

TOMO 1/A

DICCIONARIO
ENCICLOPÉDICO MULTIMEDIA
EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA
BIOÉTICA LABORAL.

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST

Gabriel Ignacio Gómez Marin.



MINISTERIO DEL TRABAJO



GESTORES:

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Lucy Bueno Calderón

Paulina Tabares Serna

Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Carlos Andres Dussan Salas

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.

Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:

Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Jesús Emiliano Castañeda Palacios

Octavio Arcila Quintero

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero

**DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO EL
MUNDO DEL TRABAJO Y LA
BIOÉTICA LABORAL. TOMO 1.**

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA LABORAL.

*Constitucional. Pedagogía del trabajo. Ética laboral. Trabajo e intimidad.
Legislación Laboral Individual y Colectiva. Reconversión del talento humano.
Seguridad social - Sistema general de riesgos laborales. Sociología del trabajo.
Competencias emprendedoras. Mercado de trabajo. Bioética. Macrobiótica.
Responsabilidad Social Empresarial. Riesgo psicosocial del trabajo. Normas
Internacionales del Trabajo. Prevención de las peores formas de Trabajo.
Nuevas formas de trabajo. Derechos Humanos laborales. Prevención de la
explotación infantil. Prevención de la explotación sexual comercial.*

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Magister en Bioética P.U.J.

Bogotá, 2023.

Dedicatoria:

A los quinientos veintitrés mil (523.000) Niños, Niñas y Adolescentes trabajadores en Colombia.

La siguiente compilación se propone a manera de investigación como un circuito que une y atraviesa todo emergiendo la categoría "Bioética del Trabajo" (Ver mapas conceptuales); así como la vida moderna está llena de momentos, de fragmentos, de sucesos le sugerimos que no trate de leer esta obra de una sola vez sino que cada lectura sea analizada individualmente como punto de referencia que le permita integrar a la reflexión ética y Biopolítica los principales problemas relacionados con la legislación laboral, la preparación para ingresar al mundo laboral por parte de los jóvenes, la transición del mundo de la academia al mundo del trabajo, el avance científico y la vida.

Basado en:

*Las investigaciones de los profesores
Daniel Meneses, e Ingerborg Carvajal
Freese de la Universidad
del Quindío.*

Texto para integrar:

*A los lineamientos académicos del diseño de cursos
curriculares relacionados con el mundo del trabajo
para los países signatarios de la Organización
Internacional del Trabajo.*

Ediciones digitales:

1ª Edición: *Bioética del Trabajo*.
Palmira, Valle del Cauca. Colombia. 19 de enero de 2004.

2ª Edición: *Taller de bioética*.
14 de enero de 2014.

3ª Edición: *El mundo del trabajo*.
23 de febrero de 2014.

4ª Edición: *Taller de bioética y trabajo en Girardot*.
10 de octubre de 2014.

5ª Edición: *Investigación Doctoral*.
9 de julio de 2015.

6ª Edición: *Bioética laboral*.
25 de mayo de 2018.

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

Carrera 93 No. 147 -62 Barrio La Campiña de Suba,
Bogotá D.C. Colombia, Sur América.
Celular.:300 574 78 11.

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

1ª Edición Digital. DVD. Libro electrónico. 24 de agosto de 2015.

2ª Edición. Libro digital. 03 de julio de 2018.

3ª Edición. Audio libro en versión podcast. 3 de octubre de 2022.

4ª Edición. *Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño*. 24 de octubre del 2022. Tomo 1. Emisión Año 2017 y 2018. Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

5.ª Edición. *Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral*. 11 de noviembre del 2022.

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

6.ª Edición. *Todo sobre el empleo con Jesús Emiliano Castañeda Palacio*. 16 de noviembre del 2022.

7.ª edición. *La Ecologización del Trabajo*. 20 de noviembre de 2022.

8.ª edición. *La Biolaboralidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila*. 21 de noviembre del 2022.

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

9ª edición. *Tendencias Laborales*. 25 de noviembre del 2022.

10ª Edición. *Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral*. Segunda Temporada 2022. Tomo 1. febrero 2023.

11ª Edición. *Diccionario enciclopédico El mundo del Trabajo y la Bioética Laboral*.

El siguiente material se ha producido con fines estrictamente académicos para el uso de los educandos de las cátedras universitarias y los cursos de actualización programados por el Ministerio de Trabajo y los cursos de preparación para la vida laboral de Bienestar institucional, Área de promoción y desarrollo de la Universidad Piloto de Colombia, de acuerdo al artículo 32 de la Ley 23 de 1982 cuyo texto es el siguiente: "Es permitido utilizar obras literarias o artísticas o parte de ellas, a título de ilustración en obras destinadas a la enseñanza, por medio de publicaciones, emisiones o radiodifusiones o grabaciones sonoras o visuales, dentro de los límites justificados por el fin propuesto, o comunicar con propósito de enseñanza la obra radiodifundida para fines escolares, educativos, universitarios y de formación personal sin fines de lucro, con la obligación de mencionar el nombre del autor el título de las obras utilizadas.

Imagen Portada: Grupo de comunicaciones del Ministerio de Trabajo.

Producción: Juan David Pulido Gómez - Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

Foto Nipón. Carrera 91 # 145- 65. Bogotá D.C.

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Audio libro digital en versión pódcast

Difusión de la bioética y de la normatividad de los derechos fundamentales del trabajo y de la política de trabajo.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí 

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**



www.bioeticadeltrabajo.org

TABLA DE CONTENIDO

1. ANTECEDENTES.....	13
1.1 Desarrollo de la iniciativa.....	14
2 . PRÁCTICA PEDAGÓGICA.....	16
2.1 Seminario sobre la bioética del trabajo:.....	18
2.1.1 Presentación:.....	18
2.1.2 Objetivo general.....	18
2.1.3 Objetivos específicos:.....	19
2.1.4 Metodología:.....	20
2.2 Operativización:.....	21
2.2.1 Responsabilidad social y ética:.....	21
2.2.2 Objetivos:.....	23
2.2.3 Estrategias pedagógicas:.....	23
2.2.4 Metodología:.....	24
2.3 Temas, sesiones y plan de trabajo:.....	25
2.4 Seminario investigativo para la formación integral condiciones para su ejecución:.....	28
2.4.1 Democrático.....	30
2.4.2 ¿Cómo funciona?.....	31
2.4.3 Director del seminario:.....	31
2.4.4 Obligaciones de los participantes:.....	33
2.4.5 El trabajo escrito (schriftliche arbeit):.....	35
2.4.6 Otras formas de estructuración.....	37
2.4.7 Seminario con grupo de preparación.....	37
2.4.8 Seminario orientado por los participantes.....	38
2.4.9 El seminario investigativo ¿qué es?.....	38
2.4.10 Nombre:.....	41
2.4.11 Biblioteca del seminario:.....	41
2.4.12 Fecha de organización:.....	42
2.4.13 Duración:.....	44
2.4.14 Financiación:.....	45
2.4.15 ¿Qué objetivos tiene?:.....	45
2.4.16 Ventajas del seminario:.....	48
2.4.17 Características del seminario.....	55

2.4.18 Ambiente del seminario	55
2.4.19 Funciones del seminario:.....	56
2.4.20 Las diversas actividades académicas:.....	58
2.4.21 Talentos y recursos:.....	59
2.4.22 Operativización "desarrollo de una sesión de seminario":.....	59
2.4.23 Planeación de actividades:.....	60
2.4.24 Ejemplo de protocolo:.....	62
2.4.25 La clase:.....	63
2.4.26 El repertorio	64
2.4.27 El ejercicio.....	65
2.4.28 El práctico	66
2.4.29 El conversatorio:	68
2.4.30 La comunidad o círculo de trabajo:	68
2.4.31 El privatisimo:.....	69
2.4.32 El proseminario:	69
2.4.33 Seminario:.....	70
2.4.34 Ejemplo de evaluación:	71
3 . ALIANZA ESTRATÉGICA:.....	73
3.1 Portafolio de servicios:.....	74
3.1.1 E-learning.....	74
3.1.2 Investigaciones:	74
3.1.3 Construcción social del territorio:	75
3.1.4 Proyectos de construcción de social del territorio:.....	76
3.1.5 Componente saber hacer:.....	76
3.1.6 Gestión y transferencia de conocimiento:.....	76
3.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación :.....	76
3.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.....	77
3.3 Impacto generado.....	77
3.4 Enlaces de interés:	78
4 . PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.....	79
4.1 ¿Qué es el programa?.....	83
4.1.1 Introducción:	85
4.1.2 Objetivos:.....	85
4.1.3 Visión:	85

4.1.4	Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:	86
4.1.5	Metodología.	89
4.1.6	Agenda - mesa de trabajo:	91
4.1.7	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	95
5 . A.....		109
5.1	Acoso laboral Parte 1.....	110
5.2	Acoso laboral Parte 2.....	111
5.3	Acoso laboral Parte 3.....	118
5.4	Adicción al trabajo	119
5.5	Afectaciones laborales.....	120
5.6	Agotamiento laboral.....	121
5.7	Acceso al Agua.....	122
5.8	Ambientes tecnológicos Parte 1.....	122
5.9	Ambientes tecnológicos Parte 2.....	131
5.10	Amenaza a la Humanidad.....	133
5.11	Análisis comparativo desde la perspectiva bioética	134
5.11.1	Biolaboralidad.	134
5.11.2	El nuevo sujeto legal laboral.....	134
5.11.3	Biotrabajo.....	134
5.11.4	Inspección de trabajo inteligente.	135
5.11.5	Bioética del trabajo.....	135
5.12	Árbol nacional.....	135
5.13	Audiencia sobre el avance climático	136
6	TRABAJO DE CAMPO.	138
6.1	Panorama de la inspección de trabajo en Colombia.	141
6.2	Pedagogía.	144
6.3	Procedimiento.....	144
6.4	Incorporación de la bioética del trabajo a la pertinencia de la misión, visión y valores de las empresas.....	145
6.4.1	Valores.....	145
7	MAPAS MENTALES.....	163
7.1	El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.	165
8 .	EPÍLOGO.	177
8.1	El sueño de escribir un libro:.....	178
8.2	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:	180

9 BIBLIOGRAFÍA..... 182

1. ANTECEDENTES.

Es necesario pasar de las palabras y los discursos, a los hechos; es la única manera para que los trabajadores, verifican en la práctica, que ellos son cruciales, importantes y protagonistas; las fuerzas vivas del mundo productivo apoyándose en la academia, han fortalecido la participación ciudadana. Por ejemplo, mediante un trabajo de campo sostenido (1995-2020), se concretó la operatividad de una bioética laboral; desde la política pública, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo, emergiendo una Inspección de trabajo inteligente, con los siguientes valores agregados:

- Desarrollo de alianzas estratégicas¹, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle² y Piloto³.
- Página web con más de catorce mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo⁴.
- Activación de los comités locales de salud ocupacional, erradicación del trabajo infantil, de aportes parafiscales en el Valle del Cauca (Palmira, Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida)⁵.
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo⁶, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.
- Mediante inspecciones preventivas⁷, se fortaleció la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas⁸, incorporando la bioética a su misión, visión y valores.

1.1 Desarrollo de la iniciativa.

Con una nueva mirada ética de la Inspección de Trabajo, emerge la Bioética del Trabajo para lo cual he sistematizado mi vida desde la experiencia educativa y de servidor público, cimentada en los valores familiares y en forma de autobiografía novelada, contiene imágenes de una trayectoria, que recoge los relatos de mis estudiantes, y las historias e ilusiones de los emprendedores, así mismo los diálogos con trabajadores acerca de sus angustias y necesidades, en especial, cuando han perdido su empleo, descubriendo en su rostro la abnegación y el sacrificio para llevar el pan a sus hogares.

¹ Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales, en la Dirección Territorial de Bogotá, del Ministerio de Trabajo, pertenecientes a los grupos de la Dirección, Resolución de conflictos y Conciliación, Prevención, Inspección Vigilancia y Control, como masa crítica de reflexión, análisis y difusión de normas laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo “bioética del trabajo”, se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018. Bogotá.

² Sede Palmira Años 2000 a 2004. Seminario investigativo. Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

³ Desde agosto de 2007 hasta 2017, se capacitaron 11.200 estudiantes en Bogotá y 1200 en la sede de Girardot. Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018. Bogotá.

⁴ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

⁵ Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

⁶ “El mundo del trabajo y bioética laboral”, una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retransmisiones de series del programa de radio abierta “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Ardeb. 2018. Bogotá.

⁷ Para dar cumplimiento al Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014; Se hizo presencia institucional por parte de la autoridad de trabajo, en empresas consideradas como del sector crítico, en el ámbito de laboral, así: construcción, seguridad, comercio, servicios y transporte; incorporando la bioética laboral, al quehacer empresarial, mediante sensibilizaciones con talleres, charlas y cartillas, articulando al sistema de bienestar del talento humano así como a la visión, misión, y valores de la empresa, una nueva mirada que integra la vida y el trabajo. Ibidem.p.p.127.

⁸ Amarillo S.A. S., Ar Construcciones S.A.S., Flota la Macarena S.A., Servientrega, Flota Magdalena S.A., Transportes Saferbo S.A., Quala S.A., Panamericana Librería y Papelería S.A., Parques y Funerarias S. A.S., CBC S.A., Telesentinel Ltda, Seguridad Atlas Ltda, Casa editorial El Tiempo S. A., Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., Industrias Cruz Hnos S.A., Construcciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda. Ibidem.

La Bioética del trabajo es un proyecto de vida, que no he abandonado a pesar de ser una idea futurista que por los afanes del día a día y las coyunturas, se dificulta verla en prospectiva; pero si la analizamos desde el presente, siendo conscientes del pasado; es un aporte espiritual, enriquecedor de la moral y los valores, para consolidar formas de optimismo y autoestima.

Es la consagración del amor a la comunidad, colocando en práctica e investigando sobre los conceptos de la bioética y el trabajo, teniendo como punto de partida las vivencias del servicio público, asumiendo el rol de autoridad de paz e Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, impartiendo justicia e igualdad, conjurando el agravamiento de controversias laborales.

Durante más de cinco lustros, he trasegado en la vida laboral de las empresas, los sindicatos y los trabajadores, aplicando el pacifismo como proyecto ético contemporáneo y valor social, resaltando la importancia de la concertación y el diálogo social, para prevenir involucrando la integridad y la ética a la resolución de conflictos, construyendo confianza y lealtad como principios; la evidencias de este esfuerzo se reflejan en la creación de cientos de actas de conciliación voluntarias laborales, realizadas en el Quindío, Valle y Bogotá.

La creación del biotrabajo y la biolaboralidad, está dirigida a todos los jóvenes, de mentalidad espontánea, a quienes les interesa, lo intempestivo, lo audiovisual, el arte, el cuerpo, la danza, lo esotérico y tal vez, por mi formación, en ciencias jurídicas y éticas; se convierte en todo un reto y desafío personal, transmitir los conceptos básicos relacionados con los valores personales, familiares, sociales y empresariales.

2 PRÁCTICA PEDAGÓGICA.

“El verdadero educador es el que sabe acompañar al alumno en este proceso de maduración para la ciudadanía y sabe que solo se culmina en el momento en que ya no es maestro de su discípulo, sino conciudadano de alguien, con quien él tuvo una enriquecedora experiencia de emancipación”⁹

⁹ Guillermo Hoyos.

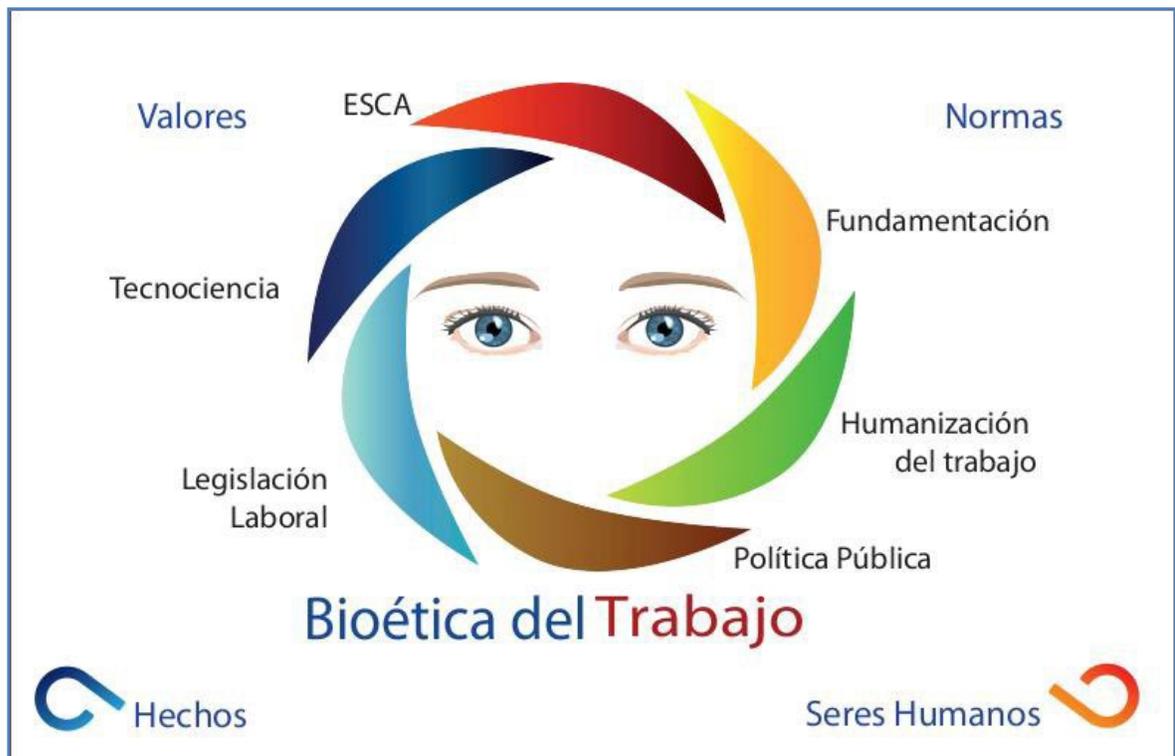


Figura 1¹⁰

¹⁰ Archivo del autor 2015.

Seminario investigativo para la proyección integral de la educación, basado en la metodología del Pbro. Navarro Barrera y el ICFES:¹¹

Un grupo reducido investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas recurriendo a fuentes originales de información.

2.1 Seminario sobre la bioética del trabajo:

Se realizarán talleres de orientación e información sobre: El trabajo y la bioética - dentro de una alianza estratégica para una política pública a favor de los derechos de los jóvenes trabajadores profesionales que aspiran ingresar al mundo del trabajo.

2.1.1 Presentación:

- Este seminario-taller tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los aspirantes a insertarse en el mundo del trabajo.
- Se propone orientar e informar a los estudiantes de séptimo semestre sobre el mundo del trabajo desde la perspectiva bioética- ethos del bios- (ética de la vida).

2.1.2 Objetivo general

- Ante la ausencia de una cátedra permanente, así como por las responsabilidades humanas y laborales que enfrentarán los futuros

¹¹ Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993. Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación

profesionales se retomará el significado de los valores, para afianzar una ética que promueva la excelencia, haga innecesario recurrir a las leyes y sea una garantía para la sociedad. Estimular, desarrollar y potenciar dimensiones en el estudiante de manera integral que le aseguren un desempeño exitoso en su cotidianidad como ser humano activo y aportante a la comunidad con énfasis en las competencias laborales.

2.1.3 Objetivos específicos:

- Informar a los estudiantes con un enfoque práctico; abordando la temática que debería conocer para su desempeño en el mundo del trabajo, en un cargo en el sector privado – público, o en el auto empleo.
- Interpretar la constitucionalización del Derecho Social en la carta política colombiana de 1991 y desde los nuevos paradigmas de la BIOÉTICA.
- Proporcionar las herramientas con las que debe contar un servidor público o privado en las áreas de Política Pública, en los ámbitos conceptuales, analíticos y de interpretación en los cuales se desempeñará.
- Generar una obra de política pública basada en las memorias escritas de lo que piensan, sienten y hacen los estudiantes; Orientando y Desarrollando la capacidad, la idoneidad y la potencialidad de los educandos para mejorar su desempeño en el mundo del trabajo con una mirada bio céntrica.



Figura 2.¹²

2.1.4 Metodología:

Este seminario taller se hará de modo democrático, es decir, todos los que quieran expresar su posición tendrán la oportunidad de presentarla; Todas las ponencias serán publicadas en un libro. Así creemos que estamos cumpliendo con el desarrollo del estado Social de Derecho.

- Cátedra magistral
- Exposición de trabajos de investigación en grupo
- Talleres grupales
- Lecturas que se señalarán a los estudiantes



Figura 3¹³

¹² Archivo del autor. Conferencia de bioética en el auditorio académico de la U.P.C., 2014.

¹³ Ibidem.

2.2 Operativización:

- Apertura de la sesión
- Elecciones de roles
- Preguntas aclaratorias
- Exposición del tema
- La discusión
- Enriquecimiento integral
- La conclusión
- Síntesis y continuación del tema

2.2.1 Responsabilidad social y ética:

Es un seminario especialmente dirigido a estructurar en los estudiantes un marco teórico-práctico adecuado para el abordaje, análisis, manejo y resolución de los problemas éticos que se presentan en el ejercicio de las profesiones, en su íntima relación con lo político, jurídico y social, como un proceso de comprensión de máximos y valores, y de argumentación en búsqueda de las mejores razones y motivos en Pro de la vida: la vida es sagrada. Una comprensión discursiva de la ética nos permite relacionarla con la biopolítica en el ámbito de lo público.

Con este presupuesto, la ética, como un saber práctico de carácter dialógico, analítico, comprensivo, interpretativo y valorativo, despliega sus diversas capacidades, dadas por la comprensión holística, sistémica, compleja e interdisciplinaria de su quehacer, hacia la identificación y develación de los problemas éticos.

En este caso particular del seminario, se hará referencia a áreas de ética y la responsabilidad social. el análisis de casos empresariales permitirá articular y comprender la manera como los diversos elementos teóricos se verifican en la realidad. Se espera que el estudiante logre delimitar el campo de la ética práctica, distinguiendo los elementos que la componen, conociendo los diversos modelos de análisis y las diversas fuentes y modos de fundamentación en la toma de decisiones morales en la gestión de proyectos en Colombia.



Figura 4.¹⁴

Figura 5.¹⁵



¹⁴ Amazing vector. Obtenido 4/10/ 2022: http://wallpaper4free.org/walls/amazing_vector_artwork_6-other.jpg

¹⁵ ¿Genética? Obtenido 4/10/ 2022: [¿genetica?utm_source=gimgs&utm_medium=img2node&utm_campaign=hotlink](https://genetica?utm_source=gimgs&utm_medium=img2node&utm_campaign=hotlink)



Figura 6.¹⁶

2.2.2 **Objetivos:**

Aportar los elementos teóricos sobre los cuáles se sustenta la ética como disciplina involucrada en la práctica contemporánea y promover el desarrollo de habilidades para el análisis y discusión de casos empresariales desde la perspectiva ética.

2.2.3 **Estrategias pedagógicas:**

Se seguirá la metodología de seminario-taller, buscando combinar la fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos. Los estudiantes recibirán con antelación las lecturas obligatorias, así como bibliografía adicional. Así mismo, llevarán a cabo relatorías y protocolos que permitan ir acumulando un registro escrito de los tópicos estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso.

¹⁶ Nanotecnología. Obtenido 4/10// 2022: <http://img.xatakaciencia.com/2012/11/nanotecnologia.jpg>

2.2.4 Metodología:

- Para el desarrollo de la asignatura, se propone aplicar un formato básico de seminario-taller en el cual los estudiantes logren una mayor participación en la gestión del conocimiento.
- Esto implica la realización de clases magistrales por parte de los docentes participantes, exposiciones de los estudiantes, debates en conjunto y por pequeños grupos, video foros, evaluaciones de conocimiento y/o ensayos e informes temáticos.

