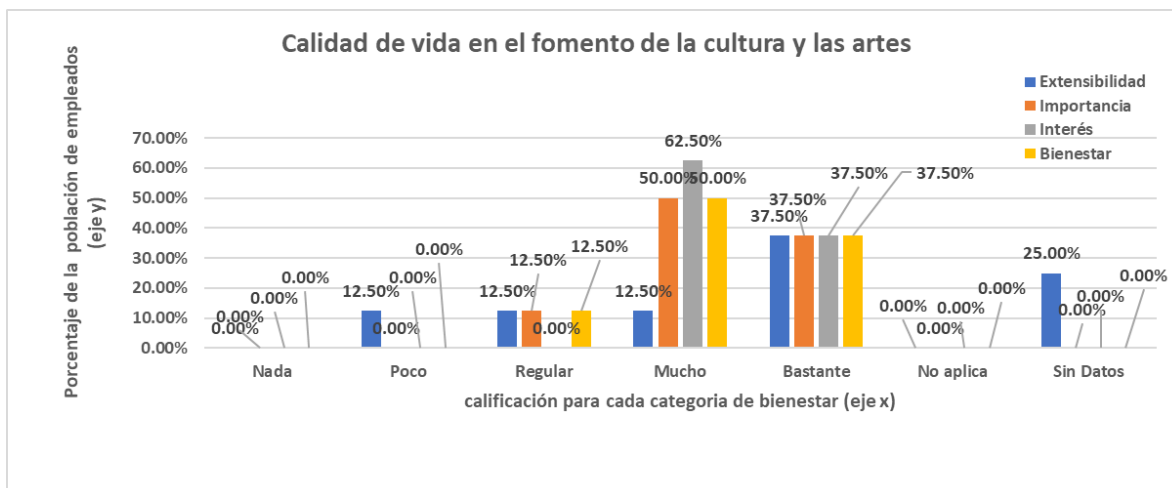


Figura 11. Nivel de bienestar en la calidad de vida en el fomento de la cultura y las artes (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

d) Cadena de valor en la cultura y las artes

En este rubro el grupo de personas encuestadas detectan un fuerte distanciamiento de la empresa con respecto a su responsabilidad de contratar eventos culturales y artísticos a través de los diferentes proveedores existentes, de contratar a los profesionales de la cultura y las artes para la impartición de cursos, talleres o eventos, o el establecimiento de convenios con empresas artísticas para asistir a los eventos a través de descuentos o precios preferenciales.

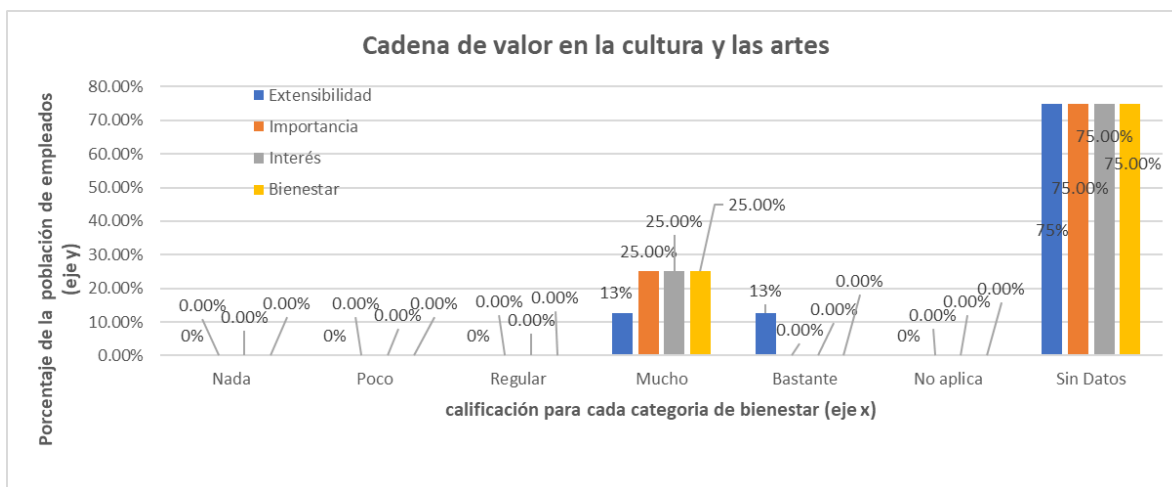


Figura 12. Nivel de bienestar en la cadena de valor en la cultura y las artes (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

e) Apoyo a la comunidad del entorno para el desarrollo de la cultura y las artes

En este rubro el grupo de personas detectan un fuerte distanciamiento de la empresa con respecto a su mecenazgo orientado a otorgar donativos a organizaciones culturales y artísticas, o patrocinar eventos dentro de este rubro o brindar algún tipo de apoyo a los artesanos de las localidades donde opera la empresa.

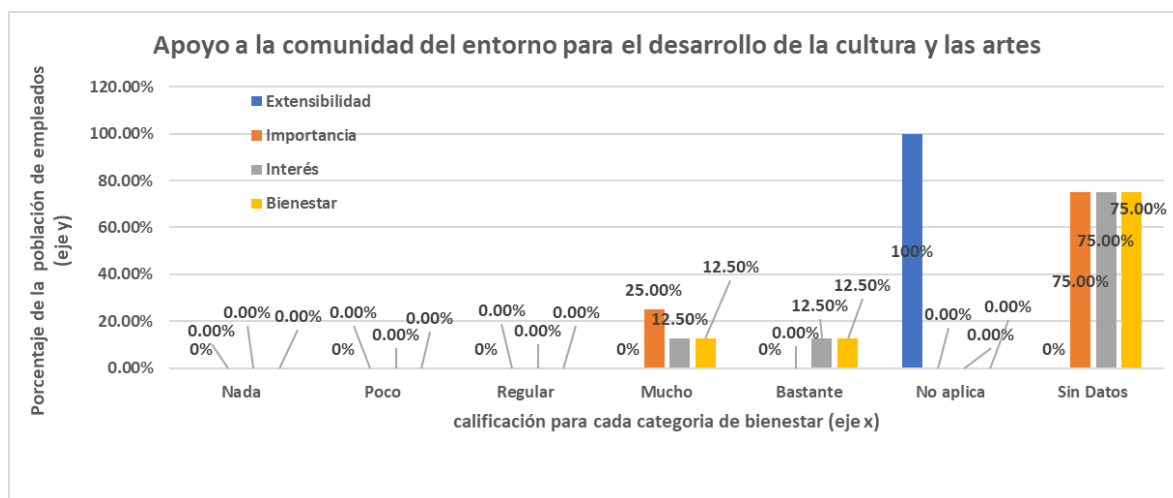


Figura 13. Nivel de bienestar en la calidad de vida en el fomento de la cultura y las artes (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

f) Desarrollo de la cultura y las artes

Para el grupo de personas encuestadas resulta relevante por las altas calificaciones obtenidas contar acciones y eventos en las diferentes disciplinas artísticas (Pintura, danza, música, teatro, cine, escultura, literatura), así como celebrar las diferentes costumbres y tradiciones. Lo anterior a través de contar con grupos representativos, cursos y talleres, concursos y festivales artísticos, oportunidad a los empleados de ser organizadores de eventos, si hay un interés que puedan ser extendidos estos eventos a familiares ya amigos.

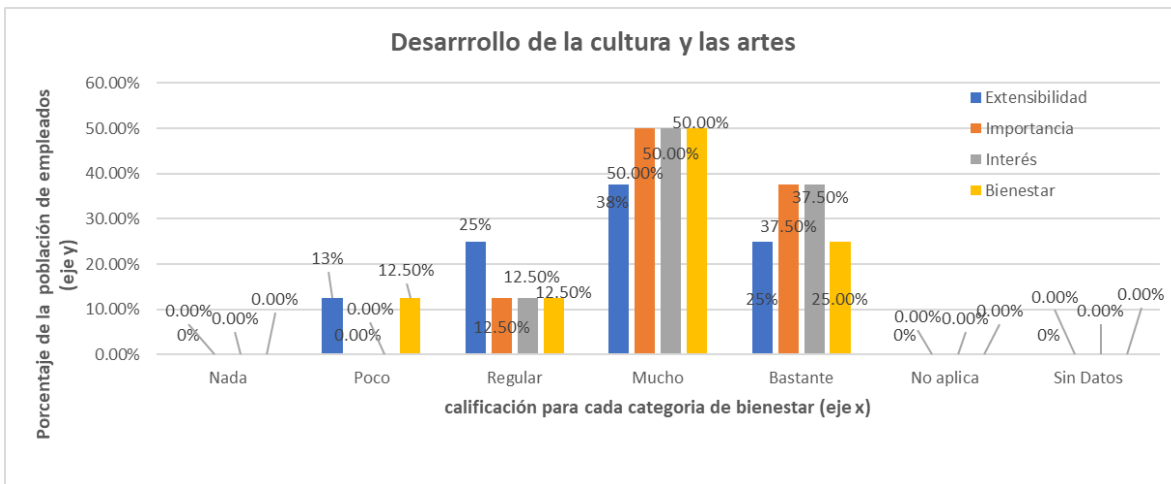


Figura 14. Nivel de bienestar por el desarrollo de la cultura y las artes (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

Resulta interesante destacar que las disciplinas que este grupo de personas considera que generan mayor bienestar a los empleados son la música, la danza, el teatro y las tradiciones, es la escultura la disciplina menos atractiva para la generación de bienestar.