Figura 7¹⁷



¹⁷ Archivo del autor: Estudiantes de la U.P.C., haciendo su ponencia sobre temas laborales 2016.



Figura 8¹⁸

2.3 Temas, sesiones y plan de trabajo:

El mundo del trabajo: Duración dos (2) horas.

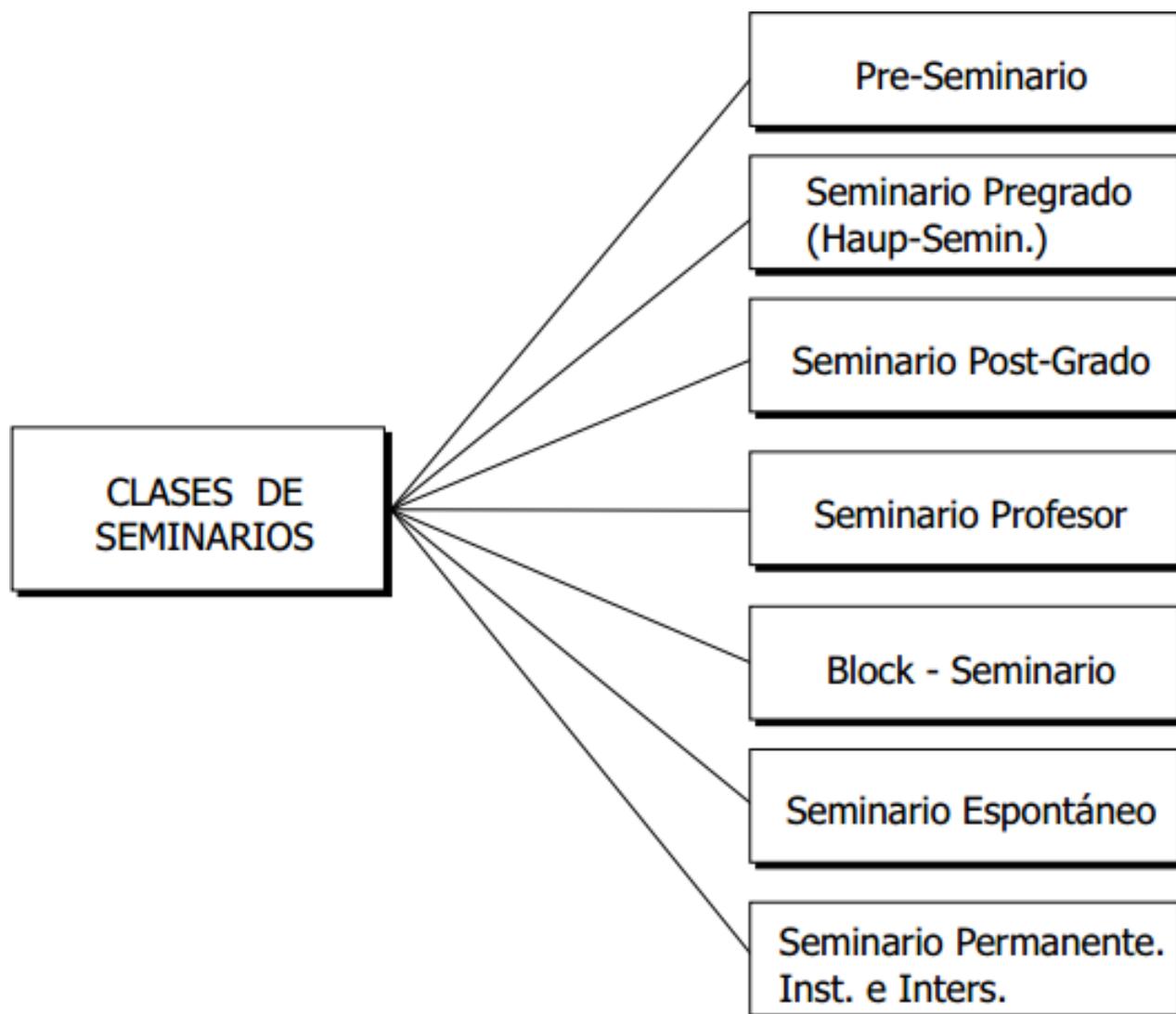
Inducción para la práctica empresarial, Responsabilidad social empresarial y la práctica laboral, el trabajo decente; El contrato de aprendizaje, Globalización y nuevas relaciones laborales. Modelos actuales aplicados en las relaciones laborales. Habilidades y aptitudes para el servicio público, la función pública y el servicio civil, intermediación del mercado laboral.

Bioética: Duración dos (2) horas.

Fundamentación de la Bioética, Ecología Humana, macro bioética - micro bioética; las diferentes Éticas, Las Ciencias Biológicas; investigación en bioética Comprensión de lectura: La dignidad humana. Estudio de caso: perspectiva de género, identidad cultural, mujeres, salud y trabajo. La economía solidaria. Lógica y actualidad. Responsabilidad ética del profesional. Razonamiento abstracto, Programación Neurolingüística, espíritu empresarial. Conocimientos gerenciales, elaboración de mapas conceptuales, Políticas públicas, ¿están las nuevas tecnologías cambiando nuestra realidad. Primera sesión: Presentación general discusión de la metodología del seminario, asignación de exposiciones y protocolos, entrevista personal a cada uno de los participantes.

¹⁸ Ibidem.

COMPONENTE PEDAGÓGICO DEL SEMINARIO¹⁹



Esquema 1.²⁰

¹⁹ ICFES, 1993. Pbro. Navarro Barrera.

²⁰ Ibidem.

CLASES DE SEMINARIOS:

En el presente mapa conceptual se menciona los proseminarios y que divide los seminarios según el grado o punto de avance de los estudios en: Seminarios para principiantes (Proseminare) o Proseminarios; para jóvenes que se hallen a mitad de sus estudios (seminar) o seminarios y para estudiantes bastante avanzados en sus estudios: (Oberseminare) o seminario Superior. Todos ellos con grado de intensidad y condiciones diferentes.²¹ Los seminarios se dirigen a los que estudian una ciencia determinada. (Tecnología, Jurisprudencia, Filosofía, Historia, Medicina, Economía, Física, etc.)

Dado que el usufructuario es el estudiante entonces se tiene: Seminarios para diplomados: Es lo que se llama (Diplomandenseminar) = S. FurDiplomanden).

- Seminarios para doctorados: Son los que se denominan (oktorandenseminar = S. UrDoktoranden).
- Seminarios para alumnos que van en mitad de carrera: Es lo que se llama el (Mittelseminar) o Seminario intermedio.
- Seminario para alumnos de últimos semestres: Para disertantes y alumnos de últimos años (furDissertantenundStudenten der hoherenSemestern).
- Seminarios para todos: Son seminarios sobre una determinada Clase (S.zurVorlesung) o tema. Es lo más corriente como complemento de la clase magistral. Se trata de la elaboración, racionalización y visión pragmática de una asignatura. En otros términos, es el aspecto pragmático de los principios de una asignatura.

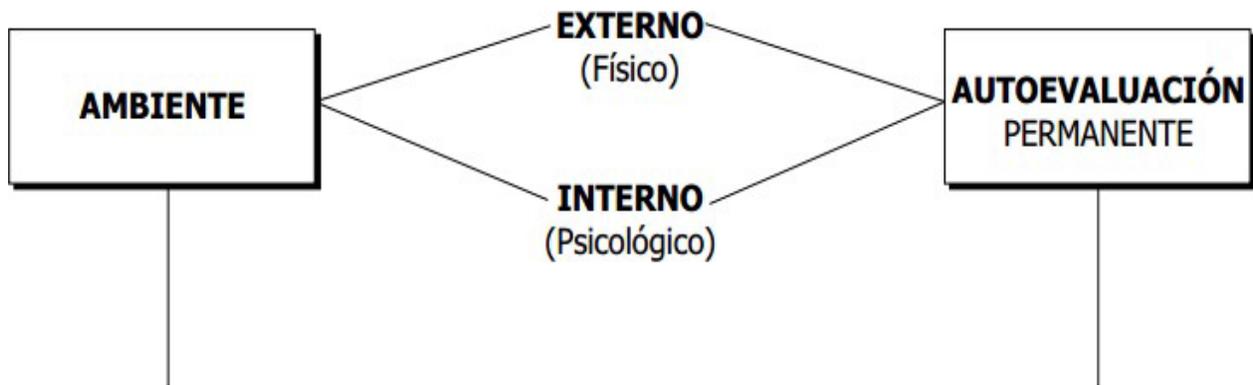
Lugar del seminario: El seminario tiene por lo general su recinto propio dentro de la misma universidad, es el seminarraum o salón para seminario. Hay universidades que poseen un edificio contiguo o cercano, designado a albergar a todos los seminarios. Por lo general se tienen salas amplias, dotadas de mesas largas y anchas que sirven a la vez para el estudio y los ejercicios.

El estudiante no concurre al lugar del seminario solo para participar en los ejercicios dirigidos por el profesor, sino que ordinariamente también estudia allí. Allí pasa la mayor parte de su tiempo hábil. El verdadero estudiante, cuando no está en la sala escuchando una clase está en el Seminario, porque en este halla al alcance de su mano todo cuanto necesita para su estudio: mesa biblioteca, fotocopidora, etc. Sobra hacer comentario alguno sobre el silencio y la seriedad que reina en tal recinto.²²

²¹ Pbro. Navarro Barrera. El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación. Apuntes sugeridos al momento de dictar los cursos desde el año 1998 hasta 2003 por el catedrático Gabriel Ignacio Gómez Marín.

²² Ibidem.

2.4 Seminario investigativo para la formación integral condiciones para su ejecución:



Esquema 2²³

El seminario no tiene por lo general un empleado administrativo. Suelen ser los mismos estudiantes quienes lo abren, cierran y cuidan sus pertenencias. En los países de habla alemana la honradez suele llevarse al extremo y entonces, no hay peligro de pérdida de los elementos de trabajo. Los seminarios suelen estar abiertas sin interrupción todas las horas laborales del día hasta las 22 horas.

El ambiente de silencio es tan especial que alguien puede entrar y salir sin ser notado y sin molestar a nadie en su estudio. Este sistema de clase privilegia la exactitud científica por sobre la eficacia didáctica. En la actualidad se abre paso, es deseada por parte del estudiantado de la Universidad Alemana una forma, podría llamarse, de didáctica de la pregunta.

Los estudiantes desean se les permita preguntar más en relación con el tema desde luego, lo que lleva a conocer el punto de vista del profesor al presentar sus propios argumentos. Sea cual fuere la forma externa de la clase su característica es esta: que en ella solo el profesor habla y los estudiantes se limitan a oír. Más aun, el alumno es designado con la palabra Oyente (OrdentlicherHorer) esto es, alumno extraordinario y el (Gasthorer) o alumno huésped o invitado. El profesor no es interrumpido, ni el alumno es interrogado. El profesor desde luego que ha estudiado ha investigado y meditado muy bien y concienzudamente y entonces va a la cátedra a exponer ante sus alumnos sus resultados.

²³ Ibidem.

Para esto el profesor solo dicta (lee) un par de horas a la semana y es ayudado en su trabajo de preparación por un grupo calificado de asistentes y asesores. El estudiante en la clase es pues receptivo: recoge el pensamiento del profesor, lo comprende, lo asimila o también no lo capta o lo tergiversa. Lo acepta con o sin crítica, pero todo corre por su cuenta y responsabilidad pues en la clase el profesor no le enseña ni a comprender, ni a analizar, ni a criticar, ni tiene ningún control sobre los conocimientos o capacidades. Tampoco es posible un control propio o ajeno del proceso de aprendizaje, ni se da ninguna retroalimentación en la recepción de la información, ni se toma tampoco nota de asistencia.

Como quiera que se trata de una comunicación de una sola vía (información) del profesor al alumno, la investigación en materia de comunicación ve como negativo lo siguiente; por lo general se recibe apenas un 30% nada más de la información enviada cuando no se emplea ni tablero, ni retroproyector, ni ningún otro medio: el profesor o conferencista no se forma ninguna idea de la manera como su información es codificada; los oyentes se ven condicionados a una forma selectiva de oír con su correspondiente reacción; no es posible una forma de "feed back" de modo que el profesor se entere y compruebe cómo y en que fue entendido a los alumnos si han captado correctamente las ideas centrales.

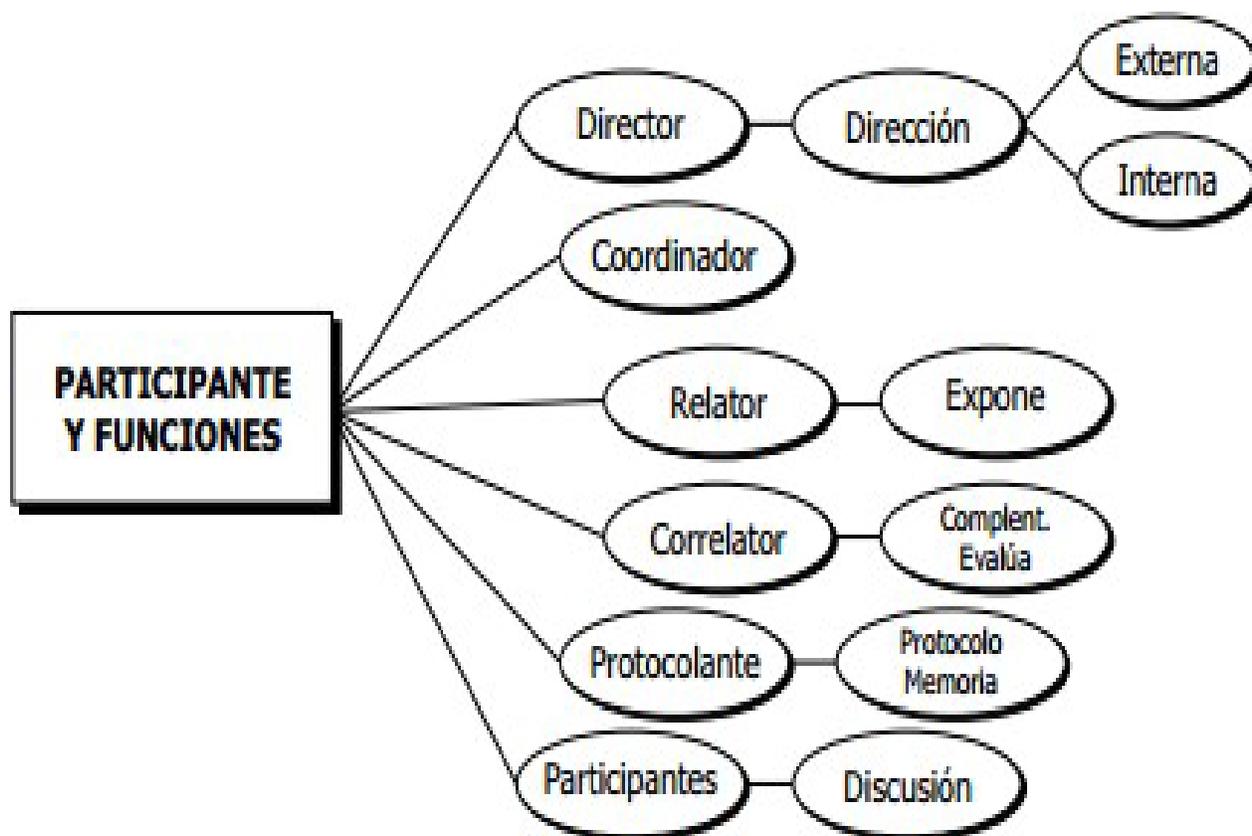


Figura 9²⁴

²⁴ Ibidem

La crítica didáctica y comunicativa se sintetiza en que: los procesos de aprendizaje necesitan de la comunicación. Esto es claro para cada científico si él piensa, que su propia competencia se fomenta y se enriquece a través del dialogo con sus estudiantes, sus asistentes y sus colegas. Aprender en una situación de solo oír y grabar es simplemente, apenas posible. El hombre actual más que auditivo es audiovisual. De otra parte, aparecen también aspectos positivos que no se pueden callar: la posibilidad que la clase le ofrece al investigador de someter a discusión lo logrado por él en su trabajo de investigación. La clase es también la única en la serie de actividades académicas, en la que ninguna prueba o control de rendimientos se pide directamente. Este sistema de dictar clase obedece a la estructura piramidal en la organización de la Universidad Alemana: centrada en el individuo.²⁵

2.4.1 Democrático



²⁵ Pbro. Navarro Barrera. El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación. Apuntes sugeridos al momento de dictar los cursos desde el año 1998 hasta 2003 por el catedrático Gabriel Ignacio Gómez Marín.

2.4.2 ¿Cómo funciona?

Por lo general los seminarios están tan bien organizados en cuanto a suficiente y oportuna información escrita con temas, resumen de lo que se pretende, literatura principal y secundaria, fechas, duración, lugar, requisitos de admisión, etc., así como a la seriedad y cumplimiento cabal de su ejecución, que revisten todo un carácter de seriedad que imprime su sello inconfundible a la Universidad Alemana.

2.4.3 Director del seminario:

El director del seminario es siempre, por derecho propio, todo profesor ordinario. Un seminario puede tener dos directores, que serán desde luego profesores ordinarios. Esto no es extraño, pues la función de dirección no es burocrática sino docente en todo el sentido de la palabra: la dirección de los ejercicios en que toman parte sus estudiantes. El director de un seminario no es funcionario de mayor o menor categoría hombre de ciencia científico busca hacer progresar la suya. Como profesor debe no solo enseñar sino también iniciar a los estudiantes en las fuentes y los métodos de investigación. Por eso, él está siempre presente en el seminario para este contacto y ejercicio tan valioso, con los estudiantes. Un profesor de una Universidad alemana se identifica y se realiza en la investigación y el fomento de la ciencia, a la cual dedica su vida exclusivamente.

²⁶ Ibidem



Figura 10²⁷

De ahí se explica la estabilidad de su cátedra y de su oficio. La actividad visible del profesor (Lección, Seminario, Publicaciones) no es entonces sino un reflejo externo, intermitente y breve de la actividad invisible, continúa, larga de paciencia, de su estudio y su meditación. El hecho de que los profesores ordinarios sean los directores del seminario no quiere decir que ellos sean los únicos que dirigen tal actividad. También los profesores honorarios o invitados, los docentes privados y los asistentes dirigen ejercicios de seminario. Un buen director da comienzo a un seminario haciendo énfasis en la conveniencia de las intervenciones de los estudiantes como factor indispensable para el buen fruto de este. Luego distribuye los temas y fija el cronograma de trabajo de manera conjunta y democráticamente. Misión también del profesor es ayudar a suprimir el sentimiento de timidez del estudiante y poseer el arte de saber lanzar a los participantes a intervenir.

El aumento de conocimiento y aprendizaje de un estudiante debe ser estimulado, dirigido y controlado, desde luego que a través del dialogo en grupo, pero fundamentalmente por el contacto directo con el director. El director no puede en ningún caso limitarse a oír o a hacer pequeños comentarios o correcciones. A él le corresponde la introducción del tema e iniciar el trabajo para que los estudiantes tengan si un modelo. También le incumbe la corrección y la profundización de las opiniones de los participantes y en todo el tiempo de duración la dirección que aviva el debate y lo eleva hasta un plano en el que prácticamente desaparece la diferencia entre profesor y discípulo, porque en él solo valen las razones y la claridad de las evidencias o la conciencia de lo insoluble.

²⁷ Ibidem

El director debe elegir aquellos métodos que sirvan preponderantemente para la profundización, la consolidación, el control y la puesta en práctica. Dos extremos de los cuales debe cuidarse el director: que el solo desarrolle el Seminario que no active a los estudiantes, ni los estimule a encontrar ellos mismos nuevos conocimientos.

El otro extremo es que no dirija suficientemente y que abandone la discusión a su propia suerte. Una cosa importante es conducir bien el dialogo. Esto significa: ir sistemáticamente; formular preguntas que pidan y exijan operaciones de la mente como analizar, comparar, juzgar, valorar, abstraer, sacar conclusiones, refutar, fundamentar, probar, transmitir. Igualmente formular preguntas claras, inequívocas, sin ambigüedad; ninguna pregunta doble; formular preguntas que pidan respuestas concretas como: porque, para qué, quien, dónde, cuándo, etc. También es muy valioso utilizar material de enseñanza audiovisual o impreso. Al final de un ejercicio de Seminario, el director o uno de los participantes debe recapitular los resultados de la discusión. El director siempre debe evaluar; al final del Semestre con todos o con un grupo de estudiantes, con los responsables de la materia o en el consejo pedagógico o consejo de facultad.

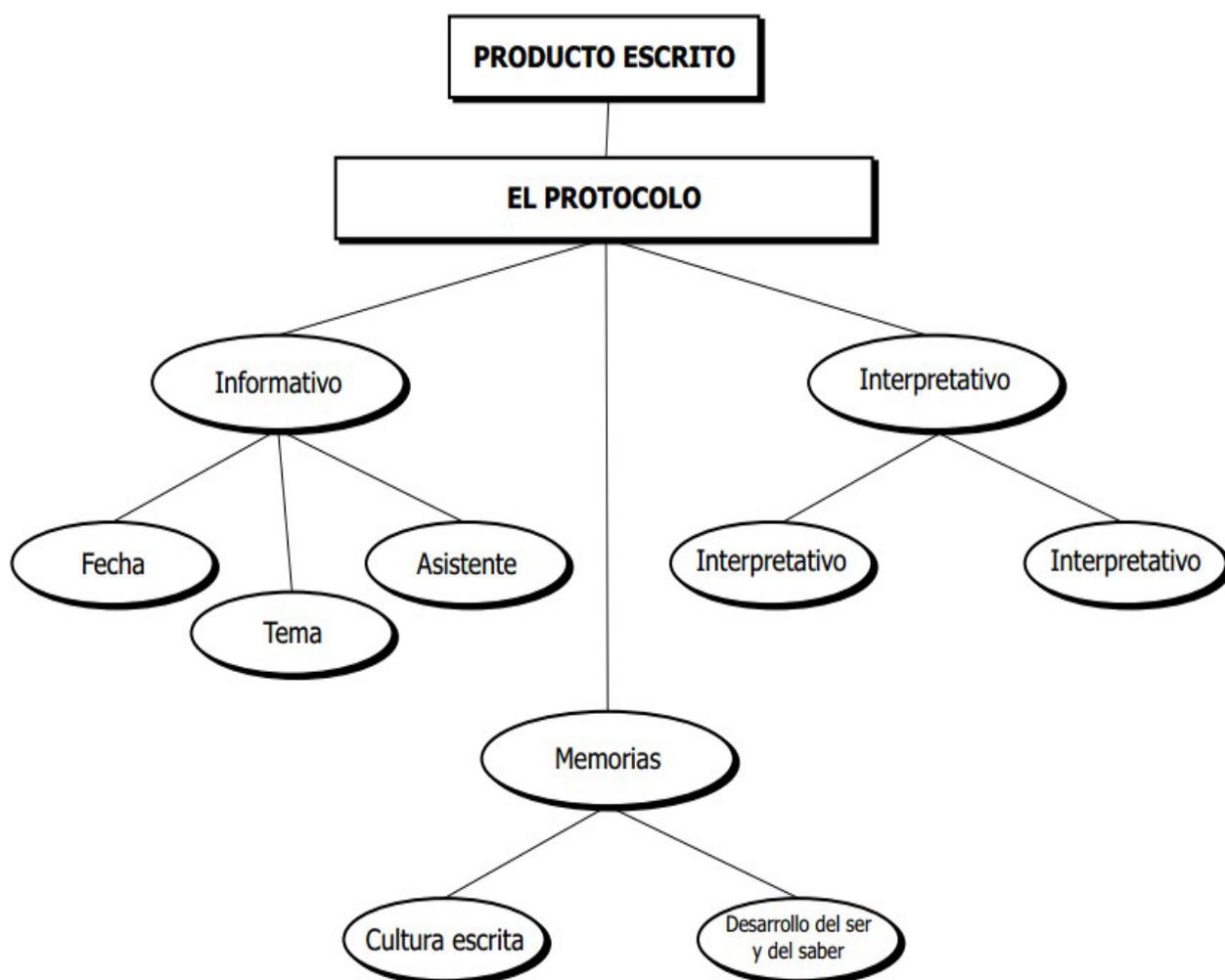
Número de participantes: El ideal para un trabajo de Seminario y habida cuenta de la duración del semestre, es que el número de participantes no exceda de quince. Como lo que caracteriza a un Seminario es la siembra por parte de todos y la intervención activa de sus miembros, es apenas obvio que tan solo con un número tal se puede dictar un trabajo de provecho. Parejo con el número, corre también otro factor que influye en la marcha del Seminario y es la situación de cada estudiante en la marcha de sus estudios. El ideal es tener un grupo de participantes con conocimientos más o menos iguales. De ahí las clasificaciones ya indicadas.²⁸

2.4.4 Obligaciones de los participantes:

Sí dirigir Seminarios es función obligatoria y normal de los profesores, no es menos obligatoria y normal para los estudiantes su participación en ellos. En el libro de estudios del estudiante (Studiumbuch) se va llevando un control de la participación en Seminarios, como uno de los requisitos que debe llenar un candidato a título universitario. Una vez inscritos y admitidos a participar en un seminario los estudiantes aceptan la auto obligación de asistir regularmente. Si se falta hay que presentar una excusa suficiente, lo cual no debe repetirse por más de tres veces. La asistencia es controlada de diversas maneras, lo normal es llamando a lista o firmando una hoja de control.

²⁸ Ibidem.

Finalmente, cada uno de los participantes debe familiarizarse con el tema del seminario, por medio de la lectura de la bibliografía dada y de los trabajos escritos de todos los participantes; luego con la lectura de las fuentes y sobre todo con su propia reflexión sobre la problemática. Solo así, se asegura en interés y la productividad de cada sesión y del seminario todo. Solamente todos se han preparado para el seminario, estarán en condiciones adecuadas para poder discutir con cierto fundamento y entonces se generan una verdadera colaboración de todos con el trabajo de cada uno y al final se llegará a una comprensión del tema en forma cabal. El trabajo escrito es obligatorio para poder recibir el certificado de asistencia y la calificación respectiva. En alguna materia se hace además un examen (Klausurarbeit) respectiva. En alguna materia se hace además un examen (Klausurarbeit).²⁹



Esquema 4³⁰

²⁹ Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993. Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

³⁰ Ibidem.

2.4.5 El trabajo escrito (schriftliche arbeit): ³¹

El trabajo escrito debe ser elaborado con todas las normas y técnicas de la metodología científica que se aprendió en el proseminario. No puede consistir en una serie de puntos de vista, de opiniones, de idea, etc., sino que debe investigar, cuestionar, fundamentar, contribuir realmente al avance de su propia ciencia. Como dice Heidegger: "Preguntar, averiguar, fundamentar". Ir de los datos conocidos a lo desconocido. Según las diversas metas que se proponga el seminario, deben emplearse procedimientos diferentes. Para eso hay diversos tipos de seminarios, por ejemplo:

- a) Esclarecer el pensamiento de un texto. O sea, la interpretación del contenido de un texto.
- b) Esclarecerle pensamiento de un autor: Su objetivo es la investigación formal o
- c) personal, la investigación sobre su metodología y estilo de pensamiento.
- d) Comparar dos autores en su contenido y metodología. Su objetivo es la interpretación comparativa de texto, contenidos, métodos, etc.
- e) Fundamentar una posición. El objetivo es hacer una presentación exacta y una fundamentación de la posición en cuestión.
- f) Sustentar un punto de vista frente a otros. El objetivo en este caso es polémico y supone conocer muy bien su propia posición y la de los demás.
- g) Desarrollar y analizar por medio de la reflexión y especulación un determinado problema. El objetivo es formular y estudiar los problemas que presentan las diversas ciencias con la ayuda a las grandes publicaciones científicas.
- h) Esto supone situar muy bien el problema, su naturaleza, importancia, consecuencia y soluciones.
- i) Estudiar un tema. El objetivo es tomar un tema y estudiarlo en profundidad, basándose para ello en el estudio que autores muy selectos han hecho ya del mismo.
- j) Estudiar y desarrollar proyectos de investigación. El objetivo es tomar un proyecto, formularlo, estudiarlo a fondo y desarrollarlo según los medios y posibilidades de la Universidad.

Este trabajo se escoge luego: se discute su esbozo con el director y después de su realización se busca su visto bueno. Una vez aprobado por el director del seminario se multiplica y se coloca a disposición de los participantes, en el recinto del seminario por lo menos con diez de anticipación a la sesión en que se

³¹ Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

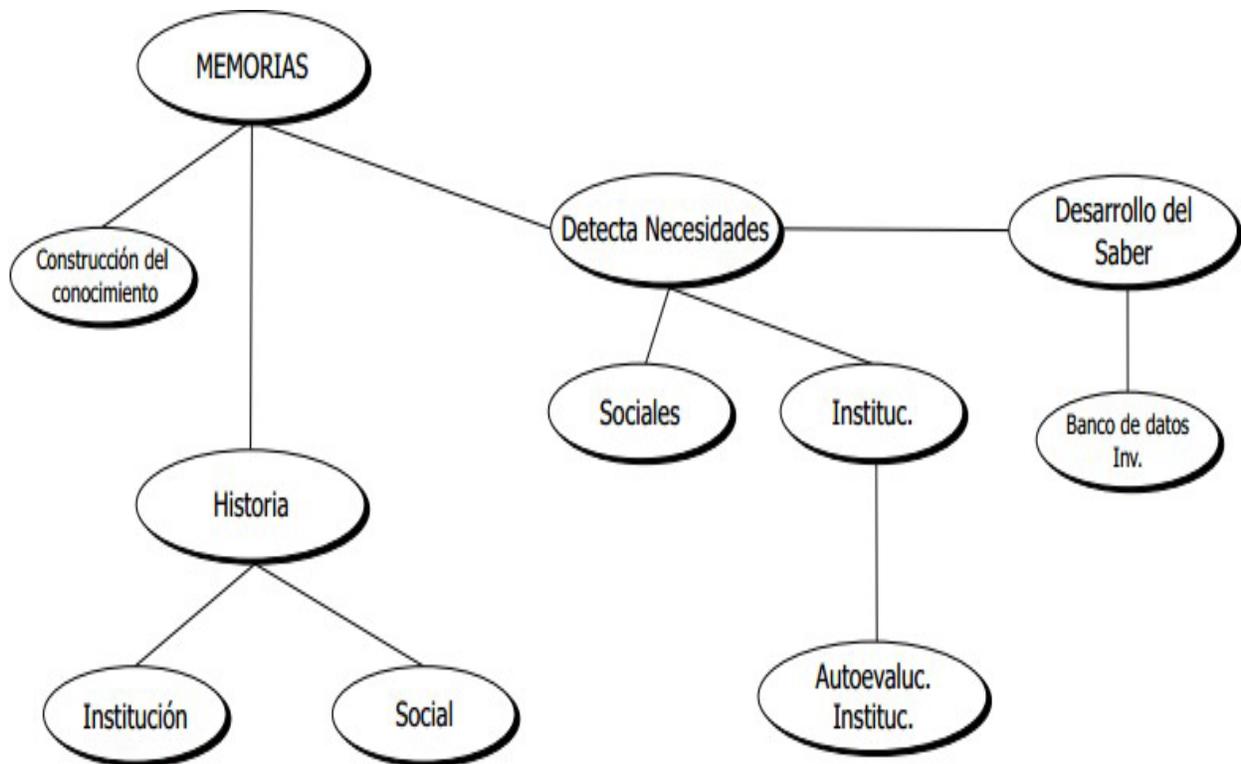
discutirá.³²

La relación (referat): La relación o referencia es como una síntesis del "Trabajo Escrito" cuya lectura en la sesión del seminario serían muy larga y dispendiosa. Es una especie de conferencia que se dirige a todos los miembros del seminario y no únicamente al director. Por eso busca despertar el interés de los participantes, presentar el tema de manera sugerente pero científica, ofrecer algo nuevo, enriquecer a los demás con su propia investigación, buscar persuadirlo, etc. Para ello es conveniente dominar el tema, independizándose del papel a ser posible. Su duración es de quince o máximo veinte minutos.

El relato o referente es en cada sesión el alma de la reunión: no solo expone, sino que estimula y activa la reflexión del grupo, pone de relieve los puntos clave, sugiere puntos concretos de discusión, etc. De la relación depende de ordinario el éxito de la reunión. Se espera en fin mucho del relato que se supone ha casi agotado el tema. Los participantes una vez escuchados atentamente el relato recapitulan lo escuchado en la sesión y el que, por falta de tiempo, se presenta al profesor y se reparte a los demás participantes, pero que no es sustentado. El acta (protokoll)²⁰: Consiste en una relación exacta y precisa del desarrollo de la reunión del seminario. Contiene:

- Fecha, tema, nombre de los asistentes y de los ausentes, nombre del relator.
- El desarrollo temático de la discusión: los que tomaron parte de ella, sus anotaciones, cuestiones y respuestas.
- Las reglas metodológicas seguidas de la discusión.

³² Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993. Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.



Esquema 5³³

2.4.6 Otras formas de estructuración

Hemos hablado del seminario "clásico" tal y como se ha venido practicando siempre. Existen sin embargo diversas formas o modelos de estructuración, entre los cuales de destacan los siguientes:

2.4.7 Seminario con grupo de preparación

Se forma un grupo de preparación de un nuevo seminario al final del seminario anterior o al comienzo del semestre siguiente. Conforman este grupo el director del seminario, el asistente y los estudiantes. Este nuevo seminario se planea en relación directa con el tema anterior; con relación a nuevas exigencias propias de un estudio más completo. Se inicia con un diálogo exploratorio que arroja una idea clara sobre motivación, estado de aprendizaje e interés de aprendizaje de los miembros participantes. Hay todo un grupo en el medio, diferente del grupo dirigente, pero con buenas posibilidades de aprovechar cada vez más y progresar si le pone suficiente interés. La dificultad de este modelo está en que deja un tercer grupo

³³ Ibidem

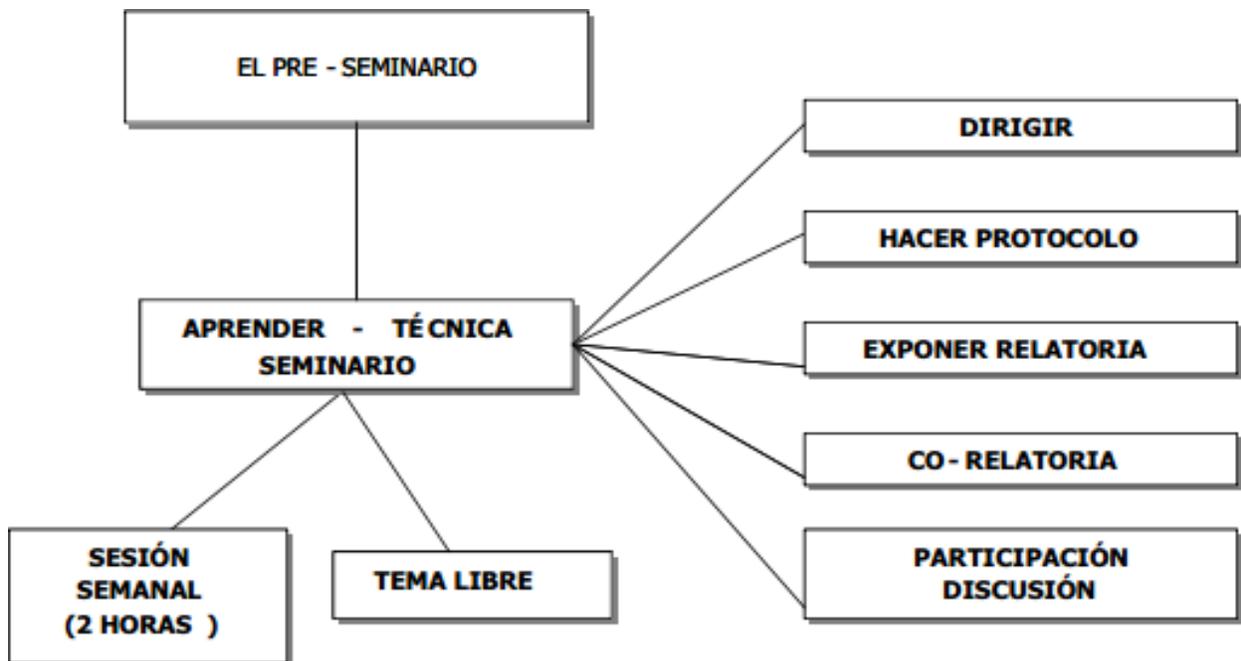
casi pasar desapercibido y con poco aprovechamiento.

2.4.8 Seminario orientado por los participantes³⁴

Es todo el grupo completo el que se responsabiliza de la marcha y no solo el director o unos pocos estudiantes. Ellos mismos fijan tema, plan, definición de metas y operacionalización. Característica de esta muestra es la referencia a un proyecto en el cual todos están interesados. Se trata de un grupo de aprendizaje que responde con la acción y la reflexión a unas necesidades por su estudio ya se trate de un campo de acción político o profesional: ya se refiere al estudio de problemas especulativos o empíricos o tenga en cuenta intereses analíticos o históricos.

2.4.9 El seminario investigativo ¿qué es?

Es una actividad o institución académica que tuvo su origen en la Universidad de Gottingen a fines del siglo XVIII. Lo inventaron los universitarios alemanes para sustituir la palabra cátedra y para demostrar que es posible unir la investigación y la docencia, a fin de que mutuamente se fecunden y complementen.



³⁴ Pbro. Navarro Barrera. El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación. Apuntes sugeridos al momento de dictar los cursos desde el año 1998 hasta 2003 por el catedrático Gabriel Ignacio Gómez Marín.

El Seminario es un grupo de aprendizaje activo pues los participantes no reciben la información ya elaborada por otro como en la clase, sino que la buscan, la indagan por sus propios medios en un clima de recíproca colaboración. El Seminario tiene pues, su propia función que cumplir en el proceso de formación de un estudiante y en esa función específica de ninguna manera o muy difícilmente podría ser reemplazado por otra forma de enseñanza y estudio. Como ya quedó dicho el Seminario es una forma de docencia y de investigación al mismo tiempo. Se diferencia claramente de la clase magistral en la cual la actividad se centra en la docencia- aprendizaje. En el Seminario, el alumno sigue siendo discípulo, pero empieza a ser él mismo maestro. El Seminario enseña Maestra.

También en la clase magistral alemana la actitud del estudiante es prácticamente pasiva, meramente receptiva; en cambio en el Seminario una gran característica es la intervención activa del estudiante. El trabajo de un Seminario ejercita a los estudiantes en el estudio personal y de equipo, los familiariza con los medios de investigación y reflexión y los ejercita en el método filosófico. Seminario y Clase plasman muy bien lo típico de la Universidad Alemana: investigación sin intención de aprender no encaja en una Facultad.

Enseñanza sin participación en el proceso investigativo no tienen ningún poder motivador; el aprender necesita información acerca de los procesos y resultado de la moderna investigación. En Alemania se distingue muy marcadamente entre Lejrer = maestro de primaria y bachillerato con su correlativo Schuller = alumno de esos niveles Profesor con su correlativo Student = estudiante, para el nivel estrictamente universitario. " Como seminario queremos designar aquí una caracterizada forma de estudio y enseñanza preponderante a través del dialogo, disputa o sea divergencia de opiniones, a través de la cual los estudiantes bajo la dirección de profesores adquieren conocimientos, los afirman y emplean, así como también desarrollan capacidades y destrezas, convicciones socialistas y maneras de comportamiento."

³⁵ Ibidem



³⁶ Ibidem.

2.4.10 **Nombre:**

Como el seminario pretende preparar a los estudiantes para que un día puedan por si solos hacer verdaderas investigaciones, por eso su nombre Semillero. Lo que en él se siembra requiere su tiempo de desarrollo. El futuro investigador se forma poco apoco con la frecuencia de los ejercicios. El Seminario fundamentalmente es una práctica. Su nombre indica sembradío, en el que todos participantes siembran y todos recogen frutos. Por eso quiso superar a la cátedra en la que solo el profesor siembra y los estudiantes pueden recoger solamente lo sembrado por aquel. En el seminario en definitiva se busca no tanto enseñar cosas cuanto enseñar a aprender.



Figura 11³⁷

2.4.11 **Biblioteca del seminario:** ³⁸

Característica propia del seminario es contar con una biblioteca. En las Universidades Alemana es muy típico tener biblioteca de la universidad (Universitbibliothek) o biblioteca general, bibliotecas en salones de clase, como si los libros persiguieran a los estudiantes hasta en las mismas aulas y las sendas bibliotecas de los seminarios. Estas últimas contiene por lo general una buena colección de las fuentes más importantes en las diversas ciencias, y las monografías más útiles y completas, algunas colecciones

³⁷ Ibidem

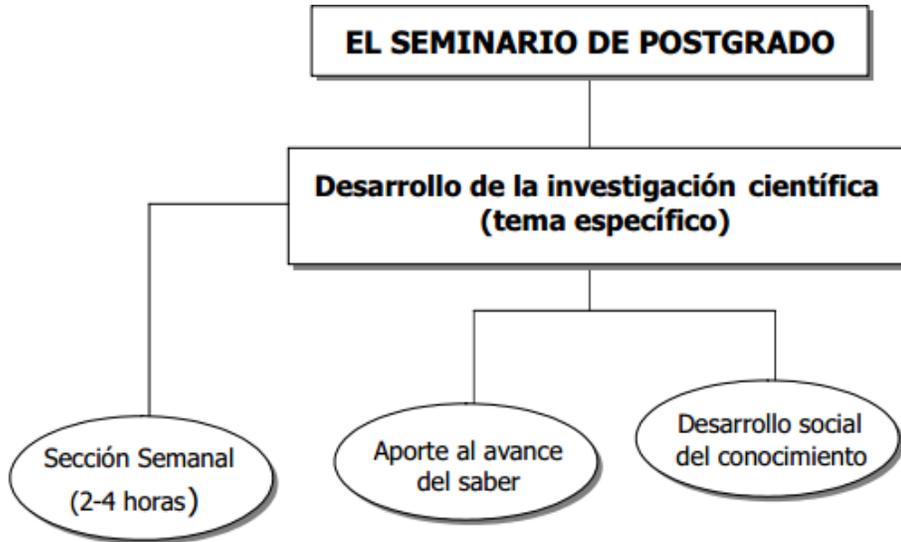
³⁸ Ibidem.

de revistas y algunas obras auxiliares.

Es una biblioteca de presencia (Prasenzbibliothek), o sea que sus volúmenes pueden ser tomados directamente de sus anaqueles y utilizados por los lectores mientras se encuentran en su recinto. Presencia, quiere significar también que los libros estén presentes allí, todos, sin que se puedan prestar para sacarlos fuera. En caso de que se permita sacarlos fuera, la sede del seminario expide un carnet de control. Desde luego, que solo los miembros participantes en un ejercicio de seminario tienen acceso al lugar y a la biblioteca de este.

2.4.12 Fecha de organización:

Como quedo ya dicho, antes de iniciarse el periodo de matrículas cada estudiante ha conseguido y estudiando el Índice de la lección en donde aparecen todas las actividades académicas del semestre. La admisión de los estudiantes a los seminarios no suela estar condicionada por ningún requisito especial salvo el de haber hecho y aprobado antes el Pro - seminario. Solamente en los Privatisima el profesor tiene derecho a admitir o rechazar individualmente a los estudiantes.



³⁹ Ibidem.

2.4.13 Duración:

Un seminario sobre un mismo tema tiene lugar una vez por semana o cada quince días. De ordinario dura dos horas académicas seguidas, también los hay de cuatro horas. Como un semestre dura por lo general cuatro meses, entonces un tema de seminario se desarrolla en unas quince u ocho sesiones. En todo caso en la primera sesión se elabora un cronograma muy preciso y completo. Se debe calcular muy bien el tiempo, pues se corre el peligro de que muchas relaciones se queden sin exponer o que las últimas sesiones se constituyan en una lectura seguida de trabajos. El seminario debe alcanzar su meta global y no quedarse anclado en los detalles.



Figura 12⁴⁰

⁴⁰ Ibidem

2.4.14 **Financiación:**

Por el hecho de estar matriculado, un estudiante tiene derecho a tomar parte de un seminario. Ni el estudiante paga extra ni el profesor recibe una remuneración especial como director del seminario. Esta actividad didáctica es inherente a la función profesoral. El profesor tiene la obligación de dedicar de seis a ocho horas semanales a la enseñanza entre lecciones, Ejercicios, seminarios, etc. Pero queda totalmente a su criterio la distribución de ese tiempo.

2.4.15 **¿Qué objetivos tiene?:**

El objetivo principal del seminario no es tanto la extensión y profundización de los conocimientos en una rama del saber, sino introducir en los métodos del trabajo y la investigación científicos y familiarizar con ellos, no exponiendo su teoría, sino por la práctica de los ejercicios que incitan a la colaboración y al trabajo en equipo. El fin del seminario no es la realización inmediata de investigaciones científicas. No está aún el estudiante en condiciones de hacerlo y sería prematuro. El fin es preparar a los estudiantes para que un día puedan hacer tales investigaciones por sí solos o en equipo, pues el seminario dijimos es una práctica.

El investigador no se forma con el solo conocimiento teórico de la metodología, que puede aprenderse en un día, sino con el contacto continuo con las fuentes, en el que, bajo la conducción del profesor, aplica el mismo los métodos de comprensión y repite mentalmente el proceso del pensar filosófico. Solo este contacto repetido, frecuente, lento, en el que al mismo tiempo se van señalando los errores y falsos caminos permite que el método no sea solo conocido sino también asimilado, convertido en hábito. Cuando esto sucede, el estudiante ha adquirido la capacidad para investigar por sí mismo sin necesidad de guía. En síntesis: el seminario no busca inmediatamente la formación de la ciencia, sino la del científico; no le interesa llegar a soluciones verdaderas y originales, sino que allí se enseñen y ejerciten los métodos para llegar a obtenerlas; no supone investigadores ya hechos sino precisamente lo que quiere es formarlos.



Figura 13.⁴¹



Figura 14⁴²

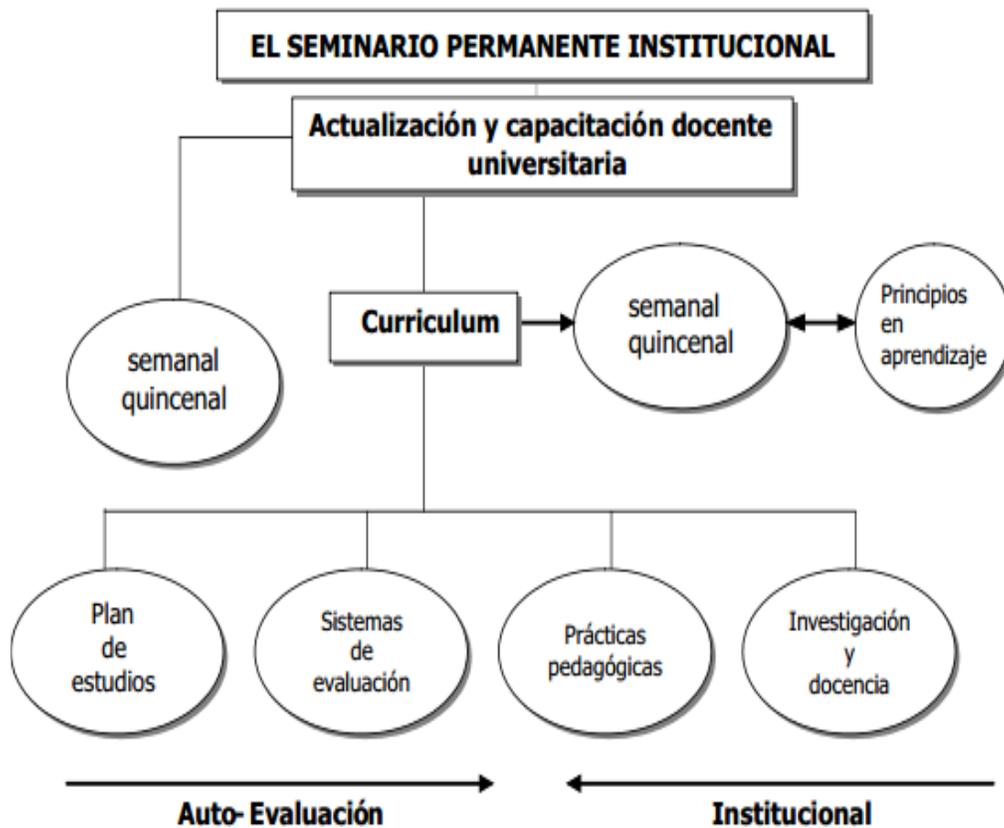
⁴¹ Conferencias de Bioética a estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre de la U.P.C.