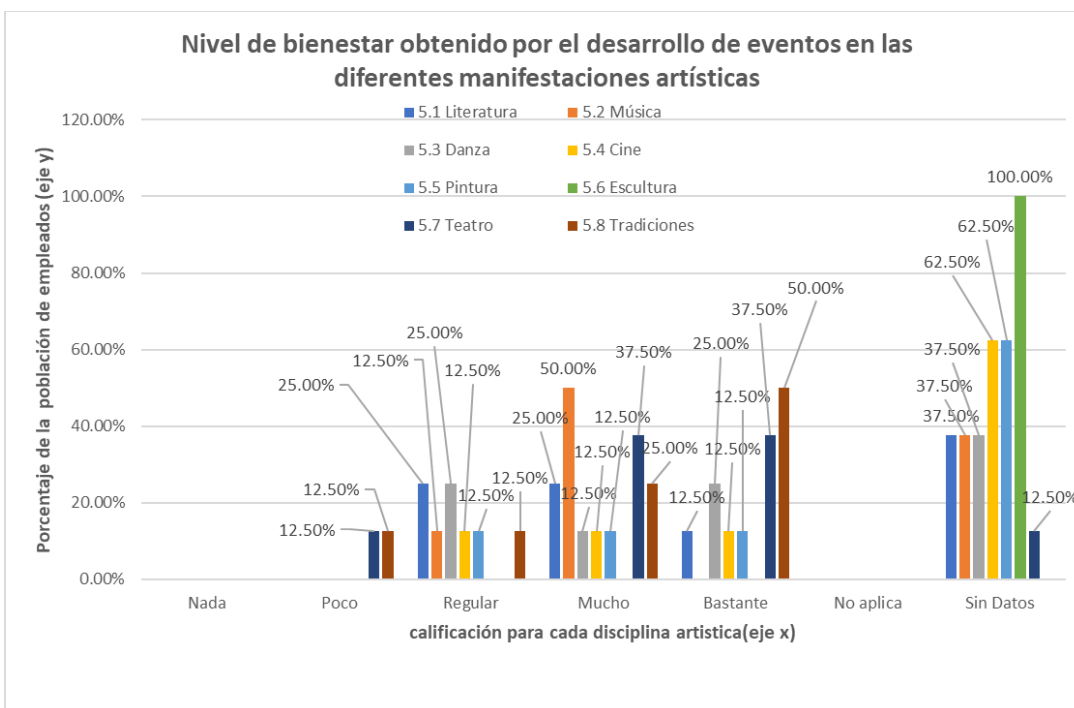


Figura 15. Nivel de bienestar por el desarrollo de eventos en las diferentes disciplinas artísticas (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

g) Beneficios de un programa cultural y artístico

Con el objetivo de indagar un aspecto cualitativo en la investigación a este mismo grupo de personas se les hizo una pregunta abierta: ¿En tu opinión cuáles son los beneficios que se obtienen si la empresa donde trabajas tuviera un programa cultural y artístico orientado a los empleados, a sus familias y amigos en el cual pudieran participar de alguna manera ya sea como espectadores, como artistas o instructores? Los resultados son los siguientes:

- Las personas encuestadas logran definir los beneficios que un programa cultural y artístico puede brindar, siendo más claros para ellos los beneficios a nivel persona, posteriormente logran identificar beneficios a nivel empresa y a nivel la sociedad.

| Tópico | Nivel entidad | | |
|------------------------------|---------------|---------------|----------------|
| | Nivel persona | Nivel Empresa | Nivel Sociedad |
| No. de beneficios detectados | 78 | 27 | 20 |
| % de beneficios | 86.67% | 30.00% | 22.22% |

Tabla 6. Bienestar a nivel entidad (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

- Dentro de los beneficios a nivel persona detectados, consideran que el aspecto emocional es el que mayor impacto positivo tiene, siguiéndole en secuencia la parte cognitiva, social, profesional y al final física.

| Tópico | Áreas de bienestar | | | | |
|------------------------------|--------------------|---------------|-----------|--------|-------------|
| | física | Emocional | Cognitiva | Social | Profesional |
| No. de beneficios detectados | 14 | 41 | 35 | 30 | 28 |
| % de beneficios | 15.56% | 45.56% | 38.89% | 33.33% | 31.11% |

Tabla 7. Áreas de bienestar a nivel persona (Ortiz, H., 2022, Anexo C)

Los beneficios más recurrentes de tener un programa cultural y artístico tienen que ver con conceptos de desarrollo, mejoramiento, crecimiento, creatividad, innovación, laboral y social de acuerdo a un análisis de palabras.

- 1) A través de su aspecto moral, es decir desde su esencia más natural, alejado de los aspectos jurídicos o legales pero sí enfocado en la peculiar e inigualable relación entre el ser humano y el arte, la cual es única, el ser humano es un cúmulo de emociones y sentimientos que se liberan cuando entra en contacto de manera voluntaria o involuntaria con cualquiera de las muy diversas manifestaciones artísticas existentes, que lo conducirán a la reflexión y a la acción o simplemente a la contemplación a través de todos sus sentidos, relación que no se da en ningún otro ser vivo. Es una relación vital, el ser humano es eminentemente social, tiene la necesidad de expresarse, de comunicarse con sus semejantes, de compartir sus ideas y sus sentimientos, de opinar sobre los acontecimientos que se suscitan en su entorno y al mismo tiempo de ser retroalimentado, de recibir la avalancha de ideas y pensamientos emitida por los constantes movimientos artísticos, es el lenguaje del arte el camino por el cual el ser humano encuentra esa fusión perfecta entre la razón y el sentimiento. Es indisoluble, desde que el ser humano nace se ve envuelto en un entorno cultural y artístico, que lo recibe, lo abraza, lo protege, lo identifica, le acuña una personalidad, que posteriormente, el mismo ser humano enriquecerá este entorno para hacerlo más adaptable, más social, más cálido, más cercano, más expresivo, por ello es tan certero el decir que el arte es creado por el ser humano, pero también el arte moldea y conforma al ser humano, una inquebrantable simbiosis. Es una relación trascendental, por su capacidad de transformación, el arte provoca un alto grado de conciencia en sí mismo del ser humano, desarrolla el pensamiento crítico y con base a su potencialidad autónoma sea motivado a la acción transformadora tanto en su ámbito interno como persona o en su ámbito externo en lo social convirtiéndose de esta manera en un ente activo, solidario, empático y que en colectivo es un arma avasalladora para la transformación de realidades. Todo lo anteriormente expresado sobre esta relación entre el ser humano y el arte, es un marco que enaltece a la dignidad humana, y por tanto caracteriza y da sustento al derecho al arte como un derecho humano.

- 2) A través del derecho a la cultura, como se observó, el término cultura abarca una inmensidad de elementos, entre ellos el arte y que como resultado de este trabajo se

brinda un nuevo concepto de cultura más ampliado con base a la definición previamente realizada por Boly Cottom, en esta definición ampliada se observa que la cultura, engloba a las artes, pero el arte no puede englobar todo lo que la cultura si contempla. Partiendo de la importancia que tiene la cultura, se vislumbra el derecho a la cultura que, en conjunto con la dignidad humana, conforman un vínculo sólido, que dentro de una sociedad democrática y moderna permite reducir desigualdades, además es un derecho humano, bien caracterizado por Francisco Javier Dorantes Diaz como fundamental, difuso, colectivo y vinculante. Este derecho a la cultura se describe en el artículo 4 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, de igual manera, el derecho a la cultura se encuentra positivizado en instrumentos internacionales como es en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se destaca del artículo 27, por mencionar alguno. La noción de derecho a la cultura abarca los derechos culturales en su totalidad. es decir, los derechos a la creación, a la protección y difusión de los bienes culturales y al acceso a los bienes y servicios culturales, y un derecho cultural hace referencia a la expresión individual de cada uno de ellos. En este caso el derecho al arte implica el acceso libre para el disfrute de las artes y de la creatividad de los otros y ejercer la propia creatividad. Por tanto, el derecho al arte es un derecho cultural, que recibe las mismas características del derecho a la cultura en su caracterización y protección, siendo así un derecho humano.