⁴² Archivo del autor



Figura 15⁴³

⁴³ Conferencias de bioética a estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre de la U.P.C. 2014.



2.4.16 Ventajas del seminario:

Las ventajas del seminario son muchas, comenzando por la reflexión didáctica que el profesor hace al comienzo y abre muchos horizontes de comprensión, relación, etc. Ante todo, es el único medio de asegurarse de que los estudiantes van directamente a leer las fuentes. Si se presentara el déficit de información por parte de algunos estudiantes, este puede ser fácilmente descubierto y equilibrado a través del diálogo con los compañeros.⁴⁵

En segundo lugar, se aprende prácticamente a comprender el texto, a comentar para ellos sus diferentes partes, a veces lejanas entre sí, a conceder el valor que posee una frase, una sola palabra siempre que se quiere ser serio, sobre todo en las obras antigua, generalmente muy concisas y por eso tan extrañas a los hábitos adquiridos en la lectura de las modernas.

⁴⁴ Ibidem

⁴⁵ Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

Tercero, la repetición del pensamiento de los grandes autores permite no solo apropiárselo, sino también, lo que interesa más, aprender el método que de hecho emplearon, lo que es un modo de ejercitarse en el filosofar. La repetición de la que aquí se trata se da de muchas maneras: escrita, por ejercicios, uso y búsqueda del proceso seguido por los autores, un como estrujamiento de sus conceptos, hipótesis de trabajo, teorías, soluciones, etc.

En cuarto lugar, el texto puede ser comentado en las más variadas direcciones: históricamente, indagando el sentido exacto que tuvo para su autor, lo que conlleva la especulación acerca de los sentidos posibles y conectándolo a otras soluciones; sistemáticamente, filosofando al hijo del pensamiento del autor y desarrollando sus posibilidades implícitas o haciendo la interpretación de lo dicho (das Ungesagte) es decir tratando el tema en sí, objetivamente, y finalmente, discutiendo, criticándolo y apreciándolo desde el punto de vista de la verdad de su solución. Como vemos el texto se vuelve pretexto para los más variados desarrollos. Por eso muchos profesores prefieren esta clase de ejercicios y es que se vuelve necesario cuando se trata de la comprensión de un manuscrito.

En quinto lugar, el seminario tiene la gran ventaja de que es un instrumento aplicable a todas las áreas del conocimiento humano y no solo a algunas como equivocadamente pudiera pensarse. Así se impide por ejemplo que la facultad de derecho se convierta en simple estudio de procedimientos y se tendrán no abogados sino jurista y que la medicina se reduzca a la clínica hospitalaria y se tendrán no solo médicos sino científicos de la medicina.



Figura 16⁴⁶

⁴⁶ Ibidem

En sexto lugar proporciona el seminario una experiencia de aprendizaje en grupo a través de la comunicación, la cual posibilita un mayor aprendizaje de cada estudiante en particular y una retroalimentación durante el ejercicio. Finalmente ofrece el seminario un control abierto de la realización de este en base a lo planificado y del rendimiento y capacidades de los estudiantes; así como una amplitud de exigencias y posibilidades con respecto a gráficos, retroproyector, uso de dispositivos, materiales y diversas clases de medios.

Lo más importante en los ejercicios del seminario es la intervención y participación de los estudiantes. Características del trabajo de seminario es el dialogo interpelante y aprendiz. Y con respecto a la clase, los seminarios tienen una importante cualidad didáctica: que el mismo proceso de estudio de los problemas o proyectos no solo expuesto y presentado, sino que el mismo es un elemento constitutivo del trabajo del seminario y que él es co-ejecutado activamente por los participantes. "En el seminario es mejor el que sabiendo poco, habla, que el que calla, lleno de sabiduría" (Fink). Un día que Scheler hacia una munición semejante un estudiante respondió: "El silencio es oro" a lo cual aquel respondió: "En el seminario es oropel". Como atrás quedo dicho, en el seminario el estudiante aprende también a ser maestro.

"Para el desarrollo de personalidades con conciencia de clase, formados en todos los aspectos, científicos, con una imaginación y acción creadora, se le asigna al seminario en la formación universitaria socialista una gran importancia. El contribuye, supuesta una buena preparación y ejecución, al desarrollo de importantes cualidades de la personalidad, como por ejemplo un pensamiento creador".



Figura 17⁴⁷

⁴⁷ Ibidem

De ahí que el número de horas del seminario ha crecido con respecto a las de clase, en los países socialistas. Las facultades pueden contribuir al conocimiento del país, no con la idea de resolver el gran problema, pero sí de aportar valiosos granitos. Es posible que usted sienta un poco de ansiedad porque, supuestamente, se enfrenta a algo desconocido. Lo primero que debe tener en cuenta es que la intención de no es resolver la gran pregunta intelectual o científica, sino que es un instrumento para demostrar que ha asimilado unos conceptos y que tiene la estructura para abordar un problema.

El tema le concierne tanto al estudiante como a la universidad. En la medida que ese potencial se use para hacer trabajos enfocados a problemas que el país quiere resolver, los aportes contribuirán directamente con el desarrollo de las regiones y, a su vez, se fortalecerán. Lo cual, por supuesto, también significa acercar al estudiante a las áreas específicas de su interés. De la tarea en si se falla al no considerar que cualquier investigación o trabajo de grado es un proyecto.

Es decir, que involucra una serie de recursos (humanos, financieros, académicos y técnicos), que requiere varias actividades y que para llevarlo a feliz término es necesario evaluar su viabilidad. Esto marca la diferencia porque desde el comienzo el estudiante verá el trabajo como un todo, tendrá los pies en la tierra, sabrá con qué recursos cuenta y planeará como conseguir los que falta. En la delimitación del tema seleccionado, un error frecuente es pretender abarcar demasiado; es preferible escoger un tema muy específico para luego complementarlo con otros elementos el inconveniente se minimiza cuando los programas contemplan espacios diseñados para hacer los primeros pinitos en la investigación y cuando se vuelve una constante que el estudiante plantee un problema, investigue y produzca resultados.

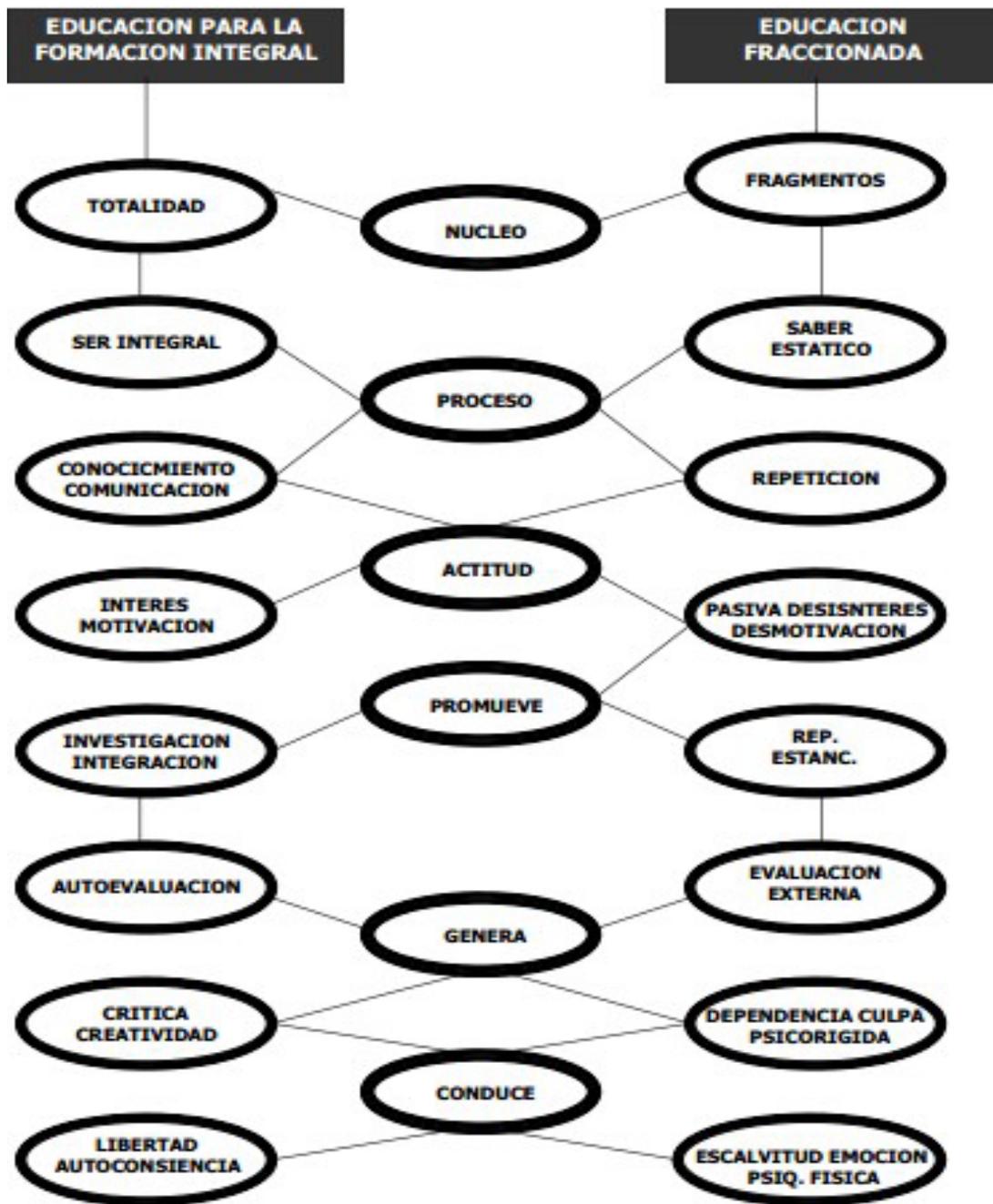
Si falta otro paso, o incluso el primero, hay necesidad de es verificar qué tanta información hay sobre el tema: muchos trabajos son aplicados y el estudiante se lleva una sorpresa cuando al momento de hacer el contraste empírico encuentra que tiene que volver a empezar, por falta de datos. Excepto, si el objetivo es solucionar un problema de información, caso en el cual se tendrá que hacer la búsqueda a través de fuentes de primera mano cómo entrevistas o encuestas.⁴⁸

⁴⁸ Pbro. Navarro Barrera. El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación



Figura 18⁴⁹.

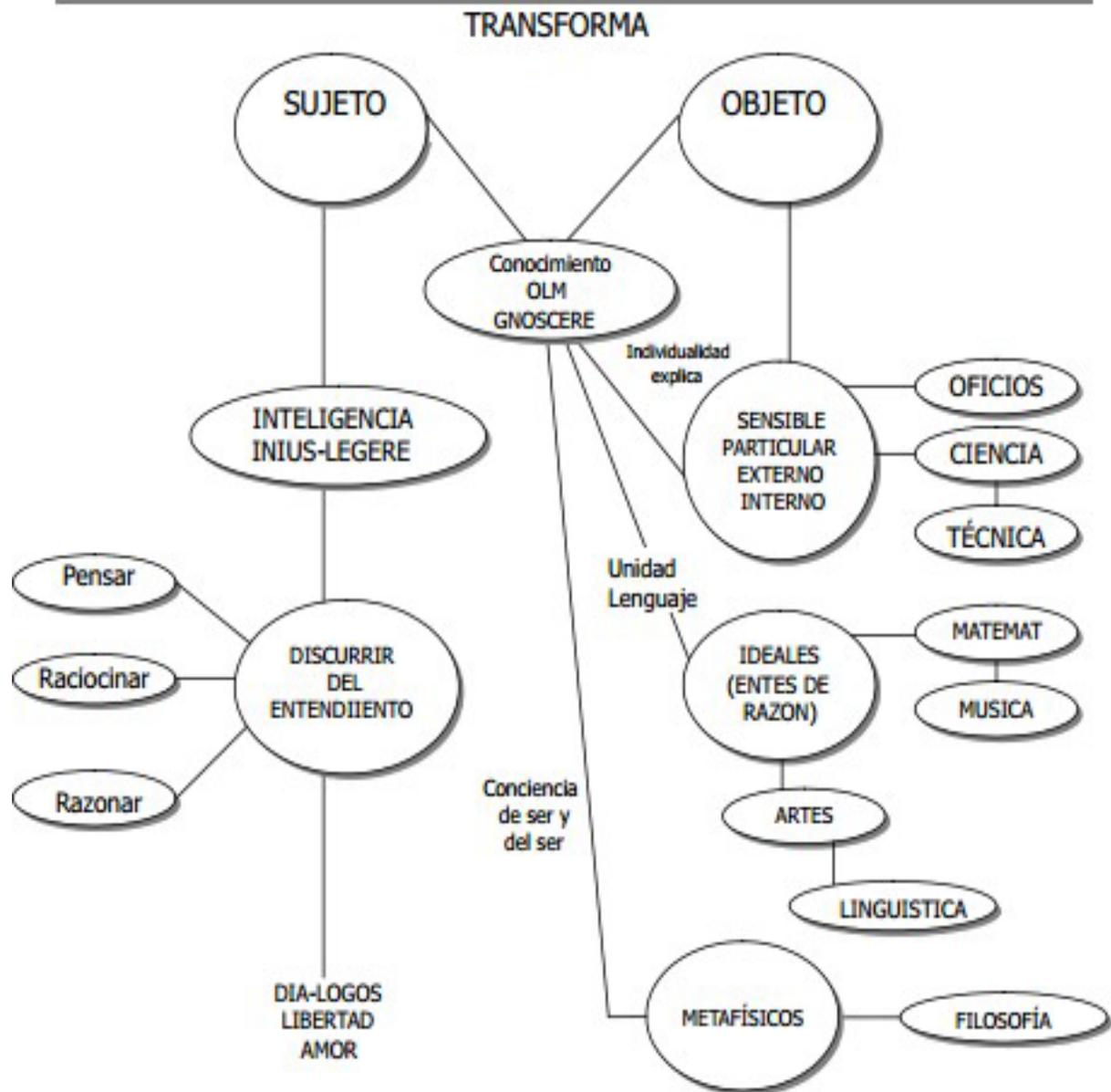
⁴⁹ Archivo del autor. Preparación de los informes escritos, para taller sobre Bioética del Trabajo. 2013.



Esquema 10⁵⁰

⁵⁰ Ibidem.

FORMACIÓN INTEGRAL Y CURRÍCULO ABIERTO Y FLEXIBLE



Esquema 11⁵¹

⁵¹ Ibidem.

2.4.17 **Características del seminario**⁵²

La característica principal del seminario es la intervención y participación del estudiante y lo que lo diferencia diametralmente de la clase o lectura en voz alta. En el seminario el estudiante si entra en estrecho contacto con el profesor y este le ofrece en los ejercicios y trabajos el medio de desenvolver y desarrollar sus capacidades y de profundizar en los conocimientos, al mismo tiempo que le puede controlar unas y otras. Profesores y estudiantes trabajan conjuntamente para la solución de los problemas y tareas los cuales fueron colocados para la realización del seminario, o sea preguntas y cuestiones que en la clase no quedaron claras.

En un seminario se interroga el profesor a los estudiantes, estos leen o un texto del autor, o un trabajo que ellos mismos han redactado, emplean los métodos de la actividad científica, dialogan con aquel y entre sí, preguntan, intercambian puntos de vista, discuten tesis y recogen los comentarios del profesor.

La actividad del estudiante no consiste jamás, como suele acontecer en nuestro medio universitario, en repetir de memoria o con ayuda de notas, lo que previamente se ha estudiado extractándolo por lo general de un libro. En el seminario el estudiante investiga, reflexiona, sorprende, saca conclusiones, descubre caminos y el director busca conseguir sus fines por medio del proceso de enseñanza aprendizaje dialogal. Los más importantes conocimientos los deben encontrar los estudiantes mismos; el profesor conduce hábilmente a este proceso a través del dialogo cargado de inventiva y no debe limitar el ejercicio a la simple lectura de los trabajos escritos.

2.4.18 **Ambiente del seminario**

El seminario no tiene por lo general un empleado administrativo. Suelen ser los mismos estudiantes quienes lo abren, cierran y cuidan sus pertenencias. En los países de habla alemana la honradez suele llevada al extremo y entonces, no hay peligro de pérdida de los elementos de trabajo. Los seminarios suelen estar abiertas sin interrupción todas las horas laborales del día hasta las 22 horas. El ambiente de silencio es tan especial que alguien puede entrar y salir sin ser notado y sin molestar a nadie en su estudio.

⁵² Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

2.4.19 Funciones del seminario:

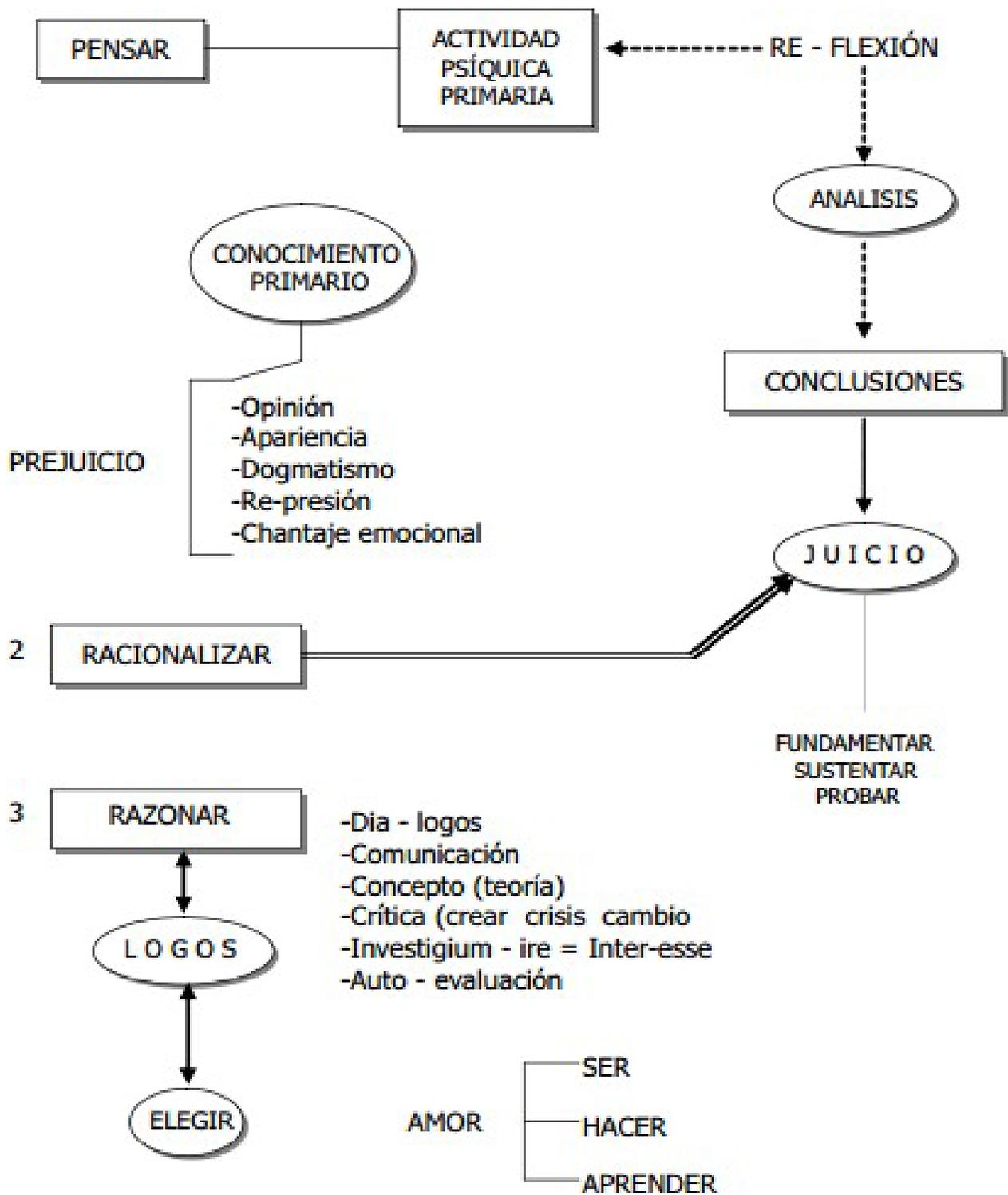
El seminario tiene en el proceso de formación, las siguientes funciones esenciales y específicas que cumplir. Contribuir a que el saber y el poder, las convicciones y formas de conducta adquiridas en las clases, en el estudio privado y en otras formas de estudio se amplíen, se complementen, se comprueben. Allí cuadran muy bien los problemas que se presentan y las preguntas sin solución para clasificar.

Contribuir al desarrollo de las cualidades de la personalidad con el fin de que pueda ejercer la actividad científica independientemente como, por ejemplo: capacidades para percibir y reconoce lo esencial, las relaciones, las legalidades, comparar, valorar, ordenar, definir, fundamentar, probar, refutar, concluir, aplicar, analizar, sintetizar, inducir, deducir, identificar problemas, principios de solución o sea desarrollar caminos de solución, conducir diálogos de discusión, argumentar.

Contribuir a un trato racional y efectivo con la multiplicidad de fuentes de información; por ejemplo, de modo, que se den normas y avisos para esta actividad especialmente en el estudio privado, para que se revise esta actividad, se fortalezca o se corrija.

El conocimiento de las funciones del seminario es para cada profesor una base fundamental para su preparación, conducción y evaluación. Una función propia de los países socialistas es esta: "Contribuir a la formación de la personalidad socialista, en la cual los estudiantes por ejemplo ponen de manifiesto las opiniones propias y políticas y las defienden en el dialogo de discusión o las corrigen; ejercen la crítica y la autocrítica a las posiciones y opiniones de otros; demuestran la posición y actitud socialista y de partido; son formados colectiva e individualmente, o sea, se auto educan.

En la confrontación y discrepancia común entre profesores y estudiantes de un lado, como de estudiantes entre sí de otro lado, se extraen las potencias educativas de los contenidos de los estudios y de lo colectivo para la formación de la personalidad socialista".



Esquema 12⁵³

⁵³ Ibidem.

2.4.20 Las diversas actividades académicas:

Carpeta de seguimiento a los protocolos: contiene informes de las lecturas encomendadas con cada uno de los protocolos con su respectivo análisis personal, desarrollo de las explicaciones, y el significado que le encuentre a los debates realizados durante el transcurso del seminario con destino a la biblioteca de la U. V., estos van impresos con las siguientes especificaciones: Fuente Cómico Sans MS a 10 puntos, y los títulos son: Antecedentes (marco teórico, conceptual, comparativo); análisis (mapas lógicos), conclusiones, recomendaciones y anexos (fotografías, gráficas, documentos, encuestas, etc).