- 3) A través del derecho comparado, el derecho humano al arte viene a realizar una importante función, la de integrar a todos los derechos humanos relacionados con el arte: derecho al libre desarrollo de la personalidad artística, derecho a la libertad de expresión y creación artística, derecho a la propiedad intelectual artística/derecho de autor, derecho a la vida cultural y artística, derecho a la educación o aprendizaje artístico, derecho a la preservación del patrimonio artístico. Todos estos derechos humanos se encuentran actualmente dispersos en los diferentes instrumentos de protección a los derechos humanos (convenios, tratados y constituciones políticas de los diferentes países) y que abordan dentro de su alcance algunos ámbitos pero no todos lo que contempla el arte y que paradójicamente, con el antecedente de la importancia que tiene el arte para el ser humano, no esté referenciado de manera

explícita el término de derecho humano al arte, un análisis e interpretación apropiada llevará a retratar su referenciado implícito en cada uno de los derechos relacionados con el arte, los cuales si están explícitamente positivizados, lo que da este mismo carácter de derecho humano. Adicionalmente el derecho humano al arte como derecho humano nace del derecho a la dignidad humana como lo fundamenta la tesis 37/2016, la cual establece que el derecho a la dignidad humana es un derecho madre del cual nacen todos los demás derechos humanos.

Se puede sintetizar que el derecho humano al arte es la posibilidad plena que tiene una persona o comunidad de personas de interactuar con el arte en su rescate, promoción, preservación, difusión, fomento, investigación, educación, desarrollo y ejercicio en todas sus manifestaciones artísticas, obteniendo en ello dignificación humana, siendo un derecho que integra y engloba otros derechos humanos relacionados con el arte: derecho al libre desarrollo de la personalidad artística, derecho a la libertad de expresión y creación artística, derecho a la propiedad intelectual y artística, derecho al aprendizaje artístico, derecho a la preservación del patrimonio artístico, derecho a la vida cultural y artística, que nace del derecho de la dignidad humana y sus características son ser un derecho fundamental, difuso, colectivo y vinculante. Con esta fundamentación se logra alcanzar el primero de los objetivos específicos definidos en este trabajo de investigación.

Segunda línea de resultados: Causas de la apatía empresarial frente a la responsabilidad cultural y el derecho humano al arte.

El principio de universalidad de los derechos humanos manifiesta que los derechos humanos están presentes en todos los seres humanos, en cualquier lugar y en todo momento, esto implica que estos mismos derechos deben ser concebidos en los ámbitos laborales, en todos y cada una de las personas que integran las empresas sin distinción alguna. Así de esta manera el derecho humano al arte no tiene por qué ser excluido del sector empresarial, sino al contrario este sector es un elemento para coadyuvar a la universalidad de este derecho humano, esto conlleva a abordar la segunda línea de resultados de esta investigación la cual devela las diferentes causas de la pasividad del sector empresarial con respecto a su responsabilidad cultural y al derecho humano al arte, los cuales son:

- 1) Hegemonía capitalista. El sector empresarial se encuentra inmerso desde su nacimiento bajo el régimen capitalista, cuyo foco es la generación de capital y altos rendimientos, las empresas envueltas compiten de manera constante por ser los líderes del mercado, visión que se encarna en la cultura organizacional llegando a todos los niveles de la empresa y aceptada por consenso por la comunidad laboral. Cualquier actividad que no genere rentabilidad no es aceptada ya que pasa a ser parte de los gastos de la organización, que es la suerte que corre la cultura y las artes, por no ser parte del giro de las empresas, acentuando la inflexibilidad paradigmática organizacional y el desconocimiento de los derechos humanos.
- 2) Sociedades disciplinarias. Las empresas son espacios de confinamiento, con procesos de homogeneización hacia los empleados, el objetivo es tener empleados altamente productivos, con el consumo mínimo de recursos y con la mayor calidad esperada, lo anterior como parte de la disciplina de los empleados a través de sus diferentes programas de desarrollo humano (entrenamientos), es decir los empleados son cuerpos dóciles ante el poder empresarial y el panoptismo empresarial, está presente a través de implementar sistemas de medición del desempeño laboral donde lo importante será la productividad y toda actividad extralaboral como el ejercicio cultural y artístico será reconocido pero difícilmente institucionalizado para el bienestar del empleado.
- 3) Libertad de empresa. Es un derecho humano otorgado a los entes no humanos, pero se otorgan pensando que los últimos beneficiados son las personas, es decir, el grupo de seres humanos que conforman la comunidad laboral. Las organizaciones no pueden mal argumentar el derecho de la empresa para no participar activamente en el respeto de los derechos humanos y en particular al derecho humano al arte, bajo la premisa que una inversión en la cultura y las artes puede afectar la rentabilidad, o poner el riesgo la existencia de la empresa al desviar su enfoque operativo o que incorporar en su cultura organizacional una visión cultural y artística que cambie el giro empresarial, al contrario la perspectiva de derechos humanos fortalece a las empresas y las hace destacar como parte de sus ventajas competitivas.

- 4) Barreras empresariales. La falta de estímulos fiscales para impulsar programas culturales y artísticos, o el temor de violentar algún derecho de los pueblos indígenas cuando se hace uso o referencia de sus productos culturales y artísticos; que con justa razón existe el reclamo de estos grupos ante el abuso de las organizaciones privadas que usurpan la propiedad intelectual y artística o haciendo mal uso distorsionando el origen cultural; desmotivan la participación activa de las empresas para impulsar la cultura y las artes. Para evitar caer en estas violaciones, las empresas deben invitar al diálogo y trabajar colaborativamente en estrategias de beneficio mutuo siempre con la premisa de la conservación del patrimonio cultural y artístico.

El gozo pleno del derecho humano al arte en el sector empresarial en beneficio de los empleados de las empresas está en un camino incipiente, lo más grave es que se ha mantenido así por siglos. Al día de hoy, es inconcebible para las empresas poder considerar que el acceso, la promoción y el desarrollo de la cultura y las artes (derecho humano al arte) forme parte de su cultura organizacional de manera formal y estratégica, a excepción de las empresas que forma parte de la economía creativa (no todas las empresas están consideradas en este sector económico, es un sector pequeño), que es el extremo opuesto de estado pasivo de la empresa, donde el ejercicio del arte junto con la tecnología de vanguardia, son fundamentales por su poder creativo e innovador para la generación de nuevos productos y servicios, los cuales conforman el giro empresarial, pero este tipo de empresa, es bastante riesgosa para el derecho humano al arte, puesto que el aspecto económico tiene mayor influencia, donde el artista (empleado) ve restringida su libertad artística y se encuentra sometido a los índices estadísticos de la mercadotecnia definidos por el mercado.

Dentro de la economía creativa, es eminente que la hegemonía del sistema capitalista está presente y más fuerte que nunca, ahora junto con los medios de información y la nueva tecnología, sigue manteniendo el control de las masas para seguir generando capital para una minoría y perpetuarse en el poder, situación ampliamente retratada por la escuela de Frankfurt. Las personas de creatividad artística integrantes de las empresas han prostituido su capacidad artística para satisfacer a una sociedad de consumo, sus productos culturales generados y nutridos de esteticismo e innovación no surgen de la libertad artística ya que no

manifiestan su expresividad interna, anteponen la satisfacción de un consumidor antes de su libre expresión como artista, limita su desarrollo como ser humano, se vuelven objetos y esclavos de los lineamientos del marketing, y esto es un atentado a la dignidad humana. La economía creativa está enfocada a hacer prosperar el ámbito económico surgiendo de manera perversa; engañosamente materializan el derecho al arte en dar acceso, la promoción y el desarrollo de arte y la cultura de sus empleados sólo para fines de rentabilidad económica, es relevante considerar los siguientes aspectos para ir mejorando:

- Cuando en la economía creativa se conciba el debido respeto del derecho humano al arte, el riesgo se convierte en un elemento estratégico y reparador para el artista, en este caso para el empleado.
- El derecho humano al arte reivindica la dignidad humana del artista, figura presente de manera innata o desarrollada en los empleados porque libera al artista de las cadenas de la mercadotecnia y de la economía para que pueda ejercer su libertad artística expresiva, manifestar su ser interior y su concepción de la vida, del mundo y los acontecimientos que se suscitan en él, es devolverle su voz crítica y activa para la transformación a una mejor sociedad. Con la libertad artística los productos artísticos fuera de la hegemonía capitalista propiciarán una nueva conciencia social que a futuro conformará nuevas sociedades.
- Coadyuva a la inclusión laboral interna. La economía creativa no abarca a todas las empresas ni a todos los empleados, ya que solamente considera aquellas cuyo producto/servicio tiene relación directa con el arte; dejando a un amplio número de empresas y empleados sin el derecho al arte. Pero el derecho al arte es universal, donde cada uno de los empleados sin importar la función que desempeñe tiene el derecho de gozar de este derecho humano, al hacerlo evita la discriminación y el elitismo donde solamente ciertos roles empresariales puedan tener este desarrollo en la cultura y las artes.
- Incrementa la calidad de vida. Cada uno de los empleados tiene la posibilidad de tener el acceso, la promoción y el desarrollo del arte (derecho humano al arte) que forma parte del desarrollo integral de la persona, a través de talleres, cursos, conferencias y pláticas.

- Mejoramiento del ambiente laboral. Entendiendo que la empresa acerca la cultura y el arte a los empleados a través de eventos internos como externos extendidos a la familia, genera armonía en el clima laboral

Cuando existe el debido respeto hacia del derecho humano al arte, sin caer en la influencia mercantilista o de los efectos del control de las masas, cualquier empresa de cualquier tamaño, giro o sector, puede impulsar el arte creativo o también llamado creatividad empresarial, en su sentido más puro, pero requiere formalizarlo es decir institucionalizar la creatividad empresarial en la cultura organizacional de las empresas, esto requiere del apoyo desde la alta gerencia para que pueda ser diseminado en toda la organización. Las empresas creativas no solamente generarán beneficios en su interior, manteniendo su operatividad y crecimiento por tener ventajas competitivas, también aportarán en el desarrollo económico y social del país. De tal manera que el arte en las empresas no es un tema menor sino todo lo contrario es una poderosa arma que debe ser aprovechada y potencializada, junto con esta acepción en la cual las empresas encuentran beneficios, no solo se debe buscar en esa línea sino de manera integral donde la empresa, los empleados y la sociedad se vean beneficiados, poco a poco se hará irrelevante preguntar si las empresas deben adoptar la creatividad empresarial o el derecho humano al arte, porque ya existe toda una normatividad jurídica que da fundamento legal para que el derecho al arte como parte de los derechos culturales sea respetado por las empresas, la constitución mexicana, los convenios internacionales y los principios rectores dictaminados por la ONU, conforman una clara invitación para que el sector empresarial deje de ser un actor pasivo para convertirse en un actor activo, hoy es una invitación, en un futuro cercano será una obligación.

Es de gran valor por el nivel de claridad y de especificidad de la relación de los derechos humanos y las empresas, es grato saber que después de años de estudios se puede hablar de este tema con documentos como los son “Los principios rectores” que formalizan y orientan las acciones de las empresas para que ellas respeten, cumplan los derechos humanos y en su momento reparen los daños.

Ahora los “Los principios rectores” al no ser vinculantes son solo una guía, directrices universales, es decir, las empresas de acuerdo con su tamaño y giro operacional deberán ir

ajustándose y realizar nuevos estudios para que puedan cumplir cabalmente con los derechos humanos.

La economía creativa, la responsabilidad social y los derechos humanos se complementan haciendo una mancuerna de alta fortaleza que como resultado final tendrá seres humanos con una vida digna en un desarrollo sustentable.

Tercera línea de resultados: Universalidad del derecho humano al arte.

Si el estado no puede garantizar la universalidad del derecho humano al arte ya sea por falta de voluntad, por incompetencia o por capacidad limitada, es evidente y esencial que los tres sectores del país trabajen colaborativamente. De estos tres sectores la sociedad civil se ha visto bastante activa, pero tiene poca contundencia, sin embargo, el sector empresarial es el nuevo ente que puede hacer un cambio radical en pro de este derecho humano.

- Las empresas dentro de su planta laboral contemplan grandes sectores de la población que hoy en día que no pueden acceder a los productos y bienes artísticos y culturales, por tanto, pueden mitigar el aspecto elitista y clasista del derecho al arte, en el momento que incorpore en su cultura organizacional el acceso, la promoción y el desarrollo de la cultura y las artes con sus empleados, procurando elevar el nivel de calidad de vida de los empleados a través de la interacción con el desarrollo de la cultura y las artes.
- Las grandes empresas del sector privado tienen un ámbito global, es decir tiene presencia en diferentes países alrededor del mundo y en muchísimas localidades dentro del país. Las empresas pueden hacer llegar la cultura y las artes en todas estas regiones donde operan.
- Las empresas transnacionales con la amplia envergadura de espacios y presencia global, manteniendo una cultura organizacional común en todas estas regiones, esta cultura organizacional casi siempre está plasmada en los códigos de ética y conducta, los cuales se convierten en una especie de constitución interna, que contemplan el respeto a los derechos humanos. Esto le puede dar un toque de normativa internacional, en donde si se incorpora el derecho humano al arte en su cultura organizacional por ende se abre internacionalmente.

- Las empresas a través de su cadena de valor pueden ser un gran ente de influencia, en donde se establezcan relaciones de negocio solo con aquellas empresas que contemplan en su interior el respeto de los derechos humanos en su plataforma cultural, esto propiciaría un mayor alcance en cuanto a la materialización de los derechos humanos y por tanto al derecho al arte.

El sector empresarial puede coadyuvar en la universalidad de los derechos humanos en especial al derecho humano al arte, sin nunca quitarle al estado su responsabilidad, solamente es un acto de colaboración esencial.

La amplia red de empresas que conforman el sector empresarial es una infraestructura que debe ser aprovechada en pro de la difusión de los derechos humanos y del goce pleno de los mismos. En México, basta recordar el imponente e invaluable trabajo que José Vasconcelos hizo en pro de la cultura al crear la Secretaría de Educación Pública el 3 de octubre de 1921, después de 4 años de arduo trabajo con una estructura departamental integrado por un departamento escolar, otro de bibliotecas y uno muy especial el de bellas artes, labor que debe ser de inspiración.

En las escuelas creadas por José Vasconcelos el arte era concebido como parte de los programas de enseñanza educativa y no solo el arte sino también la disciplina deportiva, en palabras de él mismo (Vasconcelos, 2011, P. 149):

Desde hacía tiempo era mi ideal hacer del preparatoriano un tipo de eficiencia física, moral e intelectual; aspiraba a que pudiera reconocerse entre mil al preparatoriano joven, como ocurre con el cadete de West Point, o como ocurría en tiempos de don Porfirio con el cadete de Chapultepec. ¡Joven atlético, culto y cortés, dispuesto a usar el talento y la fuerza en el servicio de la justicia!

Este es el mismo pensamiento que se desea que las empresas incorporen en su cultura organizacional, contemplar empleados con eficiencia física, moral e intelectual que solo se logra a través de la cultura, junto con las artes y también el deporte. El pensamiento de Vasconcelos, el cual era muy avanzado a su tiempo, él supo aprovechar y ser solidario al mismo tiempo con la comunidad de artistas de aquél entonces, citando a (Vasconcelos, 2011, P. 240):

Naturalmente comprendía que un buen maestro no puede ser al mismo tiempo un buen músico y un buen pintor de paisajes, pero teníamos centenares de buenos músicos y de hábiles artistas cuyos servicios nadie

ocupaba una vez que salían de nuestro Conservatorio de Música o de la Escuela de Bellas Artes; así es que resolvimos aprovechar este personal haciéndoles dar clases de música y de dibujo en las escuelas primarias. Tal grupo de maestros artistas lo hemos puesto a trabajar independientemente de las autoridades de la enseñanza escolar normal, porque en materia artística solamente el artista puede juzgar y no debe subordinar su criterio ni al del maestro normal ni al de ningún enciclopedista

Es esta misma petición que se les hace a las empresas una vez que conciban el derecho humano al arte, realizar la inserción laboral de la comunidad artística, para beneficio de la empresa y como parte de su responsabilidad social con la comunidad.

La Secretaría de Educación Pública tenía un carácter federal y abarcaba a nivel nacional, aunque de manera moderada debido a las situaciones políticas que se vivían en el país. En cada uno de los edificios creados por Vasconcelos, se plasmaron famosos murales entre los que destacan Diego Rivera, José Clemente Orozco, David Alfaro Siqueiros, entre otros. Esto es un gran ejemplo de cómo aprovechar la red de infraestructura de escuelas y edificios donde el arte y la cultura pueden ser difundidas. Vasconcelos siempre aprovechó cada momento para impulsar la cultura y las artes.