Simulación: de negociaciones integrativas sobre tipos, formas y condiciones de la negociación colectiva en la clausura y entrega de certificado de participación (opcional por parte de la autoridad administrativa de trabajo de Palmira sobre concertación social).

Archivo vertical: son entregas sucesivas de una base de datos que incluye tabla de contenido, glosario, comentarios, recortes, debidamente sistematizados de artículos de prensa o revistas (pueden ser bajados de Internet) que se elegirá desde el primer día con la única condición de que los contenidos propuestos hagan parte de este programa. ⁵⁴



Figura 19⁵⁵

⁵⁴ Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

⁵⁵ Ibidem

2.4.21 Talentos y recursos:

Asesoría por parte del coordinador del seminario con la participación de profesionales de diferentes áreas opcionalmente se desarrollaron los ejes temáticos propuestos con apoyo de material de lectura, videos, audiovisuales, Internet, guías de trabajo y eventual mente trabajo de campo.

2.4.22 Operativización "desarrollo de una sesión de seminario":

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| • Apertura de la sesión | Elecciones de roles |
| • Lectura del protocolo comentarios | Preguntas aclaratorias |
| • La relatoría | Exposición del tema |
| • La correlatoría complemento | Evaluación |
| • La discusión | Enriquecimiento integral |
| • La conclusión | Síntesis y continuación del tema |

Exposición: introductoria del docente o especialista invitado con una duración de máximo 30 minutos excepto en las primeras sesiones.

Lectura: de la relatoría y su correspondiente debate, serán recogidos por otro grupo de estudiantes en un protocolo, dicho protocolo será leído y corregido de ser necesario al momento de iniciar la siguiente sesión; la lectura del protocolo es una condición para continuar con las siguientes sesiones.

Grupos de apoyo: Las siguientes comisiones de estudiantes tendrán la libertad para decidir por sí la tarea a realizar, el coordinador del seminario es un miembro más que dirige la labor, pero no depende de él su éxito o fracaso. Escoja el nombre de la comisión de la que se responsabilizará y describa que otro valor agregado puede aportar:

Comisiones:

- Sistematización

Su misión es unificar y planificar los grupos activos de aprendizaje en un clima de colaboración, apoya la consulta y búsqueda ubicando elementos y fuentes de información (selección de listado de videos en vídeo tiendas, Internet, Bibliotecas, Hemerotecas, etc) preparando un temario provisorio (agenda previa), definirá los horarios y fechas de prácticas, visitas guiadas a empresas y salidas de campo, llegará a formular las conclusiones del grupo sobre el curso. Aporte:

- Relaciones Públicas:

Elegirá e indagará sobre expertos y asesores en los temas de estudio para que estos presenten su colaboración a distintos grupos de estudio, realizará la convocatoria, traslados y atención a los conferencistas, diseñará la divulgación pública a los medios de comunicación hablados y escritos, realizará la publicidad en otras instituciones educativas, invitándolas a los eventos organizados, coordinará en la última sesión la entrega de certificados de participación, el acto simbólico de premiación (zanahoria o garrote) y el cóctel de clausura. Aporte:

- Logística:

Diseña y elabora el certificado de participación de los conferencistas y compañeros de curso, prepara las visitas de campo (transporte, refrigerios), dirige las actividades de financiamiento. Aporte:

- Seguimiento:

Propende por el mejoramiento continuo y monitoreo de actividades para lograr la calidad del evento (informes valorativos, uno por sesión), redacta los memorandos de entendimiento al coordinador del seminario y los seminaristas, interpreta los resultados que arrojen las actas de co - evaluación y auto evaluación (cuadros estadísticos), definirá las reglas de juego para el funcionamiento del seminario. Aporte

2.4.23 Planeación de actividades:

Los resultados de este punto determinarán las decisiones a seguir, señale con una x lo de su preferencia:

- Financiamiento de las prácticas y visitas de campo:
- Aportes propios (entregando cuotas semanales)
- Patrocinio (empresas privadas)
- Actividades (rifas, kermés, tardes cerveceras)
- Sitio para panel de clausura (incluye dos sesiones mañana y tarde, tipo obligatorio)
- Finca ecoturística Vereda Tablones, Municipio de Palmira.
- Finca Campestre Hostal –Las Acaciasll corregimiento Santa Helena, municipio de El Cerrito (Valle).
- Día de la Salida
- Viernes
- Sábado
- Domingo

- Festivo

En caso de no poder asistir, sustente el motivo:

Prácticas (estudios de caso).

- Trabajo Infantil o de su Entorno Laboral (si trabaja, analizar desde la perspectiva constitucional de la empresa donde labora)
- De cambio Tecnológico
- De Envejecimiento y Tercera Edad

Organización: Responder el siguiente cuestionario teniendo en cuenta los ítems anteriores:

¿Qué vamos a realizar?

¿Cómo? ¿Cuántos? ¿Quiénes? ¿Para qué? ¿Por qué? ¿Cuándo? ¿En dónde?

Evaluación: ⁵⁶

La evaluación se basa en la producción individual de exposiciones, exploraciones, diagnósticos y elaboración de propuestas, consolidadas en informes escritos de trabajo y se define como una oportunidad para generar nuevo conocimiento, se busca propiciar que a quien se dirija el seminario sea sujeto activo empleando la investigación, acción, participación, como metodología; el curso se llevará a cabo combinando la presentación de experiencias de prácticas; esto significa que el proceso de formación se llevará a cabo mediante la producción de conocimiento alrededor de rol de cada participante y su traducción a nuevas formas de intervención y capacidades de apoyo. Mediante el resultado que arroje el instrumento pedagógico (Ver anexo, matriz de auto evaluación y heteroevaluación) diligenciada por el mismo grupo en la séptima y quinceava sesión se obtendrá el siguiente ponderado:

Archivo vertical	20%
Ponencia o protocolo	20%
Carpeta de protocolos	20%
Grupos de apoyo	20%

⁵⁶ Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

Prácticas y asistencia a clase

20%

2.4.24 Ejemplo de protocolo:

SEMINARIO NIETZSCHE FOCALT

PROFESOR: DANIEL MENESES.

PROTOCOLO # 01

RELATOR: GABRIEL ALBERTO MARIN CEBALLOS.
Quindío PROTOCOLANTE: GABRIEL ALBERTO MARÍN CEBALLOS.
Ciencias Humanas FECHA: NOVIEMBRE 29 DE 2013.
Filosofía.

Universidad del
Facultad de
Programa de

LUGAR: AULA # 09
DEL COLEGIO SAN ANTONIO.
HORA: 16:20.

TEMA: "LA GENEALOGÍA DE LA MORAL" Y "ASÍ HABLÓ
ZARATHUSTRA". ASISTENTES:

ESTER LONDOÑO, DIEGO H. LONDOÑO, GLORIA E. HERRERA, ALVARO PEDRAZA, CARLOS
HERNÁN AGUDELO, OCTAVIO ARCILA, JUAN CARLOS MORA, GONZALO CARDONA, ANA LUCIA
URREA, Y ELICEO GARCÍA.

Inicia la sesión el profesor Daniel Meneses refiriéndose al tema de exposición del día de hoy: la "GAYA CIENCIA"; recuerda que en la "Genealogía de la Moral" y en "Así habló Zarathustra" Nietzsche hace referencia a la religión y a la filosofía, planteando el problema de la ciencia para estudiarlo en la Genealogía. Pregunta el docente por "lo que ve" Nietzsche en la ciencia y que produce ello, concluyendo que ve una "interpretación unívoca", lo cual significa entender el poder como realidad; descubre en ello simples interpretaciones hechas por alguno, ya que no hay una sola interpretación del mundo, y que la ciencia emancipa al relativizar la moral y la metafísica; más si se engrandece y dogmatiza cae en una trampa, siendo el mayor peligro la unidad de las creencias y la sin-razón. El sujeto de racionalidad se da como un ser que está en un cruce de caminos al infinito; se pregunta por lo que sucede con la relación mente-cuerpo en este cruce de caminos. Ese ser no es el sujeto: son estas leyes inmanejables, incontables y paradójicas. Cita al poeta Hölderlin que dijo al respecto: "¿En qué cuerda estoy tendido y quien la está manejando?"

Antecedentes, análisis, recomendaciones, mapas conceptuales y conclusiones.

Nietzsche busca en los textos estudiados el ideal del Súper hombre, mediante la liberación de sus cadenas: "¡Oh, hermanos míos, dice- Zarathustra llega como un viento fresco e impetuoso para todos los fatigados del mundo! ¡Hará estornudar aún muchas narices ¡... Mi aliento de libertad sopla también a través de los muros, y penetra hasta las cárceles y los espíritus encarcelados", y agrega: "El querer hace libres, ya que querer es crear: así enseño yo. Y solamente para CREAR DEBÉIS APRENDER". Una vez leída la síntesis, se da por terminada la sesión a la hora de las 18: 00.

2.4.25 La clase:

La clase (vorlesung) = v. la tradición medieval de la lección se conserva aún en las modernas universidades alemanas: las hay "opcionales" y "obligatorias". En la mayoría de los casos, el profesor sube a la cátedra, acomoda el atril a su estatura, coloca sobre él un bloque de hojas cuidadosamente escritas y da comienzo a su lectura. Concluidos cincuenta o noventa o ciento diez minutos de clase, el profesor interrumpe su lectura y abandona el salón general en medio del aplauso ritual de los alumnos.

Así por lo general todas las clases del semestre la clase o lección, o mejor la pre-lección (vorlesung), es pues tal como su nombre lo indica: una lectura en voz alta ante un auditorio. El estudiante no tiene en ella ningún tipo de participación. al acto de leer por parte del profesor corresponde en él, el de escuchar desde luego, que esta lectura es el instrumento por medio del cual el profesor transmite una doctrina, su pensamiento propio o ajeno los profesores encuentran en la clase la posibilidad de poder presentar y sostener un borrador, un bosquejo, en relación estrecha con su labor de investigación, en calidad de complemento o también como contrapeso muy lleno de sentido con respecto a otras actividades académicas en las que a veces se esfuma la intención docente. el sentido interno de la lección es el de ser una comunicación del pensamiento.

Claro que no toda la lección se reviste de un sentido estrictamente literal. Hay profesores aparten del papel y establece un contacto más directo y dialoga con el estudiante, otros en lugar de un texto completamente elaborado, llevan un guion más o menos detallado. Finalmente algunos muy raros hablan libremente sin ningún apunte, depende mucho también del contenido de lo que va a exponer: si se trata de la precisión de los conceptos y el rigor del pensamiento, o de destacar ciertas tesis que se explicaran luego o finalmente de una exposición sumaria y elemental este sistema de clase privilegia la exactitud científica por sobre la eficacia didáctica en la actualidad se abre paso, es deseada por parte del estudiantado de la universidad alemana una forma, podría llamarse, de didáctica de la pregunta.

Los estudiantes desean se les permita preguntar más en relación con el tema desde luego, lo que lleva a conocer el punto de vista del profesor al presentar sus propios argumentos. Sea cual fuere la forma externa de la clase su característica es esta: que en ella solo el profesor habla y los estudiantes se limitan a oír, más aún, el alumno es designado con la palabra oyente (ordentlicherhorer) esto es, alumno extraordinario y el (gasthorer) o alumno huésped o invitado el profesor no es interrumpido, ni el alumno es interrogado, el profesor desde luego que ha estudiado, ha investigado y meditado muy bien y concienzudamente y entonces va a la cátedra a exponer ante sus alumnos sus resultados para esto el profesor solo dicta (lee) un par de horas a la semana y es ayudado en su trabajo de preparación por un grupo calificado de asistentes y asesores. El estudiante en la clase es pues receptivo: recoge el pensamiento del profesor, lo comprende, lo

asimila o también no lo capta o lo tergiversa, lo acepta con o sin crítica pero todo corre por su cuenta y responsabilidad pues en la clase el profesor no le enseña ni a comprender, ni a analizar, ni a criticar, ni tiene ningún control sobre los conocimientos o capacidades tampoco es posible un control propio o ajeno del proceso de aprendizaje, ni se da ninguna retroalimentación en la recepción de la información, ni se toma tampoco nota de asistencia.

Como quiera que se trata de una comunicación de una sola vía (información) del profesor al alumno, la investigación en materia de comunicación ve como negativo lo siguiente; por lo general se recibe apenas un 30% nada más de la información enviada cuando no se emplea ni tablero, ni retroproyector, ni ningún otro medio: el profesor o conferencista no se forma ninguna idea de la manera como su información es codificada; los oyentes se ven condicionados a una forma selectiva de oír con su correspondiente reacción; no es posible una forma de "feed back" de modo que el profesor se entere y compruebe cómo y en que fue entendido a los alumnos si han captado correctamente las ideas centrales la crítica didáctica y comunicativa se sintetiza en que: los procesos de aprendizaje necesitan de la comunicación esto es claro para cada científico si él piensa, que su propia competencia se fomenta y se enriquece a través del diálogo con sus estudiantes, sus asistentes y sus colegas aprender en una situación de solo oír y grabar es simplemente, apenas posible.

El hombre actual más que auditivo es audiovisual. de otra parte, aparecen también aspectos positivos que no se pueden callar: la posibilidad que la clase le ofrece al investigador de someter a discusión lo logrado por él en su trabajo de investigación la clase es también la única en la serie de actividades académicas, en la que ninguna prueba o control de rendimientos se pide directamente. Este sistema de dictar clase obedece a la estructura piramidal en la organización de la universidad alemana: centrada en el individuo.⁵⁷

2.4.26 El repertorio⁵⁸

El repertorio (Repetitorium) = R. Para que el estudiante pueda comprender bien el pensamiento expuesto en la clase por el profesor y pueda pedir explicaciones que considere necesarias, se ha pensado esta actividad que suele ser dirigida por un asistente del profesor (Assistent). Allí de ordinario se hace más comprensible el pensamiento del profesor y sobre todo se tiene la oportunidad de verificar y consultar los textos empleados y citados por aquel. El repertorio viene a obedecer a las fallas del profesor como sería su aislamiento e individualismo así como a la no participación activa y significativa dentro de su clase.

⁵⁷ Pbro. Navarro Barrera. Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

⁵⁸ Ibidem.

2.4.27 El ejercicio

Ejercicio (Ubung) = U. Existe una actividad intermedia entre la simple exposición oral y la redacción de monografías científicas y es el llamado Ejercicio. Allí tiene el alumno la oportunidad de buscar fuentes, consultarlas y, en fin, iniciarse en la práctica del seminario como actividad académica que va a unir la docencia y la investigación.

Los ejercicios se programan debido a un déficit de información que se constata en los estudiantes (idioma extranjero, terminología en el idioma materno, técnicas, estadísticas, etc.) el cual impedirá una participación en orden a un aprendizaje activo en los seminarios. Estos ejercicios tendrán el carácter de "recursos de ascenso". Sobre los métodos que siguen ejercicios, hay poca información, puesto que ellos por lo general descansan en la exclusiva responsabilidad del director del Ejercicio y también porque sus resultados a lo sumo, con controles en forma de prueba se podrían comprobar. La intensidad de trabajo de los ejercicios es tan grande a veces la de los seminarios. Últimamente se utilizan clase y ejercicio en la misma actividad (V/U) y entonces alternan.



Figura 20⁵⁹

⁵⁹ Ibidem

2.4.28 El práctico

El práctico (Praktikum) = P. Como su nombre mismo lo indica, es una actividad académica que busca desarrollar la parte práctica de una asignatura y entrar en confianza con ella.

Los ejercicios prácticos o técnicos son actividades académicas que introducen en lo profesional o en la práctica de la investigación. Por lo general sirven para el encuentro exploratorio o de observación o de participación con el campo de actuación profesional. No solo hacen las primeras experiencias con el futuro ejercicio de la profesión, sino que inician en determinados patrones de comportamiento, elevan la motivación para el estudio y estimulan a la confrontación de teoría y Praxis.

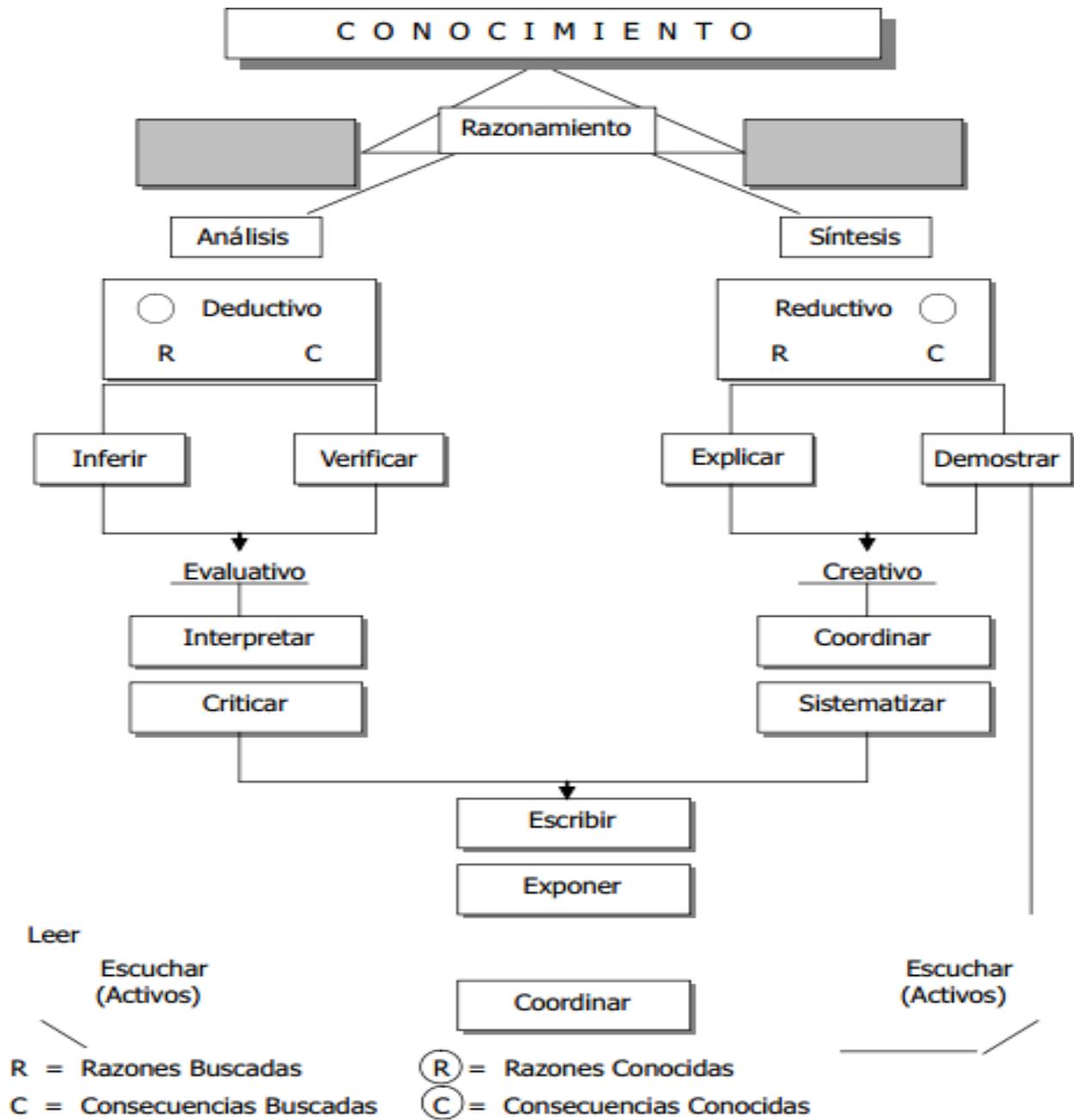
Metódicamente el encuentro con el campo de actuación profesional es más motivante en orden al aprendizaje que, a la simple y llana transmisión de teoría o información, hay prácticas en hospitales, empresas, en escuelas, en la comunidad. La praxis conforma en la actual situación social el potencial de interrogantes para la teoría.

Es muy parecida o a veces confunde su finalidad con la del ejercicio. Desde luego que hay ejercicios en Filosofía, idiomas, como en Matemáticas, Química, Física, etc. El práctico privilegia más aquellos ejercicios que requieren destrezas y manualidades físicas como en el campo de la Medicina, la Pedagogía, etc. Tanto más producen las prácticas cuanto más se tenga en cuenta: que sean planteadas y asistidas por expertos; que estén en relación directa con la clase y de más actividades y que se cuente con un buen y variado número de campos de práctica.



Figura 21⁶⁰

⁶⁰ Ibidem



Esquema 13.⁶¹

⁶¹ Ibidem

2.4.29 El conversatorio:

El conversatorio (Konversatorium) = K. También lo indica su nombre: se trata de conversar y discutir sobre ciertos y determinados aspectos de una asignatura o de un tema que pidan un tiempo y una dedicación mayor que los de clase. En este tipo de actividad se suele profundizar más y ver los diversos lados de un determinado aspecto de la materia.

El conversatorio conforma todo un dialogo científico, en el cual en secuencia des complicada se van presentando ideas e impulsos. De ellos salen sugerencias críticas, solidificación del trabajo y nuevos impulsos de trabajo. Los temas de conversatorio llamado Coloquio (Kolloquium) en algunas Universidades, suelen salir o de la clase o de los seminarios. De ahí la expresión "Conversatorio sobre eso" (Konversatoriumdazu). El Coloquio viene a satisfacer la necesidad de romper la comunicación de una sola vía que propicia la clase.

Los conversatorios se suelen distinguir por los alumnos a quienes se dirigen. Entonces se tienen: Conversatorios para alumnos que van muy adelantados (K. FurFortgeschrittenen); para alumnos que se preparan para su examen final y recapitulatorio (K furRigorossanten); y finalmente para invitados especiales (K. FurbesondersEingeladeene), El Coloquio o Conversatorio según se le llame, es un intercambio de ideas sobre problemas nuevos o que pueden surgir en el desarrollo de la clase o en las discusiones del Seminario, con un carácter más libre y abierto que las de éstos, y en las que no se puede prever de antemano a qué conclusiones se llegará. El tipo de ejercicio que conviene al Coloquio es, pues, el de la discusión de problemas.

El Coloquio se desarrolla sobre las mismas clases de ejercicios que el Seminario, pero sus procedimientos son más libres, sus participantes más formados, sus discusiones mucho más profundas y quizás por eso sus resultados más indecisos.⁶²

2.4.30 La comunidad o círculo de trabajo:

La comunidad o Círculo de Trabajo (Arbeitsgemeinschaft, Arbeitskreis) = A. Esta actividad es como el grado inferior de las que funcionan dentro del Studium Generale. Tiene por fin introducir a los estudiantes en algunos de los grandes problemas de las ciencias. Está abierto indiferentemente a todos los que en la

⁶² Pbro. Navarro Barrera. Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

Universidad cursan su primer semestre, sean de la Facultad que fueren. El estudiante amplía a su horizonte en las más variadas disciplinas y encuentra los alicientes que habrán de ayudarlo para una correcta elección y orientación de sus estudios. Estos grupos están conformados por seis o máximo diez estudiantes que bajo la dirección de un Asistente o de un Doctor leen un texto íntegro e intentan comprenderlo.

2.4.31 **El privatisimo:**

El Privatísimo (Privatissimum) = Pr- Esta actividad académica es estrictamente para los estudiantes que preparan su Disertación Doctoral. A esta actividad se le permite que no tenga lugar necesariamente en las aulas o salones de la Universidad. Es muy frecuente que se lleve a cabo en la casa del propio profesor en las horas de la tarde o de la noche.