La concepción que tuvo José Vasconcelos, de concebir a la Secretaría de Educación Pública mucho más allá de un conjunto de escuelas para dar clases se convirtió en un gran proyecto estratégico de transformación social. Es una muestra de la materialización de cómo el arte y la cultura, a través del goce pleno de los derechos humanos cambia sociedades.

El mundo cambió y con ello el país, las empresas en este cambio se han visto inmersas y se espera que sigan aceptando la exigencia de las nuevas propuestas que les permitan incorporar el trabajo decente y digno, en transformarse como empresas socialmente responsables que contribuyan al desarrollo sustentable y a coadyuvar al respeto de los derechos humanos, con especial énfasis al derecho humano al arte.

En el recorrido sobre los diferentes mecanismos de protección a los derechos humanos desde el sector empresarial, se destaca lo siguiente:

- El principio de universalidad también debe de ser de exigibilidad en el que el estado no solo sea el único responsable de respetar, proteger, prevenir y garantizar las violaciones de derechos humanos sino todo mundo, esto implica también a las empresas.

- Los mecanismos no jurisdiccionales no deben ser menospreciados ya que por sí solos tienen la fuerza de ejercer justicia como lo es la licencia social, aquellas empresas que tienen el compromiso ético y la responsabilidad social internamente en su comunidad laboral tienen un amplio espectro de acción para que se garantice el debido respeto de los derechos humanos, hasta donde sus límites les permitan a través de su comité de ética y conducta o del ombudsperson. La cadena de valor es otra herramienta de gran contundencia que implica el poder de influir en los proveedores y clientes, para que logren hacer cambios en pro de los derechos humanos, el fallar ante ello pone el riesgo los acuerdos comerciales y la reputación de la empresa.
- Es claro la relevancia que tienen los principios rectores definidos por la ONU, donde se está haciendo el esfuerzo para que tengan un carácter vinculante (aún no se ha logrado) hacia empresas y de esta manera garantizar el debido respeto a los derechos humanos. Tanto el Sistema Universal como el Sistema Interamericano coinciden en este punto, teniendo ambos estos lineamientos tanto para el estado quien debe procurar las políticas públicas para que las empresas se alineen a loable tarea necesitada por los derechos humanos en su respeto, protección y remediación.

Los seres humanos necesitan convivir en armonía y se le ha conferido la legalidad al estado para que lleve a cabo este propósito y para ello la constitución se convierte en una herramienta vital por ser un sistema de normas jurídicas que regulan la vida política produciendo orden en la sociedad, pero la constitución y en especial la de México, es mucho más que eso:

- Del pasado, es la memoria fresca y palpitante de todos aquellos grupos de personas que, a través de dolorosas y trágicas batallas, de sangre y lágrimas derramadas coadyuvaron para que mexicanos y mexicanas e incluso extranjeros (como los migrantes) gocen de derechos para tener una vida digna.
- En el presente, es el refugio y la esperanza de todas las personas que cohabitan este país para recibir justicia y protección.
- Sobre el futuro, es el aliciente para ver plasmados con la mayor protección posible aquellos derechos que aún no se ha logrado positivizar, y para lo cual grupos de personas están apostando todo en ellos a través de nuevas batallas.

La constitución es más que un documento, es cultura viva y cambiante que sigue creándose y transformándose con el paso del tiempo, es la sociedad que genera estos cambios, pero la constitución como producto cultural también transforma a la sociedad y será en la constitución el primer referente, el primer marco del pensamiento donde se vislumbra que el derecho humano al arte sea explícitamente descrito, adoptado y arropada por este instrumento de gran fuerza y envergadura para una transformación sólida y contundente.

Cuarta línea de resultados: Ambiente propicio para el desarrollo del derecho humano al arte.

La cuarta línea de resultados gira entorno al tipo de empresa donde el derecho humano al arte encontrará el nicho adecuado, el ambiente idóneo donde florecer, este espacio propicio se da en aquella organización empresarial que fusiona necesariamente dentro de su cultura organizacional tres elementos (los cuales deben estar presentes) , un desarrollo como empresa socialmente responsable, un proceso evolutivo, iterativo e incremental con respecto a su responsabilidad cultural empresarial y una actitud firme y consciente de arropar el derecho humano al arte, la concepción de esta nueva empresa se llama empresa cultural y artísticamente responsable, de la cual se propone la siguiente definición: “Una empresa cultural y artísticamente responsable (ECAR) es aquella que dentro de su cultura organizacional respeta los derechos culturales, con plena conciencia del derecho humano al arte a través de facilitar el acceso, la difusión, el aprendizaje y expresión artística y el desarrollo de la cultura y las artes con base a políticas, programas, toma de decisiones y acciones que inciden positivamente en la comunidad interna y en la sociedad, que beneficien al mismo negocio, sin perder el giro comercial de su naturaleza por el cual fue creado”.

En una empresa socialmente responsable se genera el fenómeno altamente evidenciable donde la materialización de los derechos humanos está presente o al menos existe la intención; las empresas comparten sus reportes de sustentabilidad, con un alto cumplimiento de ética empresarial y calidad de vida, pero la realidad tendrá que demostrarse con los hechos. Es una alternativa en donde se puede dar la adopción del derecho al arte como parte esencial para un buen clima organizacional para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su desarrollo integral, con resultados extraordinarios hacia la innovación y creatividad en beneficio de la empresa.

Ser una empresa cultural y artísticamente responsable no se forma de manera espontánea ni tampoco es un proceso rápido, debe pasar por diferentes niveles de madurez que con base a la teoría de la responsabilidad cultural definida por Rafael Cejudo Córdoba, hay una serie de etapas que van desde el mecenazgo, pasando por la filantropía, las alianzas hasta culminar en la economía creativa pero que en términos de empresa cultural y artísticamente se debe pasar por los niveles filantrópico donde se beneficia a un grupo cultural artístico externo, nivel institucional se beneficia el ambiente interno (comunidad laboral) y externo (comunidad del entorno inmediato) a la empresa, hasta llegar al nivel estratégico donde los beneficios impactan a la transformación social a través de proyectos multisectoriales dentro del ámbito de la cultura y las artes.

El proceso de evolución requiere de herramientas en las cuales la empresa debe basarse para llevar una adecuada gestión empresarial, debe conocerse en qué nivel de madurez se encuentra y partir de ahí generar las estrategias debidas para avanzar, considerando siempre como entrada importante saber el nivel de bienestar que se genera en sus empleados en cada acción emprendida en su camino como una empresa cultural y artísticamente responsable.

Dentro de esta línea de resultados cabe mencionar un aspecto trascendental dado que responde a la pregunta general del trabajo de investigación ¿Cuáles son los beneficios que se obtienen para los empleados, para la sociedad y para la misma empresa mexicana conforme va madurando en su responsabilidad cultural como empresa cultural y artísticamente responsable en torno al debido respeto al derecho humano al arte? y que permite también alcanzar el objetivo de la general de la investigación que es la determinar los beneficios generados, de tal manera que el ejercicio pleno del derecho humano al arte dentro del sector empresarial es altamente integral por lo exhaustivo de su completez, puesto que genera beneficios tanto a las personas que conforman la comunidad laboral, beneficios para la mismas empresa y beneficios para la comunidad del entorno donde opera es decir la sociedad:

- Para las personas de la comunidad laboral los beneficios obtenidos son generar una personalidad creativa: Proceso integral, donde la inteligencia y las emociones se conjugan, este proceso se dispara desde la historia y contexto de cada persona, desde el interior de las mismas, de sus vivencias y experiencias, de su necesidad de

expresarse, de manifestarse, entonces surgen las ideas, que habrán de pasar por un proceso de materialización a través de las diferentes disciplinas artísticas para convertirse finalmente en productos artísticos. Desarrollar una personalidad cualitativa: permite al ser humano a través del aprendizaje artístico desarrollar dos ámbitos, una perspectiva estética y una capacidad de traducir las cualidades de la experiencia a formas. Finalmente desarrollar una actitud representativa: que es ejercer el desarrollo de las formas de representación para la libertad de su expresividad, la generación de nuevas realidades, la recreación del ser humano en sí mismo.