Se considera un privilegio y un honor participar en este tipo de actividad, porque sólo acceden a ellas quienes están próximo a doctorarse y quienes a juicio del profesor han adquirido ya madurez y una competencia que les permite discutir las cuestiones más difíciles y porque significa una expresión del aprecio personal y ordinario, aparte de tratar temas de interés común, suele cada doctorando o disertante presentar una información sobre la marcha de su trabajo escrito y recibir orientación y aportes de sus compañeros y en especial del propio profesor, que desde luego es por lo general el director de Tesis. Estos privatisimos suelen estar precedidos y clausurados por las Delikatessen, bebidas y demás que por lo general suele ofrecer el director. No hay duda de que los caracteriza un ingrediente de paternalismo.

2.4.32 **El proseminario:**

El Preseminario (Proseminar) = Ps. Esta actividad está íntimamente relacionada con el Seminario del cual echa sus bases, y va dirigida a los estudiantes de los primeros semestres o principiantes. El índice de lecciones así lo hace notar (Ps. FurStudienanfager). A veces no se llama Proseminario sino simplemente Subseminario (Unterseminar) para distinguirlo del Seminario propiamente tal o Seminario Superior (Oberseminar). La finalidad del Proseminario es darle al alumno los elementos básicos y necesarios para que pueda por seguir con provecho sus estudios y tomar parte en las demás actividades académicas, pero sobre todo en el Seminario. Uno de los temas del Proseminario es siempre la introducción en el trabajo científico o metodología, con el fin de aprender la forma de elaborar los trabajos que en el futuro necesitará.

2.4.33 Seminario:

El Seminario (Seminar) = S. Después de la clase que es docencia, el seminario que es introducción a los métodos de trabajo y la investigación científica para familiarizar con ellos, no exponiendo su teoría sino la práctica de los ejercicios es la actividad más importante característica de la Universidad Alemana.⁶³

Figura 22⁶⁴



⁶³ Pbro. Navarro Barrera. Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

⁶⁴ Archivo del autor. Verificando condiciones de trabajo, por querrela de las guardas sindicalizadas, en la reclusión de mujeres de Bogotá.2014.

2.4.34 **Ejemplo de evaluación**⁶⁵:

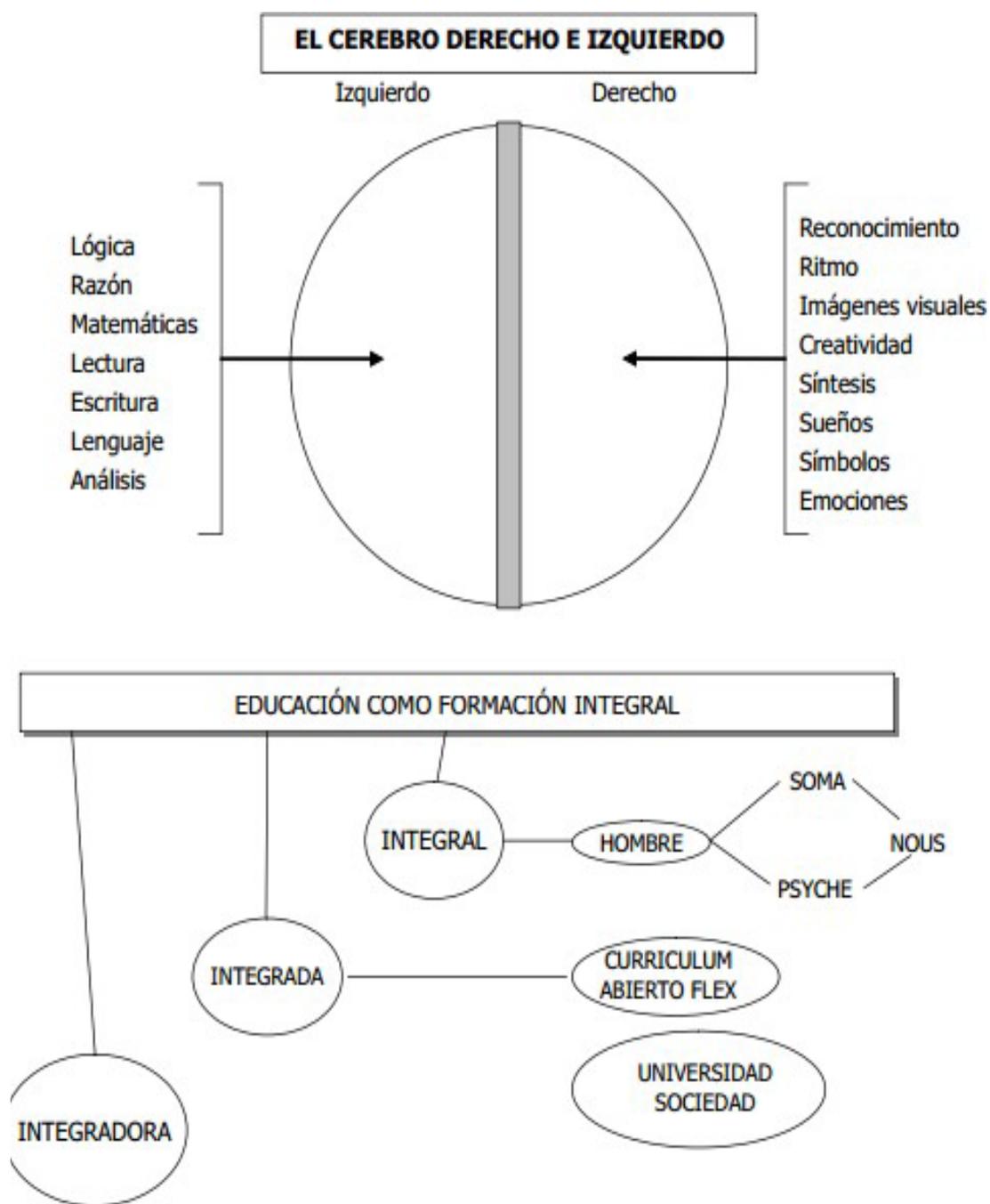
Un sistema de evaluación que se integre a las metodologías de seminario alemán es el siguiente:

Nombre: fecha: firma: práctica: Acta de auto evaluación- heteroevaluación.

(Nota uno, dos, tres) convenciones: N.D: No disponible (no ha presentado) N.D.L: Necesita desarrollar Logros A.L: Avanzó en los logros
A.S.L: Aporto significativamente

ESTUDIANTES ANTES DE LOS PROGRAMAS	PERSONAL		DE LOS COMPAÑEROS GRUPOS DE APOYO Y COMISIONES		PARTICIPACIÓN EN LAS SESIONES PROTOCOLANDO, EXPONRIENDO Y APORTANDO		
	Avances en la Autonomía personal	Aceptación de la Responsabilidad	Capacidad de trabajo en equipo e Interacción	Aportes e Innovación a los Productos del Seminario	Apoyo Didáctico	Organización Investigación y Elaboraciones	Trabajo en equipo

⁶⁵ Apuntes de las cátedras dictadas en 2002 por Gabriel Ignacio Gómez Marín dictadas en las Universidades del Quindío y del Valle.



Esquema 14.⁶⁶

⁶⁶ Ibidem

3 . ALIANZA ESTRATÉGICA.

Actualmente se está emitiendo el programa radial institucional del Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: el mundo del trabajo y la bioética laboral. Son conferencias de los Inspectores de Trabajo, autoridades de paz como puente ético y bioético entre trabajadores y empleadores, que previenen los conflictos que surgen en las relaciones capital – trabajo; generando programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas: son un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales.

Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio que tiene como objetivo socializar información sobre la Oferta Institucional, así como orientar a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas relacionados con el derecho al trabajo.

3.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto⁶⁷, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:

3.1.1 E-learning

Acompañamos a nuestros clientes en la virtualización de contenidos a través de la adecuación pedagógica, el desarrollo multimedia y los expertos académicos, para generar procesos de capacitación institucional. Nuestra metodología de estudio se basa en el aprendizaje bajo proyectos o solución de casos. Contamos con cursos, moocs, webinars, entre otros formatos.

3.1.2 Investigaciones:

⁶⁷ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria>

Contamos con un área transversal de investigación que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación diseñando y adaptando modelos, sistemas y estrategias de gestión de competitividad a la medida de las empresas.⁶⁸

Construimos Socialmente Territorios comprendiendo que los habitantes son los actores llamados a definir ¿para qué?, ¿cómo? y el ¿por qué? del desarrollo territorial, teniendo de esta manera, la academia la responsabilidad de orientar y acompañar con herramientas de ciencia, tecnología e innovación, la construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador.⁶⁹

3.1.3 Construcción social del territorio:

Desde hace más de medio siglo la Universidad Piloto de Colombia, ha llevado a cabo actividades de docencia, investigación y proyección social que contribuyen al desarrollo regional de Colombia a través de la comprensión e identificación de necesidades del territorio y la definición de acciones realizables y medibles que se construyen y gestionan desde los habitantes locales, quienes comparten el conocimiento del espacio, paisaje y comunidad para generar transformaciones e impactos a corto, mediano y largo plazo.⁷⁰

Esta interdisciplinariedad, posibilita centrar los análisis en la red de significados, significantes, representaciones e imaginarios históricos, territoriales, patrimoniales, culturales, ambientales y productivos, logrando la comprensión de los elementos fundamentales de las comunidades.⁷¹

⁶⁸ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/grupos-de-investigacion/>

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Por tal motivo, el saber hacer en la investigación piloto es el de construir socialmente territorios a través de proyectos de investigación, desarrollo e innovación que desde la investigación acción participativa y una perspectiva interdisciplinar, cuentan con, la participación de diferentes grupos de investigación, lo que necesariamente implica que exista una lectura ampliada de los territorios y los habitantes, y el abordaje de realidades sobre individuos y/o colectividades desde el análisis, comprensión, descripción y relación de prácticas, interacciones, motivaciones, intenciones, significados y sentidos de los actores estudiados.

⁷¹ facilitando de esta manera, la transferencia de un conocimiento propositivo, basado en un proceso de reflexión, debate y construcción colectiva de saberes. Los proyectos de investigación, desarrollo e innovación con enfoque de construcción social del territorio contemplan el siguiente perfil:

- Entienden el territorio como medio innovador para las organizaciones y las comunidades.
- Ofrecen imágenes de la realidad de los territorios para facilitar la comprensión desde los habitantes, a partir de la observación participante.
- Atienden necesidades propias del territorio identificadas colectivamente entre los habitantes locales y los participantes de los proyectos.
- Incluyen diseño y ejecución participativa de acciones, que tienen origen y se construyen desde el territorio con la comunidad o actores territoriales.
- Evidencian procesos de transformación e impacto que permiten contrastar cómo mejora el territorio luego de nuestra intervención.

3.1.4 **Proyectos de construcción de social del territorio:**

- Modelo Alternativo de Inclusión e Innovación Productiva (MAIIP)
- Ecohábitat: Resignificación del territorio de comunidades ancestrales: una visión desde la Arquitectura para la construcción social del territorio.⁷²

3.1.5 **Componente saber hacer:**

Sumatoria y sistematización de experiencias misionales, saberes, trayectoria, aprendizajes y proyección institucional, se agrupa en una identidad temática institucional con diversas aplicaciones. El siguiente eje de trabajo, busca otorgar flexibilidad e impacto al desarrollo del saber hacer:

- Desarrollo Humano, Inclusión y Organizaciones Sociales (DHEOS). Identificar, diseñar e implementar acciones orientadas a la expansión del potencial humano, el fortalecimiento de las libertades, el empoderamiento de las comunidades y el desarrollo de las capacidades humanas tanto a nivel individual como grupal a partir del reconocimiento de las necesidades, los derechos humanos y los retos actuales en el contextos local, nacional e internacional relacionados con el desarrollo sostenible e inclusivo.⁷³

3.1.6 **Gestión y transferencia de conocimiento:**

La Universidad Piloto de Colombia entiende la transferencia de conocimiento como un proceso integral que busca construir y aplicar exitosamente con beneficiarios, usuarios y/o clientes soluciones anticipadas, alternativas e innovadoras a los retos, problemáticas y necesidades, a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Sistema de Innovación para la Investigación UniPiloto.⁷⁴

3.1.7 **Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación ⁷⁵:**

La gestión y la transferencia de conocimiento del Sistema de Innovación para la Investigación Piloto (SIIP) se opera y dinamiza a través de una estrategia integradora de componentes, ejes de trabajo, prácticas y actividades que fortalecen y movilizan el capital intelectual y el saber hacer de la investigación Piloto, en

-
- Generan, adaptan y/o implementan resultados de innovación social que puede ser productos, servicios, prácticas, herramientas, modelos y/o sistemas de gestión que transforma una realidad a partir de la solución de una problemática, reto o desafío.
 - Facilitar la participación de múltiples actores y redes en el desarrollo del proyecto.
 - Impactan los territorios tanto a nivel de comunidades como organizaciones en términos de calidad de vida, empoderamiento, apropiación social, sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad. Ibidem.

⁷² Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022.
<https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/>

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ Ibidem.

⁷⁵ Ibidem.

aras de buscar elementos diferenciadores y transformadores de los resultados de investigación, desarrollo e innovación del SIIP.

La estrategia de Transferencia de Conocimiento e Innovación está conformada por cuatro (4) componentes, saber hacer: banco de innovación, cooperación y capacidades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), que propenden por la aplicación de los resultados de investigación a través de acciones y objetos de transferencia educativa, social, organizacional y comercial

3.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.

Se propone orientar e informar a los Inspectores sobre el mundo del trabajo y a la ciudadanía en general. Esta colegiatura tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los inspectores de trabajo a insertarse en el mundo del trabajo. Se propone generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del inspector de trabajo para crear un espacio de aprendizaje, con carácter de seminario permanente institucional. Publicar una serie de manuales, guías y magazines audiovisuales especializados para orientar y desarrollar la capacidad, la idoneidad, la potencialidad de los inspectores que le permita mejorar su desempeño en el mundo del trabajo. Establecer una relación más cercana de la comunidad de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

3.3 Impacto generado.

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 durante 11 temporadas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: bioeticadltrabajo.org.

3.4 Enlaces de interés:

Publicaciones:



Podcast de la biblioteca digital



Enlace para consultar:



Historia visual del programar radial:



4 PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.



Figura 23⁷⁶

Encontrará todos nuestros programas, donde se han abordado temas que referencian prácticas, tendencias y ejemplos relacionados con el mundo del trabajo y la bioética laboral; tienen como objetivo desarrollar, socializar o presentar tendencias, temas especializados, en tecno trabajo y bioética. Población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) donde se puede consultar sobre: El mundo del trabajo y la bioética.

El programa institucional de radio “EL MUNDO DEL TRABAJO”. es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, ha sido creado para ser el punto de partida en construcción futura de comunidades docentes de aprendizaje. ¡Aprenda desde cualquier lugar y haciendo pocos clics!, se invita a los empresarios, trabajadores y comunidad en general a acompañarnos en la franja radial Unipiloto Radio y Rruc (Red de Radios Universitarias de Colombia), emisión institucional:

Los programas son transmitidos los jueves semanalmente, a las 12:00 a 1:00 p.m.

El programa institucional de radio “El mundo del trabajo” tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo:

⁷⁶ Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-eedea41dac4c>

Haz clic en los siguientes enlaces para escuchar los audios transmitidos y acceder a la página web:
bioeticadeltrabajo.org

<http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de computador), puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación TUNEIN y buscando ahí @Unipilotoradio.

GOOGLE: <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/index.html#home>

FACEBOOK: <https://www.facebook.com/unipilotoradio>

TWITTER: @Unipilotoradio: <https://twitter.com/Unipilotoradio>

TUNE IN: @Unipilotoradio <http://tunein.com/station/?StationId=1>

¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

La palabra es la unión de "ipod" y "broadcasting".



Es la grabación digital de una emisión de radio o programa en línea.



Su característica es la portabilidad.



Extensión del es archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

La palabra es la unión de "web" y "broadcasting".



Transmisión o reproducción online de programas, webinars, conferencias o videoblogs.



Se alojan en canales o páginas que facilitan su reproducción en dispositivos móviles.

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



Permiten el acercamiento entre la audiencia (clientes, socios, empleados y/o alumnos).

Webinar

La palabra es la unión de "web" y "seminar".



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



El tema del webinar depende del giro de la empresa, cuya finalidad es la capacitación o aplicación laboral.



Es una estrategia B2B y tiene como objetivo promocionar un producto o servicio, sin condición de compra.



Debido a los registros se conocen las estadísticas del webinar y su efectividad.

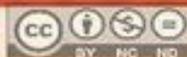
En el aula

- *Permiten la portabilidad de clases completas.
- *Acercamiento con los expertos en las áreas de competencia laboral (webinars y webcast).
- *Capacitación remota a grandes grupos.
- *Vinculación entre empresas y universidades.
- *Creatividad cuando los alumnos lo utilizan como proyecto.



Bibliografía

Roll-Marshall, J. (septiembre, 2012). The wonder of webinars (ours stats revealed). Recuperado de <http://www.salesprocessengineering.net/2012/09/22/the-wonder-of-webinars-our-stats-revealed/>
Starik, Y. (s/f) What is a podcast?. Recuperado de <https://www.entrepreneurs-journey.com/230/what-is-a-podcast/>
Integraciondigital.com. (s/f). Qué es webcast. Recuperado de <http://www.integraciondigital.com/html/webcast.html>



Infografía realizada para el blog
www.curvadeaprendizaje.com

Figura 24.77

77 Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: <https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

4.1 ¿Qué es el programa?

Es un programa institucional de carácter público, que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, indicándole cómo puede acceder a las instituciones del Estado y las entidades de Seguridad Social, Empleo y Protección, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

Los Inspectores de Trabajo, de las Direcciones Territoriales, son el equipo humano del Ministerio de Trabajo que se encuentran en los municipios de Colombia. Es un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. Los Inspectores de Trabajo generan programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas.

Este Programa Institucional puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc. La radio es el medio de comunicación masivo más usado en pueblos, veredas y en el campo, la gente realiza sus actividades escuchando radio. De esta manera es posible que los Inspectores tengan acceso a la transmisión radial, para que valiéndose de este recurso se informe e invite a la gente a que consulte a “El mundo del trabajo”. En muchos casos la radio es el único medio de comunicación e información de la gente que habita en regiones apartadas de muchos municipios de Colombia.





Se pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas o inquietudes que se tienen sobre el mundo del trabajo.

Para dar cumplimiento a la Ley 1474 de 2011, Artículos 80 y 81 relacionados con la divulgación de campañas institucionales de prevención de la corrupción, protección y promoción de los derechos fundamentales se ejecutarán programas radiales de orientación e información sobre el mundo del Trabajo, dentro de una proyección estratégica para una política pública a favor de los trabajadores.

Se produce en formato para radio, con cobertura Nacional y cibernautas denominados “El mundo del trabajo” que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos y a la comunidad académica trabajadora, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

4.1.1 **Introducción:**

Se convocará a la comunidad trabajadora para desarrollar el programa radial institucional en mención, que hace parte de un programa pedagógico en las relaciones laborales y la salud ocupacional derivado de las necesidades de salud de los trabajadores y de las prioridades establecidas por las políticas públicas.

Debido a las diferencias individuales en el aprendizaje que existe dentro de estudiantes universitarios, docentes, trabajadores y empleadores, es necesario buscar las posibilidades de complemento que pueden darse entre diversos materiales educativos. En el campo de la educación y la comunicación se hace cada vez más necesario la utilización de sistemas de multimedios; cuando un mensaje o una campaña se presenta a través de diversos medios las posibilidades de impacto son mayores.

4.1.2 **Objetivos:**

La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional “el mundo del trabajo” que permite fortalecer la comunidad trabajadora, transmitiendo desde la radio, generando una motivación a los trabajadores para que ejerzan sus derechos laborales, a quienes se les informará y resolverá todas sus inquietudes, en especial a los trabajadores y a la población vulnerable.

Los realizadores y participantes del programa radial coadyuvarán a la evolución hacia una radio y web contemporáneas, dinámicas, atractivas y más cercanas a la audiencia para promover y fortalecer el desarrollo educativo y cultural de los ciudadanos colombianos.

4.1.3 **Visión:**

El mundo del trabajo es un programa institucional del ministerio de trabajo, que tiene como objeto motivar a los diferentes sectores productivos de la sociedad a establecer una relación más cercana, que conduzca a crear planes que mejoren las condiciones de trabajo en beneficio de la salud de los trabajadores y el desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

El programa radial institucional permite fortalecer y que los inspectores de trabajo sean una autoridad de paz, transmitiendo desde una emisora Radial, generando una motivación a los trabajadores para que acudan a los Inspectores del Ministerio de Trabajo, quien les informará y resolverá todas sus inquietudes.

Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial motivará sectores específicos de la población como son los trabajadores rurales, del servicio doméstico, jóvenes recién egresados en transición, del mundo de la academia al mundo del trabajo, los emprendedores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores sindicalizados, los menores- adolescentes trabajadores y a

quienes laboran en el sector informal de la economía; para que ejerzan adecuadamente sus deberes y derechos laborales.

4.1.4 **Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:**

EL Mercado de Trabajo- Políticas de Generación de empleo y Protección al desempleado, Redes de protección social para la gestión del trabajo, intermediación laboral y trabajo temporal en el marco de la protección Social, integración laboral para poblaciones vulnerables. Migración y competencias laborales, Sector Asociativo y Solidario - El Trabajo - La Salud - Sistema Integral de Seguridad Social – Sistema General de Riesgos Laborales - Integrantes del Sistema General de Riesgos laborales – Accidentes de Trabajo – No reporte del accidente de trabajo – Enfermedad profesional – Afiliación al sistema – ARL –EPS – AFP – Afiliación a una ARL – La no afiliación y el no pago – Obligaciones del empleador – Derechos del empleador – Obligaciones del trabajador – Obligaciones de la ARL– Derechos prestacionales – Derechos asistenciales – Prestaciones económicas – Instancias para la calificación de accidentes y enfermedades – Juntas de Calificación de Invalidez – Solicitud para la calificación de origen o la pérdida de la capacidad laboral – Programa de Salud Ocupacional – Contenido del Programa – Los COPASOS – Procedimientos ante un daño de origen ocupacional, sectores críticos en las relaciones laborales (transporte, seguridad, construcción) , el trabajo es salud.

El teletrabajo, acoso laboral, sectores críticos laborales, el contrato de trabajo. Responsabilidad social empresarial y la práctica laboral, el trabajo decente; Globalización y nuevas relaciones laborales. Modelos actuales aplicados en las relaciones laborales.

Habilidades y Aptitudes para el servicio público. la función pública y el servicio civil, intermediación del mercado laboral. Principios sociales y filosóficos de nuestra Constitución Política, Régimen de Función Pública. Valores habilidades y responsabilidad social. Procedimientos I.VC.; R.C.C.; G.A.C.T. Inequidad laboral, segmentos de población laboral vulnerable (jóvenes recién egresados, mujeres, niñas, niños y adolescentes) trabajo temporal, Empresas de Servicios Temporales y Agencias de colocación de empleo (El trabajo no es una mercancía). Cultura del servicio.

La Declaración de la O.I.T relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. El trabajo decente (1998 -). Las razones por las que la empresa necesita ejercer control sobre los trabajadores, apoyado por la tecnología. El núcleo duro de los derechos con los ordenamientos jurídicos, en este caso los derechos humanos propios del derecho laboral, clasificado de la siguiente forma:

El derecho de adopción de decisiones personalísimas. El derecho a disponer del comportamiento extra - laboral. El derecho a ser protegido frente a los avances de la técnica. Estado constitucional: tutela efectiva de los derechos. Derechos fundamentales. Derecho al trabajo digno. Dignidad humana. La intimidad y el

derecho: La ley cambia a medida que cambian las prácticas íntimas; se analizarán los vínculos entre prácticas cotidianas y los procedimientos legales, en los casos donde influye la tecnociencia.

A partir del Art. 2º del D. 2591/91, la Corte (T-002/92; T-406/92) dentro de una interpretación histórica, sistemática y axiológica de la Constitución ha reiterado que el derecho al trabajo son derechos enumerados en el artículo 85 de la Constitución, cuya protección inmediata puede ser solicitada al juez. La naturaleza social del Estado de Derecho cimienta sus raíces en el principio de solidaridad social, CP artículo 1. De este principio se desprenden la obligación social del trabajo, CP artículo 25.

El trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Múltiples artículos de la Constitución, así como el Preámbulo, hacen referencia al trabajo, enfatizando el derecho de las personas de elegir a un trabajo (artículos 26 y 40 numeral 7 de la Constitución), a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), el de ejercer ciertas libertades dentro del trabajo que se elige (artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125) o el de disfrutar de determinadas garantías en el cargo (artículo 48 y 49 de la Constitución). Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). Los alcances del derecho a la igualdad en pensiones. C-221/94 y C-335/06. Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.⁷⁸

⁷⁸ Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano <http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>



El empleo es de todos

Mintrabajo



U2 UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo



 **Sintonizanos**

Unipiloto Radio Online

<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>



Bioética y El Mundo del Trabajo



Ingresa aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

4.1.5 Metodología.

LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:

Los procesos actuales de formación demandan estrategias colaborativas de aprendizaje, no solo para favorecer la experiencia individual, sino también para hacer eficaz la experiencia colectiva; estrategias de formación y de desarrollo vinculadas a espacios cotidianos que acerquen de otra manera los aprendizajes a las comunidades tanto para replicar, como para recrear los propios aprendizajes.

En este sentido se requiere avanzar en procesos formativos que permitan que las personas con conocimientos y competencias específicas obtengan y afiancen conocimientos y herramientas prácticas que les permitan potenciar la forma de contribuir a los procesos formativos y facilitar los procesos de desarrollo, al sensibilizar, informar y enseñar para hacer frente a los requerimientos del entorno laboral. En síntesis, se requiere de una formación constante para formar a otros actores que incidan en la transformación de la realidad. Esto indica que el uso de una estrategia pedagógica sólida se constituye en una condición fundamental para alcanzar metas de desarrollo y objetivos propuestos, tales como el desarrollo humano, la transformación y el empoderamiento de las personas, en tanto que el formador transmite no solamente sus conocimientos, sino que también indaga, contrasta y aporta en la construcción de herramientas con el objetivo que los formadores las adopten en su relación cotidiana.

Para ello se requiere que los formadores sepan tomar decisiones; estén libres de prejuicios; se comprometan con su práctica, reflexionando sobre su rol; aporten elementos de mejora y se conviertan en un recurso valioso para el grupo (Tejada F., 2002). En otras palabras, que asuman una actitud crítica frente a la manera de enseñar y contrastar la teoría y la práctica educativa a partir del estudio reflexivo y el desarrollo de actitudes colaborativas.

En consecuencia, se espera la formación de un formador que no sea un mero ejecutor de programas de formación, sino un guía con propósitos transformadores, según su propia situación y el contexto de funcionamiento; es decir, que el formador asuma dos roles: el de un guía como agente implementador y el de un agente curricular. Se trata de hacer práctica la experiencia de formación; una estrategia de formación y de desarrollo vinculada a espacios cotidianos que acerquen de otra manera los aprendizajes a las comunidades y haga posible amplificar —a la vez que recrear— los propios aprendizajes. Las dinámicas de aprendizaje y multiplicación de saberes y conocimientos, desde una perspectiva crítica, están dirigidos a incentivar y a la vez activar la transformación social.

Comprender los procesos formativos de hoy nos obliga a mirar al lugar de la información, del conocimiento y de los procesos de aprendizajes, los cuales hacen de la formación un campo dinámico y un reto continuo, lleno de incertidumbres y de multiplicidad, ya que amplía las fronteras de los conceptos. Esto, a su vez, demanda no solo la necesidad de aprender, sino la de indagar y cuestionar.⁷⁹



⁷⁹ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

4.1.6 Agenda - mesa de trabajo:

A través de un consejo de redacción se eligen los temas a desarrollar, los cuales una vez emitidos se proceden a sistematizar y publicar en un libro, con el siguiente equipo humano:

 El empleo es de todos Mintrabajo

 UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

 **El Mundo del Trabajo**



 **Sintonízanos**
© Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>


Bioética y El Mundo del Trabajo

 **Ingresa aquí**

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co  www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo

PROGRAMA INSTITUCIONAL BIOÉTICA LABORAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO



La Dirección Territorial Bogotá
en alianza estratégica con la
Universidad Piloto de Colombia,
te invita a seguir la transmisión de
su programa radial institucional.

Consúltalo en:



<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO
unipiloto
ONLINE

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Ingresa aquí



El Mundo del Trabajo Bioética Laboral



Escúchala en:

- <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
- <https://www.facebook.com/unipilotoradio>
- <https://twitter.com/Unipilotoradio>
- <https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133553/>

CIENCIA FORMACIÓN DE FORMADORES
 Ética SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD
 NORMAS LABORAL
 Etica Emprendimiento VALORES TRABAJO
 SEGURIDAD SOCIAL M P O B L A C I O N D E V U L N E R A B L E
 M E R C A D O T R A B A J O

Para mayor información



P : +300 574 78 11
 ggomez@unipiloto.edu.co
 ggomezm@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co
 www.bioeticadeltrabajo.org
 www.mintrabajo.gov.co



El empleo es de todos

Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá

El mundo del trabajo y bioética Laboral



CONSÚLTELO EN

<https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticallaboral>



RADIO 
unipiloto
ON-LINE



El empleo
es de todos

Mintrabajo

4.1.7 **Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:**

DIRECTOR DEL PROGRAMA:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

INSPECTORES DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Sandra Lara Chantre.

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras.

Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

PROFESIONALESPECIALIZADA:

Kelli Jhoana Molina Bernal

CONFERENCISTAS´:

- Maria Laura Fino, Especialista de la OIT sobre las normas internacionales de trabajo.
- Fran Charrys, director de Colpensiones de la regional Bogotá.
- Andres Vera, Escuela Nacional Sindical.
- Angela Maria Gomez Marin, directora de la Fundación Construyéndonos.
- Miguel Pérez, presidente de ACOSET.
- Jesus Emiliano Castañeda Palacios. Consultor empresarial.
- Jose García Betancur de la federación colombiana de entidades autorizadas para la afiliación a la seguridad social integral de los trabajadores independientes – FEDECOLTIA.
- Alexander Bustamante Toro, presidente del colegio de juristas del Quindío.
- Roció Urón Durán, coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la oficina de naciones unidas contra la droga y el delito – UNODC 1
- Laura Gil coordinadora de mejoramiento continuo sobre buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.
- Pablo Edgar Pinto Pinto, director territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo.
- Adriana Solano, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Jaime Duran Garcia, decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.
- Yolanda Angarita Guacaneme, coordinadora del grupo de Archivo Sindical de Mintrabajo.
- Gabriel Perez Puentes de la Confederación General del Trabajo.
- Olga Beltran y Cesar Camargo Rosa de la oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Aida Stella Duarte Bareño, funcionaria de la Subdirección de protección laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de trabajo
- Publio Niño Niño, director de la corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.
- Roberto Gutierrez, gerente de Jabones Hada
- Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio de Trabajo.
- Álvaro Pedraza Osorio
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.
- Bernardo Alfredo Prieto Ruiz y Yilmar Robledo, conferencistas de la Alcaldía de Bogotá.
- Angela Bernal Medina, rectora de la Universidad Piloto de Colombia.

TITO MARTINEZ ORTIZ

El abogado especialista en familia y publicista Tito, conduce, anima y dirige el mundo del trabajo y la bioética laboral, explicándote la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas o inquietudes que se tienen del empleo, el mercado de trabajo, seguridad social, riesgos laborales y la moral productiva.



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Emisora UniPiloto Radio



Tito Martínez Ortiz

Conductor, moderador, animador
del Programa Radial y voz oficial
de UniPiloto Radio.

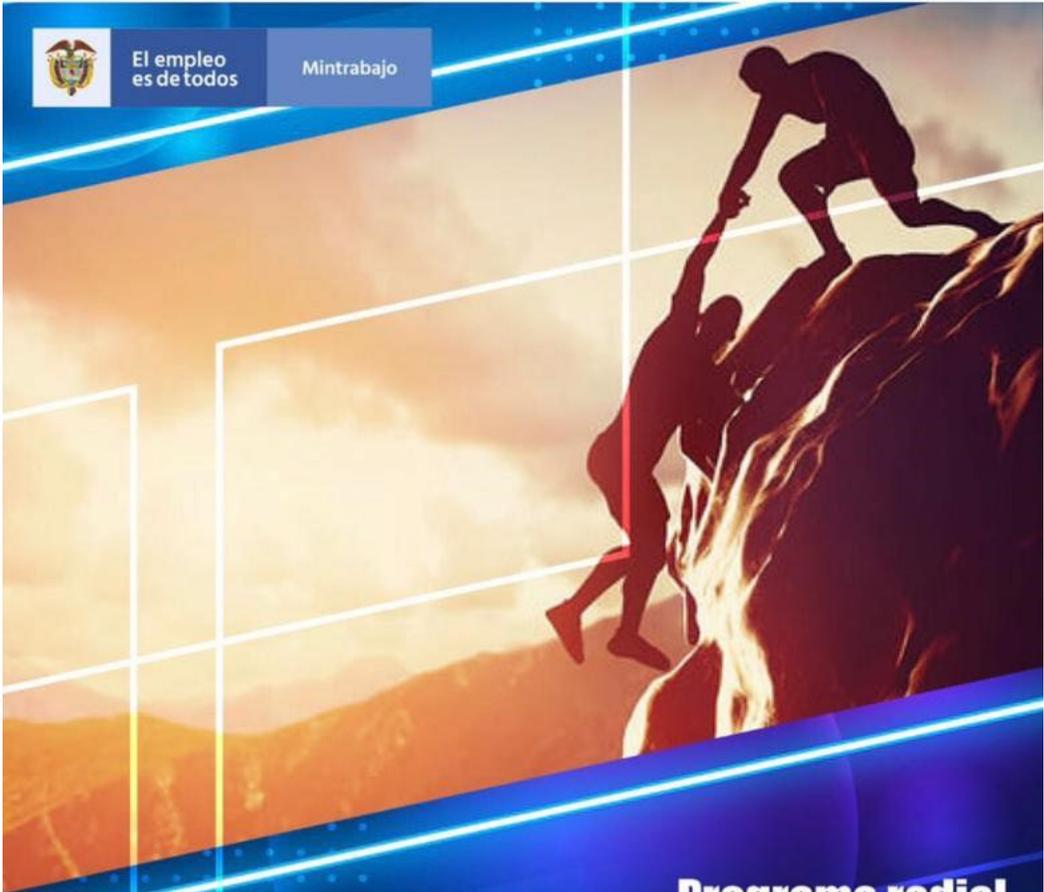
[Escúchalo aquí](#)





El empleo es de todos

Mintrabajo



El Mundo del Trabajo

Programa radial



Ingresar aquí

Actualizate con Tito Martínez Ortiz conductor del programa.

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>



Tito Martínez

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



ESTEFANÍA GOMEZ CASTAÑO.

Coordinadora cultural y artística del programa.

Las historias contadas por Estefanía permiten una comprensión, contextualización y visión crítica del mundo laboral y sus relaciones éticas y bioéticas. Resumen de los temas tratados, Con la participación de los estudiantes Hendrick Skinner y Mateo Guio:

El empleo es de todos Mintrabajo

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL

ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL

Programa radial **El Mundo del Trabajo Y LABIOETICA LABORAL**

Escucha las historias contadas por Estefanía Gómez sobre la prevención del trabajo infantil

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<http://tunein.com/station/?StationId=1>

Estefanía Gómez

Ingresa aquí

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Red de Radio** Universidad de Colombia

Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Labor y Recreación



Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y
Cultural del Programa Radial

[Escúchalo aquí](#)



JULIAN SERNA GIRALDO.

Sus conferencias enriquecen la mirada hacia la naturaleza y la ecologización del trabajo, dando a conocer las noticias e información sobre el cambio climático, aprendiendo sobre el problema ambiental que nos afecta a todos, explicando su labor ejecutiva en el mundo del trabajo rural, desarrollada con la guadua, los suelos, la participación comunitaria por medio de la economía verde y circular.

En el transcurso de las emisiones del programa radial “ el mundo del trabajo y la bioética laboral” , como consultor invitado, ejecuta un segmento radial con la metodología de seminario investigativo, que desarrolla la conexión entre la bioética y el trabajo desde la perspectiva ambiental, analizando los principales aspectos que inciden en el ser humano en relación al derecho al suelo, a las plantas, a toda la naturaleza y la incidencia del trabajo desde la perspectiva de la política pública y el papel de las corporaciones autónomas regionales, quienes ejercen el poder ejecutivo a nivel local; en relación a la salvaguarda del ambiente, se explicaron y socializaron hechos jurídicos, tales como la creación de la ley del árbol nacional de Colombia.



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Ecologización del trabajo



Julian Serna Giraldo

Asesor en Desarrollo Rural
Integral y Cambio Climático

[Escúchalo aquí](#)





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial **El Mundo del Trabajo** y La Bioética Laboral



SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE

[Ingresa aquí](#)

Conoce con **Julián Serna Giraldo** la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes.

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>



**JULIÁN
SERNA GIRALDO**

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org



OCTAVIO ARCILA.

El filósofo - abogado magister en educación; explica los debates y cuestionamiento sobre los fines que persigue el derecho, la ética y la bioética en el mundo del trabajo, las funciones sociales que efectivamente cumple y los principios morales que la inspiran.



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre **Ética y Trabajo**



Octavio Arcila Quintero

Abogado y Filósofo.
Magister en Educación.

[Escúchalo aquí](#)



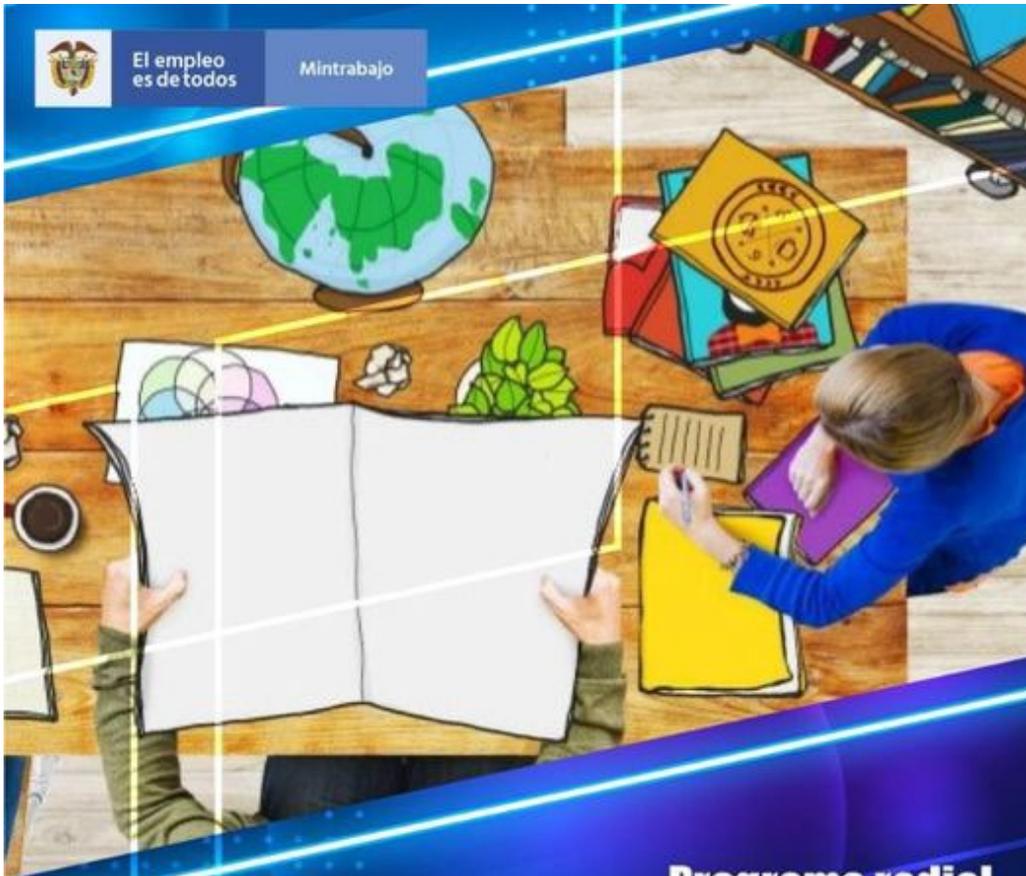
El empleo
es de todos

Mintrabajo



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial **El Mundo del Trabajo** y La Bioética Laboral



DESCUBRE EL BIOTRABAJO Y LA BIOLABORALIDAD

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

 [Ingresa aquí](#)



**OCTAVIO
ARCILA**

Para mayor información:

 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ.

Implementación virtual y marketing digital

El empleo es de todos Mintrabajo

CHAT MEDIA UPLOAD SERVICE VISITS SHARE BLOREAL TIME PEOPLE PHOTOS SUBSCRIBE TAG
SEARCH MEDIA SERVICE VISITS SHARE BLOREAL TIME PEOPLE PHOTOS SUBSCRIBE TAG
BONLINE MESSAGE
COMMUNICATION MAIL TAG NEWS STEAM LIKE CONNECTIONS FOLLOW GROUP CHECK-IN LIKES VIDEO FEED
DISCUSSION

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA CON LA MAGIA DIGITAL DE:
JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ

Sintonízanos
© Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresa aquí

“El aliado que nos acompaña en toda la implementación virtual”

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

Red de Radio
Universitaria de Colombia

www.bioeticadeltrabajo.org

JAMES OLARTE PEDRAZA
Ingeniero de sonido y productor

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y La Bioética Laboral

JAMES OLARTE PEDRAZA
PRODUCTOR DEL PROGRAMA RADIAL

Sintonízanos
@Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresa aquí

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
Red de Radio Universidad de Colombia

Para mayor información:
 +57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

Reconocimiento del presidente Iván Duque Márquez y la Función Pública, a funcionario del Ministerio de Trabajo como mejor servidor público por nuestro programa radial institucional: el mundo del trabajo y la bioética laboral. gracias al equipo de trabajo durante más de cinco años de la Universidad Piloto de Colombia y a los compañeros de entidad.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

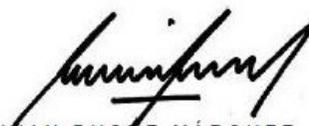
#SERVIMOS DE **CORAZÓN**

Bogotá D.C., 28 de junio de 2021

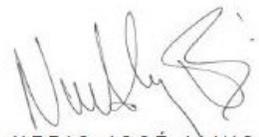
La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Un reconocimiento especial por haberse destacado como mejor servidor público en la promoción y liderazgo de programas o iniciativas de inclusión y diversidad en su entidad.



IVAN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República



NERIO JOSÉ ALVIS
Director Función Pública



DÍA NACIONAL DEL
SERVIDOR PÚBLICO

Por un EMPLEO PÚBLICO diverso, incluyente y joven





Bogotá, D.C., 30 de junio de 2022

La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

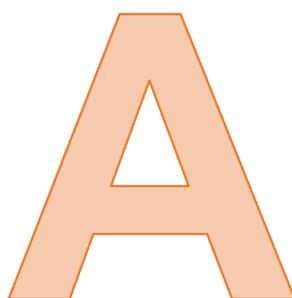
Un reconocimiento especial por haberse destacado como mejor servidor público por su vocación de servicio, innovación, liderazgo, adaptación al cambio, responsabilidad con el medio ambiente, uso de tecnología y datos, trabajo en equipo y resiliencia de su entidad.



IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO
Director del Departamento Administrativo de la Función Pública

5



5.1 ACOSO LABORAL PARTE 1.



El maltrato y el hostigamiento laboral se verifican en todos los ámbitos y de múltiples maneras. Clara (32) comparte lo que le tocó vivir cuando era camarera en un restaurante. “Yo trabajaba sólo tres o cuatro turnos porque necesitaba tiempo para mis talleres de murga y percusión. Hubo un cambio de dueños, nos sacaron el presentismo y empezaron a pagar en negro. Al nuevo encargado no le gustaba que yo tuviera una vida fuera del restaurante y me redujo los pocos turnos que tenía. También empezó a gritarme frente a los demás y a robarme en la cara las propinas que me dejaban en las mesas. Pero me exigía más rapidez, más mesas, más de todo. Y si llegaba un minuto tarde, aunque me sacaban el presentismo, me insultaba. Cuando se atrasaban con los pagos del sueldo y yo preguntaba, me decía que, por eso, por preguntar, me iba a pagar última. Y para coronarla, me empujaba cuando pasaba con la bandeja hacia el salón. Era, decía, para que caminara más rápido. “Y si no te gusta, ya sabes dónde está la puerta”.

“El maltrato no paraba. Al contrario. Al encargado no le gustaba ir los domingos a la mañana, llegaba de muy mal humor y se las agarraba conmigo, que había trabajado el sábado hasta las tres de la mañana. Cuando pasaba, siempre hacía un comentario insultante. Y después de oír eso yo tenía que salir al salón con la mejor sonrisa. Era esquizofrénico. Pone mejor cara porque si no te echo, me decía, burlándose. Yo no sabía qué hacer”. Clara recuerda que trataba de olvidarse mientras veía pasar las horas, los platos, los clientes. Pero un domingo sintió que no soportaba más. “Pasaba un compañero con una bandeja con cuchillos y se me cruzó una idea loca. Dije: agarro uno y se lo clavo. Lo mato”. Clara se encerró en el baño y se puso a llorar. Salió al rato con la cara hinchada. Hasta ahí había llegado. “Decidí que no seguía más. Me fui sin dinero, sin otro trabajo, nada. Simplemente dije basta. El contador de la empresa, cuando me hizo la liquidación, me aseguró que él no sabía nada de lo que pasaba. Yo sentí que en ese momento me sacaba la cadena que había arrastrado durante cuatro años. ¡No entiendo cómo pude soportar tanto! Creo que esa clase de maltrato, que se vive a cuentagotas, día a día, tiene algo contaminante. Uno se acostumbra, padece, y no sabe cómo liberarse. Por suerte, en un instante, yo me di cuenta y me liberé.

5.2 ACOSO LABORAL PARTE 2.



¿Qué se entiende por violencia laboral?⁸⁰

Se entiende por violencia laboral lo siguiente:

- Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.
- Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o acoso o violencia psicológica.
- Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.
- Puede ejercerse por acción u omisión.
- Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

¿Cuáles son las formas de la violencia laboral?

Las formas de violencia laboral son:

- Agresión física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre él o la trabajadora o trabajadora.
- Acoso sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe.
- Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

⁸⁰ Republica de Argentina. Argentina.gob.ar. Obtenido: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/orientacion/violencia-laboral>

¿Cuáles son las consecuencias de la violencia laboral?

Las consecuencias de la violencia laboral son:

- En el trabajador o trabajadora: afecta su salud psico-física y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.
- En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.
- En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

¿Qué es acoso laboral y cómo lo aborda la ley colombiana? ⁸¹

La OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el Convenio 155, define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. Por su parte, la Ley 1010 de 2006, en su Artículo 2, indica que el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”. La Sentencia de la Corte Constitucional C-780 de 2008 complementa la definición de acoso laboral, indicando que se aplica a las conductas que conduzcan a enfermedad laboral del trabajador, especialmente de estrés laboral.

¿Cuál es la Normatividad sobre acoso laboral?