- Para la empresa se generan beneficios: Implementación de soluciones nuevas, las cuales se definen con base a la imaginación y la creatividad que se acelera a través de la interacción con el arte y la cultura, se genera una nueva dimensión dentro de la cultura organizacional de la empresa, donde nuevos estilos de liderazgo encuentran los espacios ideales para materializarse, como el liderazgo inclusivo donde se valora primero la diversidad y después se busca la inmersión laboral con las mejores condiciones, llegar a este nivel de sensibilidad y empatía solo en la interacción con la cultura y las artes, mejoramiento de la imagen y distinción en el mercado distinción, transformación en ser referente comercial, como parte de su vinculación con la comunidad; al apoyar a un grupo vulnerable como son los profesionales de las artes; solidifica su responsabilidad social y coadyuva de esta manera en su licencia social para operar.
- Para la sociedad: A través de la creatividad social las comunidades van encontrando las alternativas para afrontar de manera eficiente las adversidades del mundo, adaptándose al ambiente o transformando su entorno, generando fuentes de empleos y la posibilidad de hacer real la acción social de insertar laboralmente, bajo condiciones dignas de trabajo a los artistas como parte de su planta laboral. Con la generación de bienes y productos culturales se asume una responsabilidad mayor que es enriquecer la cultura de la paz, preservar las costumbres y tradiciones para fortalecer la identidad y el orgullo nacional y bajo un pensamiento crítico analizar, definir y compartir soluciones que mitiguen los grandes problemas sociales del país.

Este trabajo de investigación propone ajustes a los actuales mecanismos de protección para proteger el nuevo derecho humano al arte, en diferentes niveles: Institucional (empresa),

estatal, nacional e internacional, sin embargo, aquellos mecanismos de protección de la cultura y las artes a nivel estatal (Ley de cultura del estado de Jalisco) y nacional (Ley general de cultura y derechos Culturales). Se observa que estos instrumentos están carentes de una perspectiva o enfoque general de los derechos humanos y una carencia total sobre los derechos humanos culturales o el derecho humano al arte, es necesario un trabajo arduo para incorporar esta esencia, desde hacer explícito en los documentos su relación con los derechos humanos y la incorporación de las instituciones de derechos humanos como entes activos para la materialización y garantía de estas leyes. En los mecanismos internacionales desde su propia naturaleza son vistos como mecanismo de protección de los derechos humanos, pero no hay una forma explícita para el derecho humano al arte, el cual para tener cabida en este aspecto será una ardua labor por todo el mecanismo legal y burocrático existente. Las alternativas más fáciles, son aquellos mecanismos a nivel empresarial o institucional que desde sus códigos de ética y conducta o herramientas de cultura organizacional incorporen el respeto a los derechos culturales o el derecho humano al arte.

Finalmente, las herramientas para el medir el nivel de madurez SEMECAR y el nivel de bienestar SEBECAR sobre el concepto de empresa cultural y artísticamente responsable (ECAR), son factibles para su aplicación en casos reales, como es la empresa Softtek, empresa líder dentro de su ramo y reconocida por respetar los derechos humanos y como empresa socialmente responsable, es una empresa que valora la diversidad e inclusión, pero aún incipiente en la materialización para el goce pleno del derecho humano al arte que es una aseveración obtenida con base a los resultados arrojados por las herramientas, sin embargo, la empresa posee las características necesarias para seguir evolucionando en su responsabilidad cultural y artística. Estas herramientas de ECAR también son herramientas de gestión empresarial, con base a la información evaluada se pueden establecer proceso de mejora para ir avanzado en programas culturales y artísticos empresariales. Con la elaboración y aplicación de estas herramientas se alcanzan el segundo y tercer objetivo planteados en este trabajo y se comprueba la hipótesis de investigación.

NUEVAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

1) Beneficios generados en los empleados por cada una de las disciplinas artísticas (teatro, música, danza, pintura, literatura, escultura, cine, arquitectura) por el respeto a los derechos humanos culturales

Ante la premisa que el derecho al arte es un derecho humano, entonces cada una de las disciplinas que conforman al arte, con respecto a su acceso, promoción, difusión, aprendizaje y desarrollo se consideran también derechos humanos. De manera particular se puede explorar y profundizar los beneficios que se genera en los empleados en sus diferentes áreas de impacto: Físico, emocional, cognitiva, social y profesional y su impacto benéfico para la empresa y para la sociedad.

2) El derecho humano al arte como elemento esencial para la cultura de la paz

Un “Alto capital humano” es uno de los pilares para mantener una cultura para la paz, en la cual una sociedad cuenta con un capital humano competitivo y de alto desempeño que propicia el desarrollo económico, para ellos es fundamental contar con un proceso educativo que propicie un desarrollo integral de las personas. Siendo así, es esencial que se brinde el goce pleno del derecho humano al arte donde las personas podrán recibir una educación y aprendizaje artísticos desarrollando el pensamiento y los sentimientos para conformar personas sensibles y empáticas con los problemas sociales y sus semejantes y que a través de sus productos culturales artísticos formen identidad para una transformación social que contemple una cultura de paz.

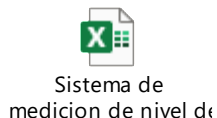
3) La reivindicación del artista dentro de las economías creativas

El derecho humano al arte como derecho humano a la libertad de expresión y al libre desarrollo de la personalidad, son violentados dentro de las economías creativas, el artista como parte de la comunidad creativa laboral pone sus servicios artísticos a las necesidades que el mercado del entretenimiento exige o del rating, de esta manera se nulifica todo derecho del artistas a expresar libremente su propio pensamiento innovador, crítico o constructor, así como el impedimento a formarse y conformarse de acuerdo sus expectativas, ya que subyugado al mercado. De igual manera la sociedad (audiencia) se les limita recibir

productos culturales artísticos de calidad que le permitan un pleno desarrollo intelectual, emocional y social.

ANEXO A

Sistema de Evaluación del Nivel de Madurez como Empresa Cultural y Artísticamente Responsable (SEMECAR).



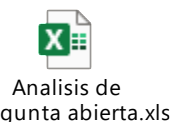
ANEXO B

Sistema de Evaluación de Bienestar como Empresa Cultural y Artísticamente Responsable (SEBECAR.)



ANEXO C

Resultados de ECAR para la empresa Softtek



REFERENCIAS

“La Última Tentación de Cristo” (Olmedo Bustos y otros) Vs. Chile, Serie C No. 73 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 5 de Febrero de 2001). Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/fichas/ultimatentacion.pdf>

Alonso, M. (2013). *Epistemología de las Artes. La transformación del proceso artístico en el mundo contemporáneo. Capítulo 10: Arte y conocimiento en el proceso artístico contemporáneo. El marco interdisciplinar y la epistemología de la complejidad.* Buenos Aires: Universidad de

- la Plata. Obtenido de sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/27888/Documento_completo__.pdf?sequence=1
- Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Antoine, C. (2010). Mapa del mecenazgo cultural en América Latina. *Revista de Humanidades*(21), 161-182. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321227216007>
- Anzures Gurría, J. (2019). La libertad de empresa como derecho fundamental en México. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 80-93.
- Aparisi Miralles, Á. (mayo de 2013). El principio de la dignidad humana como fundamento de un bioderecho global. *Cuadernos de Bioética*, XXIV(2), pp. 201-221. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/875/87528682006.pdf>
- Archivo General de la Nación. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. Ciudad de México: Archivo General de la Nación. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228989/InterPARES_3_020617.pdf
- Arteaga Dirzo, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(27), 3-22.
- Barrena-Martínez, J., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. (2011). Research proposal on the relationship between corporate social responsibility and strategic human resource management. 10(1), 173-187. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/224892760_Research_proposal_on_the_relationship_between_corporate_social_responsibility_and_strategic_human_resource_management
- Benbeniste, S. (2002). *El alcance del concepto de la Responsabilidad Social*. Barcelona: PHD in Management Sciences (ESADE). Obtenido de http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/rse/334_rsc.pdf

- Berdejo, C. (2019). *Sociología de la Cultura, Arte e Interculturalidad, Capítulo: Arte, sociedad y memoria*. Buenos Aires: Teseo. Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190813020456/Sociologia_de_la_cultura.pdf
- Bregaglio, R. (2008). Sistema universal de protección de derechos humanos. *Protección Multinivel de Derechos Humano*. Obtenido de https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_humanos/BREGAGLIO_R._2008._SISTEMA_DE_PROTECCION_DE_LOS_DDHH.pdf
- Briceño Linares, Y. (2010). La escuela de frankfurt y el concepto de Industria cultural. Herramientas y claves de cultura. *Rev. Venez. de Econ. y Ciencias Sociales*, 16(3), 55-71. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/177/17731133004.pdf>
- Briceño V, G. (2021). Fordismo. *EUSTON96*. Obtenido de <https://www.euston96.com/fordismo/>
- Buitrago Restrepo, F., & Duque Márquez, I. (2013). *La Economía Naranja - Una oportunidad infinita*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cajiga Calderón, J. F. (CEMEFI). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Obtenido de https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPPPCPCIA.pdf#:~:text=Art%C3%ADculo%201.%20La%20presente%20Ley%20es%20de%20orden,Mexicanos%20y%20los%20instrumentos%20internacionales%20en%20la%20materia.>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación. Obtenido de <https://docs.mexico.justia.com/federales/ley-federal-del-trabajo.pdf>
- CDHCM. (2013). Editorial. *Defensor*(9). Obtenido de https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_09_2013.pdf
- Cejudo Córdoba, R. (2017). Argumentos culturales para la responsabilidad social empresarial. *RECERCA. Revista De Pensament I Anàlisi*(21), 107-129. doi:<https://doi.org/10.6035/Recerca.2017.21.6>

- Chapoutot, J. (2020). *Libres d'obéir : le management, du nazisme à la RFA*. Paris: Gallimard.
- Chávez Gutierrez, M. (2011). Los referentes conceptuales del desarrollo social. *IXAYA*. Obtenido de https://ahmadrofai.files.wordpress.com/2017/08/james_midgley_social_development_the_development.pdf
- CNDH. (1981). *Convención Americana de los Derechos Humanos*.
- CNDH. (2019). *EMPRESAS, DERECHOS HUMANOS Y EL ROL DE LAS INDH*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-11/Estudio-empresas-DH-Rol-INDH.pdf>
- Coll Blackwell, A. (1997). Recordando a Raymond Williams en el décimo aniversario de su muerte. *Enrahonar*(28), 33- 53. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/pub/enrahonar/0211402Xn28/0211402Xn28p33.pdf>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2021). *Ley General de cultura y Derechos Culturales*. Diario Oficial de la Federacion.
- Consejo de Derechos Humanos. (2011). *Principio rectores sobre las empresas y derechos humanos*. ONU. Obtenido de https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- CONTRADICCIÓN DE TESIS 73/2014, 73 (SCJN 10 de 07 de 2015). Obtenido de <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=25733&Clase=DetalleTesisEjecutorias>
- Corresponsables. (28 de 01 de 2021). "El mecenazgo de competencias" destaca la importancia de un nuevo marco normativo. *Corresponsables*(17).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: El qué, cómo, cuándo, dónde y por qué de la Corte Interamericana*. San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/abccorte/abc/9/#:~:text=El%20Sistema%20Interamericano%20de%20Derechos%20Humanos%20est%C3%A1%20compuesto,Comisi%C3%B3n%20Interamericana%20de%20Derechos%20Humanos.&text=La%20funci%C3%B3n%20principal%20de%20la,Estados%20Amer>

Cottom, B. (2010). *Los derechos culturales en el marco de los derechos humanos en México*. México: Porrúa.

De Faria, J. (Septiembre de 2009). Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(3), 509-515.

de Icaza, M. (2007). Aprende del pasado para crear el futuro: Las creaciones artísticas y el derecho de autor. 76. Ginebra, Suiza: OMPI. Obtenido de https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/copyright/935/wipo_pub_935.pdf

De la Garza, E. (1999). *Estrategias de modernización empresarial en México, Flexibilidad y Control sobre el trabajo*. UAM. Obtenido de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/estratempresa/estrategias.pdf>

Deloitte. (s.f.). *¿Qué es el gobierno corporativo?* Obtenido de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/que-es-el-gobierno-corporativo.html>

Diez del Corral Pérez Soba, P. (2005). *UNA NUEVA MIRADA A LA EDUCACIÓN ARTÍSTICA DESDE EL PARADIGMA DEL DESARROLLO HUMANO*. Universidad Complutense de Madrid.

Diez del Corral, P. (2009). Educación artística: lugar de vecindad para. *Pulso*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3068553.pdf>

DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA, 37/2016 (SCJN 26 de 08 de 2016). Obtenido de <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=2012363&Tipo=1>

Dorantes Díaz, F. J. (2017). Derecho a la cultura en México. Su constitucionalización, sus características, alcances y limitaciones. *Alegatos*, 32(97), 845-862. Obtenido de <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/133/122>

Fisher, E. (1973). La función del arte. *La necesidad del arte*, 5-56. Obtenido de http://envia3.xoc.uam.mx/site/uploads/lecturas_TID/unidad3y4/Fisher.pdf

Foucault, M. (1996). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: LetraE. Obtenido de https://arditiesp.files.wordpress.com/2012/10/foucault_verdad_formas_juridicas.pdf

- Foucault, M. (2002). *Vigilar y Castigar*. Buenos Aires: Siglo XXI editores. Obtenido de http://latejapride.com/IMG/pdf/Foucault_Michel_-_Vigilar_y_castigar.pdf
- García Morales, M. V., Soto Caba, V., & Martínez Pino, J. (2017). *El estudio del patrimonio cultural*. Editorial Universitaria Ramon Areces. Obtenido de <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-2530.pdf>
- Ghiotto, L., & Pascual, R. (2013). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva. *Voces en el Fénix*, 12. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/HerramientaBuenosAires/2010/no44/12.pdf>
- Gil Rendón, R. (2021). SISTEMAS DE PROTECCIÓN JURISDICCIONAL Y NO JURISDICCIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN MEXICO. *Praxis de la justicia fiscal y administrativa*. Obtenido de <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/sistemasdeproteccionjurisdiccionalyno.pdf>
- Gobernación, S. d. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Gómez Díaz, C., & Rodríguez, J. (2001). Teorías de la cultura organizacional. *Manual de Contabilidad y Auditoría*, 111-140. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizacional/link/5629246208ae518e347c93fe/download
- Grimson, A. (2011). *Los límites de la cultura*,. Buenos Aires: XX1.
- Guadarrama López, E. (2019). *Cultura y practica empresarial de respeto a los derechos humanos*. Ciudad de México: CNDH. Obtenido de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/cultura-empresarial-DH.pdf>
- Heinich, N. (1996). *Être artiste - Les transformations du statut des peintres et des sculpteurs*. Heinich.
- Hernández, C. (2015). Mecenazgo, Relaciones Públicas y Filantropía. *Revista de Comunicación Vivat Academia* (133), 63-85. doi:<http://dx.doi.org/10.15178/va.2015.133.63-85>

- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures And Organizations - Software of the Mind*. McGrawHill.
- Horkheimer, M., & Adorno, T. W. (1998). *Dialéctica de la Ilustración, fragmentos filosóficos*. Madrid: Trotta.
- Huyghe, R. (1965). *El arte y el hombre*. Barcelona: Planeta. Obtenido de <http://www.lacult.unesco.org/docc/PonenciaEcuador.pdf>
- IEXE. (s.f.). *IEXE Universidad*. Obtenido de <https://iexe.edu.mx/blog/que-es-un-juicio-de-amparo/>
- Isea Silva, R. (2011). *Las empresas y los derechos humanos*. Barcelona: Universidad de Navarra. Obtenido de <https://studylib.es/doc/4537336/las-empresas-y-los-derechos-humanos>
- ISO. (2010). *ISO 26000 guía de responsabilidad social*. Ginebra: Secretaría Central de ISO. Obtenido de <http://americalatinagenera.org/newsite/images/U4ISO26000.pdf>
- Jalisco, S. (21 de Diciembre de 2000). *Ley de Fomento a la Cultura del Estado de Jalisco*. Obtenido de https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Finfo.jalisco.gob.mx%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fleyes%2Fley_de_fomento_a_la_cultura_del_estado_de_jalisco.doc&wdOrigin=BROWSELINK
- James, M. (1995). *Social development*. London: SAGE. Obtenido de https://ahmadrofai.files.wordpress.com/2017/08/james_midgley_social_development_the_development.pdf
- Laukyte, M. (2021). Derechos humanos y las entidades no humanas: Algunas reflexiones sobre las corporaciones. *Derechos y libertades*(44), 81-100. doi:<https://doi.org/10.20318/dyl.2021.5850>
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* IOT. doi:https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Levaggi, V. (2018). *Democracia y Trabajo decente en América Latina*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Ley Federal del Trabajo, a. 2. (2021). *Ley Federal del Trabajo*. Ciudad de México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

- López, M., & Cabrera, T. (2005). El arte como herramienta para liberar la creatividad en las organizaciones. *Razón y Palabra*, 89(1), 2-10. Obtenido de http://www.razonypalabra.org.mx/N/N89/V89/01_LopezCabrera_V89.pdf
- Márquez Martín de la Torre, D. (2020). *El mecenazgo de competencias*. Ministerio de Cultura y Deporte. Obtenido de <https://culturaymecenazgo.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:1b9da9f0-0e9a-4da8-8aac-986fe215d0f0/mincd-ksnet-estudiomecenazgocompetencias.pdf>
- Martínez Dalmau, R. (2014). Arte, derecho y derecho al arte. *Revista Derecho del Estado*(32), 35-36. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/3813>
- Martínez Herrera, H. (2010). *Responsabilidad social y ética empresarial*. ECOE.
- Martínez, A. (28 de Octubre de 2021). *Concepto Definición*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/mecenas/>
- Mastrangelo, A. (2017). ¿Qué es la licencia social para operar (LSO)? *Gobierno Corporativo*. Obtenido de <https://alejandramastrangelo.com/que-es-la-licencia-social-para-operar/>
- Méndez Morales, J. (2019). Trabajo digno y decente en México, ¿una utopía? En C. A. Montoya Agudelo (Ed.), *Calidad de vida*. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. doi:<https://doi.org/10.16925/9789587601527>
- Mesinas Nicolás, M. (2016). El derecho del patrimonio cultural. Análisis desde la perspectiva de los derechos humanos y su aplicación por el Instituto Nacional de Antropología e Historia (inah), México. *Reporte / Chronicle*, 71-81. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/inter/v7n14/2007-249X-inter-7-14-00071.pdf>
- Montúa, F. A. (Octubre de 2005). Una reflexión sobre las investigaciones de Foucault del cuerpo y del poder. *EfDeportes*, 1. Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd89/foucault.htm>
- Muñoz, V. (2014). El Derecho Humano a la Educación. (I. T. Occidente, Ed.) *Revista Electrónica Sinéctica*(42). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/998/99829581003.pdf>
- Musso, C., & Enzo, P. (2016). Obtenido de https://www.sap.org.ar/docs/publicaciones/primeros/2016/Com_Musso_anticipo_16-6-16.pdf

- Naranjo Alvarez, O. D. (2017). *El ambiente laboral como potenciador de los resultados operacionales en el ejercito nacional de colombia*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16010/NaranjoAlvarezOscarDavid2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nogueira Alcalá, H. (2004). *La interpretación constitucional de los derechos humanos*. Lima, Perú: Ediciones Legales.
- Noguera, A. (2011). La teoría del Estado y del poder en Antonio Gramsci: Claves para descifrar la dicotomía dominación-liberación. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 8-17. Obtenido de https://doi.org/10.5209/rev_NOMA.2011.v29.n1.26799
- OEA. (1969). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económico, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>
- OEA. (2020). REDESCA de la CIDH publica informe temático “Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos”. *OEA Más derechos para más gente*, 20(14). Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/014.asp>
- OMPI. (2021). ¿Qué es la propiedad intelectual? Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/wipo_pub_450_2020.pdf
- ONU. (2012). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo*. CNDH. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- Organization, W. H. (1948). Preamble to the constitution of the World Health Organization. (OMS, Ed.) Ginebra. Obtenido de <http://www.who.int/about/mission/en/>
- Pacto Global. (2021). *Pacto Global Red Mexico*. Obtenido de <https://www.pactomundial.org.mx/avanza-la-comunidad-de-practica-sobre-gestion-empresarial-de-los-derechos-humanos-en-la-elaboracion-e-implementacion-de-politicas-corporativas-en-materia-de-derechos-humanos-en-mexico/>

- Palomares Vaughan, F., & García Teruel, L. (2019). La calidad del trabajo como obligación empresarial. En C. A. Montoya Agudelo Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente. Bogotá. doi:<https://doi.org/10.16925/9789587601527>
- Paredes, M. (s.f.).
- Poder Ejecutivo de la Nación. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación.
- Ravina-Ripoll, R., Marchena Domínguez, J., & Montañes Del Rio, M. Á. (2019). Happiness Management en la época de la Industria 4.0. *RETOS*, 19(18). doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/intelecto>
- Red-Desc. (s.f.). *Red-Desc*. Obtenido de <https://www.escri-net.org/es/derechos/culturales>
- Rey de España, J. (1978). *Constitución Española*. Legislación consolidada. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Rey Vásquez, D. M. (2009). El debate de las industrias culturales en América Latina y la Unión Europea. *Epoca* II, 15(9), 61-84. Obtenido de http://bvirtual.uco.mx/descargables/357_el_debate_de_las_industrias_culturales_en_america_latina.pdf
- Rey, G. (2009). *Industrias Culturales, Creatividad y Desarrollo*. Madrid.
- Romo Jimenez, A. M. (2016). Responsabilidad Social Empresarial y su evolución en México Medio ambiente y sociedad. (pág. 24). Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/9733/3/RSE.pdf>
- Ros, N. (2004). El lenguaje Artístico, la educación y la creación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2901/3826>
- Ruiz Cofreces, J. (2017). *Industria 4.0: aplicaciones en la gestión empresarial*. Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/62637/files/TAZ-TFG-2017-2198.pdf>

- Sacramento da Silva, A., & Simeone Gomes, J. (2011). Consideração do Elemento Cultural no Desenho de Sistemas de Controle de Gestão das Empresas. *Contabilidade Vista & Revista*, 22(1), 143-176. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1970/197017517006.pdf>
- Sánchez Cañizares, S., Trillo Olgado, M., Mora Márquez, C., & Ayuso Muñoz, M. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2), 179-202.
- Sánchez Daza, G., Romero Amado, J., & Reyes Álvarez, J. (2020). Los artistas y sus condiciones de trabajo. Una aproximación a su situación en México. 7(21). doi:<https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2019.21.69464>
- Santiago Nino, C. (1989). *Ética y Derechos Humanos*. Buenos Aires: Astrea.
- Secretaria de Hacienda y Crédito Público. (2022). *EFIARTES*. Obtenido de <https://www.estimulosfiscales.hacienda.gob.mx/es/efiscales/efiartes>
- Shaheed, F. (2013). *Informe de la Relatora Especial sobre los Derechos Culturales: libertad a la libertad de expresión y creación artísticas*. Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Obtenido de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/118/47/PDF/G1311847.pdf?OpenElement>
- Siervo da Motta, L., & Simeone Gomes, J. (2019). Interacciones entre cultura nacional, cultura organizacional y gestión pública. *Contabilidad Y Negocios*, 14(27), 89-103. doi:<https://doi.org/10.18800/contabilidad.201901.006>
- Soberanes Mendoza, J. (s.f.). Generalidades del Juicio de Amparo. Obtenido de http://paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/1671/GENERALIDADES_JUICIO_DE_AMPARO.pdf
- Softtek. (2021). *Informe de Sostenibilidad 2021*. Comunicación Interna. Obtenido de https://www.softtek.com/hubfs/Softtek/social-responsibility/docs/Softtek_Informe%20de%20Sostenibilidad%202021_ESP.pdf?hsCtaTracking=3693e65d-b97b-4d2f-a27e-2a51203a77c8%7Cca7c3b2d-b0c9-435c-a476-2a6f67e8699d
- Softtek. (2022). *Softtek*. Obtenido de <https://www.softtek.com/es/nuestra-compa%C3%B1a>

- Solano Santos, L. (2009). Relaciones Públicas: Patrocinio y Mecenazgo. *Revista de Comunicación Vivat Academia*(109), 63-76. doi:<http://dx.doi.org/10.15178/va.2009.109.63-76>
- Soto Sánchez, R. (2011). Responsabilidad social empresarial: Hacia un futuro sostenible. *Responsabilidad social empresarial: Hacia un futuro sostenible* (pág. 12). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco . Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/11D.pdf>
- Tatarkiewicz, W. (1995). *Historia de seis ideas. Arte, belleza, forma, creatividad, mimesis, experiencia estética*. Madrid: Tecnos. Obtenido de <https://marisabelcontreras.files.wordpress.com/2013/11/tatarkiewicz-historia-de-seis-ideas.pdf>
- Tesis I.5o.C. J/30 (9a.). (2011). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta* (Vol. libro I t. 3).
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1998). *Riding the Waves of Culture*. London: British Library.
- UNESCO. (2001). La propiedad intelectual como derecho humano. *Boletín del derecho de autor*, XXXV(3), 89. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000125505_spa
- Vasconcelos, J. (2011). *La creación de la Secretaría de Educación Pública*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.
- Vazquez Egea, M. (2014). Arte y Derechos Humanos. *Revista de Derecho UNED*(14), 751-793. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/viewFile/13307/12178>
- Whoqol, Group. (1997). *Measuring Quality Life*. Switzerland: World Health Organization. Obtenido de https://www.who.int/mental_health/media/68.pdf
- Wilder, J. B. (2015). *Historia del Arte para Dummies*. Barcelon: Grupo Planeta.
- Willette, J. (5 de Marzo de 2010). *arthistoryunstuffed*. Obtenido de arthistoryunstuffed: <https://arthistoryunstuffed.com/kant-art-for-arts-sake/>
- Zuccarino, M. (2012). Modelos estadounidense-fordista y japonés-toyotista: ¿Dos formas de organización productiva contrapuestas? *Historia Caribe*, VII(21), 197-215. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/hisca/v7n21/v7n21a09.pdf>