Desde los años 90 empezaron a aparecer casos jurídicos relacionados con el acoso laboral. La Corte Constitucional se pronunció en varias ocasiones sobre el tema, particularmente en la Sentencia T-461 de 1998, sobre el hostigamiento en las relaciones laborales; la Sentencia T-013 de 1999, sobre la dignidad del trabajador; y la Sentencia T-170 de 1999 sobre el hostigamiento relacionado con el derecho de asociación. Los pronunciamientos de la Corte hacían ver que ya era necesario legislar en torno al tema del acoso laboral. Fue así como en el año 2006 se expidió la Ley 1010 para abordar el tema. Al decir de los expertos, esta ley tiene algunos vacíos. Principalmente se cuestiona el hecho de que la norma está formulada de manera que parece cobijar únicamente a los trabajadores formales, dejando de lado a

⁸¹ Acoso laboral: qué es y cómo lo aborda la ley colombiana. Publicado: diciembre 24, 2016. <https://safetya.co/acoso-laboral-ley-colombiana/>

quienes están vinculados bajo la modalidad de “Prestación de servicios”. También se indica que hay imprecisiones en lo que tiene que ver con la definición de lo que se denomina “una conducta persistente” (¿cuántas veces debe ocurrir para que se considere “persistente”?). También se cuestiona el hecho de que la carga probatoria recaiga sobre la víctima y que el acoso laboral esté desarticulado de las normas penales.

¿Cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral?

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 20. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil».

¿Cuáles son las Modalidades de acoso laboral?

Según la Ley 1010 de 2006, artículo 2, hay 6 formas de acoso laboral (además de otras que pudieran detectarse en el futuro), las cuales son:

1. Maltrato laboral: Incluye los actos de violencia física o psicológica, que atentan contra la integridad física o moral del trabajador. También las conductas que atenten contra la libertad sexual o que lesionen los derechos al buen nombre, la intimidad o la dignidad de una persona. Un ejemplo típico de esta modalidad es el acoso sexual.
2. Persecución laboral: Corresponde a las conductas arbitrarias que pretendan inducir la renuncia de un trabajador. Incluye comportamientos como sobrecargar al trabajador de tareas, o realizar cambios de horario permanentes de forma unilateral.
3. Discriminación laboral: Aplica cuando se ofrece trato diferenciado negativo a un trabajador por razones de raza, género, origen, edad, ideología, religión, creencias políticas o condición social. Por ejemplo, cuando se hacen comentarios sexistas o racistas.
4. Entorpecimiento laboral: Comprende las acciones destinadas a dificultar, obstaculizar o retardar la labor del trabajador. Por ejemplo, cuando se le ocultan las herramientas de trabajo, o se traspapelan documentos que necesita.
5. Inequidad laboral: Se configura cuando se asignan funciones a menosprecio del trabajador. Por ejemplo, cuando se le pide a un empleado que le haga las tareas al hijo del dueño, o que lleve vestidos a la lavandería, cuando estas no son sus funciones.

6. Desprotección laboral: Incluye las conductas en las que deliberadamente se pone en riesgo la integridad, seguridad o dignidad de un trabajador, al asignarle tareas sin cumplir con los requisitos de seguridad. Por ejemplo, cuando a una persona del aseo se le expone a productos químicos para su labor sin proporcionarle un tapabocas.

No son conductas de acoso laboral las exigencias razonables de lealtad a la organización, las solicitudes para que el trabajador mejore su desempeño técnico o su eficiencia, solicitar la realización de labores extras cuando sean necesarias para la continuidad del servicio y las exigencias para que cumpla con el reglamento laboral, entre otras.

¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

El Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 señala que se debe contar con un Comité de Convivencia Laboral para prevenir y tratar los casos en los que pueda configurarse un acoso laboral. Dicho comité tiene competencia para revisar estos casos, de manera imparcial y confidencial. El Comité de Convivencia Laboral funciona como una instancia conciliatoria. Su labor principal es la de recomendarle soluciones a las partes interesadas y promover compromisos mutuos para superar la dificultad. También debe formular o sugerir planes de mejoramiento que incluyan acciones de prevención y solución para este tipo de situaciones. El Comité, básicamente, opera de la siguiente manera: 1) Recibe las quejas y las examina; 2) Escucha a las partes involucradas y genera espacios de diálogo entre ellas; 3) Formula planes de mejoramiento para las partes y para la organización; 4) Hace seguimiento a los compromisos adquiridos; 5) Presenta informes de gestión sobre su labor. Los casos que llegan al Comité de Convivencia Laboral son estrictamente confidenciales. Incluso en sus informes de gestión no pueden revelar los nombres de los involucrados en casos de acoso laboral.

¿Cuáles son las preguntas claves para detectar si somos víctimas de Acoso Laboral? ⁸²

Me siento desmotivada/do o angustiada/do al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo. Algunas/nos de mis compañeras/os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo. Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional. Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme. Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada. Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antitéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa

⁸² Secretaría Distrital de la Mujer. Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual Laboral mediante la Divulgación de los Mecanismos y Procedimientos de Denuncia. Alcaldía Distrital de Bogotá DC. Obtenido 27/10/2022: http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf

propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada. Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Prevención acoso laboral

Escucha lo que necesitas saber sobre el acoso laboral, con Julia Amparo Ruiz Quiroga, coordinadora del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

5.3 ACOSO LABORAL PARTE 3.



Los daños a la intimidad del trabajador cuando se le afecta su privacidad son psicosociales, desencadenan en depresión, ansiedad y angustia perjudicándolo civil y moralmente. Pueden generar renunciaciones involuntarias a su puesto de trabajo y suicidios, o tratamientos hospitalarios en clínicas de reposo alejándolo de su núcleo familiar. El acoso sexual es un problema que nace con la incorporación de las mujeres al trabajo y que continúa hasta hoy. Aunque es cierto que los hombres pueden sufrir estas conductas abusivas y degradantes, es en un número mucho menor⁸³. Si el acoso se desarrolla a distancia, a través de Internet o del teléfono móvil, se lo denomina ciberacoso. En general, el ciberacoso se produce junto a otras formas de acoso con contacto directo. Un niño, por ejemplo, puede ser molestado en el patio de recreo y, al llegar a casa, recibir un correo electrónico amenazante. Algo similar ocurre con la secretaria que soporta las bromas sexuales de su jefe en la oficina y por teléfono⁸⁴. Existen diferentes formas de padecer el acoso sexual y los daños que produce en la víctima son también diferentes. Aunque existe una realidad que siempre van acompañados por unas consecuencias negativas. Las consecuencias del acoso sexual en el trabajo por los daños son⁸⁵:

Daños laborales: Baja autoestima. Insatisfacción laboral. Menos productividad. Baja motivación. Aumento de los descansos. Abandono de puesto de trabajo⁸⁶.

Daños psicológicos: Sensación de intimidación y estar siendo presionados. Inseguridad inquietud y desgana de ir al trabajo. Justificaciones y minimizaciones de lo que ocurre. Sentimientos de humillación. Culpa y vergüenza. Miedo irritabilidad. Estrés. Malestar. Tristeza. Incapacidad para contar lo que está ocurriendo. Sensación de estar loco de abandono y soledad. Desánimo y confusión. Depresión. Rabia intensa. Ansiedad⁸⁷.

⁸³ El acoso puede darse en distintos ámbitos y de las maneras más diversas. Si lo lleva a cabo un individuo que pretende abusar de su poder o de su puesto jerárquico para intimar sexualmente con otra persona, se habla de acoso sexual. El acoso puede darse en distintos ámbitos y de las maneras más diversas. Si lo lleva a cabo un individuo que pretende abusar de su poder o de su puesto jerárquico para intimar sexualmente con otra persona, se habla de acoso sexual. En este caso, el acosador busca intimidar o presionar al acosado para que éste acceda a mantener algún tipo de relación íntima. El acoso se puede llevar a cabo a través de comentarios obscenos, insinuaciones o contacto físico. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España. Riesgos psicosociales. España: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España. [En línea]. Recuperado el 02/05/2022. Disponible: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-2-riesgos-psicosociales-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

⁸⁴ Por acoso sexual se entiende cualquier forma de conducta verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Los derechos básicos de los/as trabajadores/as incluyen el respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad, incluida la protección contra el acoso en cualquiera de los motivos discriminatorios. Acoso / intimidación y el acoso sexual se consideran discriminación por motivos de género. Ibidem.

⁸⁵ Ibidem.

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ Ibidem.

Daños físicos: Dolores de cabeza. Trastornos digestivos, musculo esqueléticos y del sueño. Deficiencias del sistema inmune. Enfermedad física. Problemas cardiovasculares. Aceptación del acoso e incluso realización de actos sexuales por miedo a las consecuencias. Sentimientos de impotencia, indefensión aprendida puesto que creen que no pueden hacer nada ante la situación⁸⁸.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) realizó un estudio para analizar la salud mental de los trabajadores y encontró que efectivamente hay más afectaciones en estos si tienen poco apoyo social o se encuentran en condiciones económicas desfavorables; estas son las dos condiciones de riesgo que hacen que la carga laboral y demás circunstancias profesionales y personales asociadas a la pandemia sean un mayor riesgo de depresión que en otras poblaciones⁸⁹.

5.4 ADICCIÓN AL TRABAJO.



⁸⁸ Ibidem.

⁸⁹ La salud mental de los trabajadores de la salud es prioridad. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección social, 2022. [En línea]. Recuperado el 02/05/2022. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-salud-mental-de-los-trabajadores-de-la-salud-es-prioridad.aspx>

5.5 AFECTACIONES LABORALES.



La humanidad enfrenta hoy tres problemas comunes que solo pueden ser enfrentados globalmente: La guerra nuclear, el cambio climático, y la disrupción tecnológica. Ninguna nación puede prevenir la guerra nuclear, parar el calentamiento global o regular la inteligencia artificial por sí sola⁹⁰.

La tecnicidad no debe ser nunca considerada como una realidad aislada, sino como parte de un sistema. Es la realidad parcial y realidad transitoria, resultado y principio de génesis⁹¹. En cuanto al problema, de la relación de la técnica con el hombre, es importante tener en cuenta, el entorno viviente fusionado con los adelantos técnicos, dando lugar a nuevas e imprevisas posibilidades, que se pueden dar en lo vivo, cuando se trabaja. Uno de estos elementos es la superinteligencia⁹², punto de quiebre de las relaciones laborales porque acelerara los cambios de oficio manual a lo analógico y digital. En cuanto a, los aportes a las habilidades laborales por la automatización, es necesario entender que la súper inteligencia, como un intelecto es: *“Más inteligente que los mejores cerebros humanos en prácticamente cualquier campo, incluida la creatividad científica, el sentido común y las habilidades sociales”*⁹³. Los ciudadanos tendrán la ilusión de ser libres y estar empoderados, pero en realidad, sus vidas, la información que consumen y las opciones que prefieren estarán determinadas por algoritmos y plataformas controladas por élites corporativas y de gobierno que no tienen que rendir cuentas⁹⁴.

Un indicador de esta situación es China, donde se está creando una dictadura de la era de la información, en la que tecnologías que alguna vez se esperó, trajeran libertad a los 1,4 mil millones de ciudadanos chinos, han permitido afianzar autoridad. La cantidad de datos de los que disponen es enorme. Más de 170 millones de cámaras con capacidad de reconocimiento facial siguen cada paso de los ciudadanos⁹⁵.

⁹⁰ NOAH HARARI, Yuval. 21 lecciones para el siglo XXI. España: Editorial Debate, 2018.

⁹¹ Resultado de una evolución, es depositaria de un poder evolutivo, precisamente porque posee como solución de un primer problema el poder de ser una mediación entre el hombre y el mundo. SIMONDO, Gilbert. El modo de existencia de objetos técnicos. Buenos Aires. Prometeo Libros, 2008, pp. 258.

⁹² La capacidad de igualar o sobrepasar la inteligencia humana, es una cuestión de ser capaz de completar actividades y resolver problemas en muchas maneras distintas, a pesar de cómo o por qué uno hace lo que hace. La Inteligencia no es realmente la habilidad de hacer algo en particular, sino que es una habilidad muy general que afecta en gran parte el rendimiento". LEGG, Shane; HUTTER, Marcus. A Universal Measure of Intelligence for Artificial Agents. Proceedings of the 21st International Joint Conference on Artificial Intelligence, 2005.

⁹³ Un sistema así sería capaz de frustrar nuestros intentos de apagarlo. Ya es hora de preguntarnos si es posible programar criterios éticos en una máquina. Ya un debate sobre cuestiones éticas en relación con autos sin conductor podría enseñarnos algo. Pero los autos sin conductor no son seres súper inteligentes. Enseñarle ética a una máquina que nos supere en una amplia variedad de campos sería mucho más complejo. SINGER, Peter. ¿Puede la inteligencia artificial tener conducta ética? El País, 2016.

⁹⁴ LEONARD, Mark. La gran ilusión de la libertad en la era digital. El Tiempo. 2018

⁹⁵ Un sistema de seguridad con inteligencia artificial puede detectar a sospechosos de delitos si pasan en bicicleta por un lago o compran empanadas a un vendedor callejero, y avisar de inmediato a la policía. Las cámaras de vigilancia de datos de China alimentan el banco de datos de 'crédito social', en el cual el régimen compila grandes archivos sobre la calidad crediticia, patrones de consumo y fiabilidad general de su gente. LEONARD, Mark. La gran ilusión de la libertad en la era digital. El Tiempo. 2018.

La forma de evitar que el trabajo hiper tecnologizado avasalle al trabajador es invertir en las capacidades, de esa forma abre posibilidades de hacer la unión hombre – máquina sin riesgo de deshumanizarse⁹⁶.

El pensamiento técnico puede estar estructurado por el descubrimiento de esquemas más vastos que los de la utilización en un dominio determinado⁹⁷. Lo anterior es importante e interesante porque se gana en universalidad⁹⁸, optimizando y acelerando los procesos de mejora humanos y tecnológicos.

“Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado”⁹⁹.

Con el trabajo de los robots¹⁰⁰, la tecnociencia y la inteligencia artificial, procesan y mecanizan los trabajos difíciles y duros, lo que ayuda a dignificar y hacer feliz a los seres humanos; permitiendo su expansión emocional, al contar con más tiempo para vivir su intimidad.

5.6 AGOTAMIENTO LABORAL.



⁹⁶ Comisión mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

⁹⁷ En efecto, el pluralismo de las técnicas no resulta sólo de la diversidad de los objetos técnicos, sino también de la diversidad humana de oficios y dominios de utilización. En efecto, el pluralismo de las técnicas no resulta sólo de la diversidad de los objetos técnicos, sino también de la diversidad humana de oficios y dominios de utilización. Los objetos técnicos de empleos muy variados pueden implicar esquemas análogos; la verdadera unidad elemental de la realidad técnica no es el objeto práctico, sino el individuo técnico concretizado. SIMONDON Gilbert; Citado por RODRIGUEZ, Pablo. El modo de existencia de objetos técnicos. Buenos Aires. Prometeo Libros, 2008, pp.258.

⁹⁸ La tecnología es solamente una herramienta. Hay que pensar para qué se utilizan las tecnologías y cómo están diseñadas. La tecnología es un mero comienzo. La tecnología aporta la traducción, pero las conversaciones, se eligen por parte de las personas. CIENCIA. Siete enseñanzas para vivir el mundo del futuro. Kathryn Myroluk. El tiempo, 2015.

⁹⁹ Será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo. OIT. Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

¹⁰⁰ Todos quieren trabajos distintos, divertidos, que sean un reto, que sean apasionantes, lleven a mejores lugares y desarrollen mejores personas, que ayuden a ser más productivos y lograr las metas. Por eso nadie va a hacer el trabajo de los robots, ni ellos, ni el de las personas. MANISH, Sharma. Los robots solo hacen trabajos aburridos. Entrevistador. Portafolio, 2019, pp. 32.

5.7 ACCESO AL AGUA.



5.8 AMBIENTES TECNOLÓGICOS PARTE 1.



Se pretende caracterizar y visibilizar el rol de la Bioética en la mediación al derecho al trabajo y a la intimidad afectada por la tecnociencia¹⁰¹ abordando las interacciones que se configuran en la travesía del trabajador en el entorno laboral y en las que se construye la intimidad. La ética con relación al trabajo ha sufrido una transformación, por la influencia de la tecnociencia en la intimidad en el centro de trabajo, resultando una controversia entre ley y vida; por lo tanto, es urgente e imperiosa la necesidad de entender por qué es relevante la intimidad en la vida humana y su relación con el trabajo digno y la libertad.

Es así como la problemática jurídica del derecho a la intimidad en el trabajo, al considerarse en relación con la sobrevivencia humana, se incorpora a la lógica viviente (Ecología profunda), de la Bioética, protegiendo la vida. Ante la pregunta ¿Cuál es la relación entre bioética tecnología, trabajo e intimidad? la bioética es una cosmovisión, que permite hacer entender el trabajo y la intimidad, en constante cambio y acción, a causa de la tecnociencia y su aporte para el tratamiento e interpretación de las fuentes de las leyes y la jurisprudencia laboral. Relacionando bioética¹⁰² - derecho a la salud en el trabajo y teniendo en

¹⁰¹ “A medida que el aprendizaje de las máquinas y la robótica mejoren en las próximas décadas, es probable que cientos de millones de empleos desaparezcan, causando perturbaciones a las economías y redes comerciales de todo el mundo. La Revolución Industrial creó la clase trabajadora urbana, y gran parte de la historia social y política del siglo XX giró en torno a los problemas de esta. Del mismo modo, la revolución de la inteligencia artificial (IA) podría crear una nueva ‘clase sin trabajo’, cuyos miedos y esperanzas conformarán la historia del siglo XXI” Noah Harari. Y. (11/6/2017). El Tiempo. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/analisis-del-alcance-de-la-robotica-a-nivel-mundial-97606>

¹⁰² “La coexistencia de valores y principios en que se basa toda sociedad democrática tiene que ser asumida también en Bioética: por eso la propuesta de una “Bioética flexible” parece ser una buena manera de concebir esta nueva disciplina para el siglo XXI que se sustenta en los principios constitucionales y los Derechos Humanos, que la enmarcan y la dotan de contenido” María Casado González; Acta Bioethica 2002; Resumen: ¿Porque Bioética y derecho? p.192. año VIII, N°2. Barcelona.

cuenta la teoría normativa del riesgo en el trabajo, que trata asuntos como el acoso laboral, hay que tener en cuenta que la bioética es inmanente¹⁰³ al trabajo, si se entiende como autorrealización y no alienación¹⁰⁴.

Los preceptos de Potter (Padre de la bioética) Atienza (La Juridificación de la bioética), Ojeda Avilés (La deconstrucción del derecho al trabajo) y Casado (¿Por qué bioética y derecho?), ayudan a entender, la urgente e imperiosa necesidad de la mediación de la bioética en las tensiones que surgen por la vulnerabilidad del trabajador frente a las tecnologías de la información. Posteriormente se argumenta, la prioridad de la vida sobre el trabajo, defendida por la dignidad humana y los derechos fundamentales, emergiendo los conceptos de biolaboralidad y biotrabajo, relacionados con la bioética del trabajo¹⁰⁵, problematizando el uso inadecuado de las tecnologías de la información y sus implicaciones en el derecho a la intimidad en los centros de trabajo, siendo la Sociología del derecho, la disciplina que aporta una visión activa de la normatividad (Vicenzo Ferrari - Bruno Maggi). Al principio, se hace la siguiente pregunta ¿cuál es la naturaleza, contenido y alcance del derecho al trabajo y a la intimidad en el ámbito de un Estado Social de Derecho, afectados por la tecnociencia como procesos vitales?. En el primer capítulo, sobre los riesgos y amenazas, actuales del derecho al trabajo y a la intimidad, se resalta, el papel del Estado social de derecho, su evolución constitucional, respecto del derecho al trabajo, mirando la situación global; basado en los pronunciamientos jurisprudenciales, sobre el ejercicio del derecho a la intimidad, en situaciones laborales.

Posteriormente, se analizan, el trabajo relacional, la intimidad, la evolución de la tecnociencia, sus avances e implicaciones; a partir de la bioética y el trabajo, con sus procesos vitales; desde, la macro bioética, la bioética global, y el bioderecho; señalando, como se afecta, la calidad de vida, el bienestar y la salud; cuando hay agotamiento laboral, acoso laboral, suicidios, migraciones, informalidad y adicción digital, en el contexto del uso de herramientas tecnológicas en el trabajo:

*“La evolución tecnológica viene impulsando cambios a nivel global en las formas de organización de la producción. Este hecho genera transformaciones en el funcionamiento de los mercados laborales, tanto en los niveles de empleo y salarios como en la dinámica de las ocupaciones. El riesgo de las relaciones laborales que se desarrollan en las plataformas digitales es que terminen siendo funcional a la flexibilización y resten derechos laborales a los trabajadores.”*¹⁰⁶

¹⁰³ Interno a un ser o a un conjunto de seres, y no es el resultado de una acción exterior a ellos. 31/10/2019. Obtenido de diccionario: significado&roq=inmanente&aqs=Chrome.

¹⁰⁴ Echegoyen Olleta. Historia de la Filosofía. Volumen 3: Filosofía Contemporánea. Edinumen. 7/11/2019 Obtenido de -torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Trabajo.htm

¹⁰⁵ Aparece para encontrarle sentido y significado a la existencia del ser humano y la razón de ser de su trabajo, entendida cómo el conector entre el conocimiento y la vida con una mirada integral e integradora, que promueve una acción en la vida y para la vida y una sociedad deliberativa tomando los temas como una totalidad completa. Gloria Inés Gómez Ramírez, Manuel Herney Patiño. Ríos, Luis Alberto Ossa Patiño, citados por Gomez M. bioética del trabajo. Introducción. 2004. Gabriel Ignacio Gómez Marín. ISBN 958-33-5666-2. Compucopiamos Ltda. 2004. Palmira

¹⁰⁶ Cecilia Pozzo. Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina. Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018. Buenos Aires

Se propone un enfoque a favor de la calidad de vida del trabajador, que argumente la necesidad del ejercicio de los derechos humanos laborales, en las producción y relaciones industriales, mediados por la tecnología:

*“En la globalización con la denominada Sociedad del Conocimiento (SC), para formar especialistas competentes y empresas competitivas, promovidas por políticas neoliberales, las acciones propuestas, se dirigen hacia la empresa, para que con trabajadores especialistas, se mantenga la competitividad empresarial, mediante el beneficio a corto plazo, pero hoy en día no se hacen acciones conjuntas entre países o a través de organizaciones institucionales, para mejorar la calidad de vida del trabajador.”*¹⁰⁷

Para investigar el asunto, se resalta la democracia como el régimen propio del Estado de derecho; relacionándolo, con la bioética (complejidad, diversidad e inclusión); que permite ver el derecho al trabajo y a la intimidad, como un todo relacional; revisando las principales vulneraciones del derecho al trabajo, llegando a una dimensión bioética para el trabajo, surgiendo el nuevo sujeto legal laboral.

El trabajador también requiere tiempo, que le permita ser, estar, encontrarse consigo mismo, y su núcleo familiar dentro de sus espacios y tiempos íntimos. En esta primera parte, se da cuenta de cada una de relaciones entre tecnociencia y el derecho a la intimidad del trabajador; analizando la impronta en su vida, es así como se presenta, pregunta, delimita y desarrolla, cuáles son las tecnologías relevantes. En cada caso se analiza autonomía, flexibilidad, y desplazamiento, teniendo en cuenta la diferenciación de herramienta y tecnología e instrumentos y la simbiosis tecnología-humano como un reto evolutivo; teniendo en cuenta que, si solamente lo relaciono como herramienta no hay reto evolutivo. Al final de cada asunto, se analiza la intimidad; el derecho, y la sociedad digital; resumiendo la relación simbiosis – tecnología - humano - reto evolutivo; volviendo al problema, limitación y vulneración del derecho a la intimidad, igualdad y dignidad al trabajo por la tecnociencia; explicándolo desde los retos y limitaciones, propias del derecho laboral, teniendo en cuenta que, la indebida utilización de las herramientas tecnológicas puede esclavizar. Las actuales formas de esclavitud de dan porque, “las nuevas exigencias al mundo del trabajo y la reconfiguración de las relaciones laborales no significan nada más que una mayor alienación del trabajo, así se reclame la autonomía e independencia como sus mayores logros.

Esto se hace patente en el afán por la individualización, que significa la estrategia del sálvese quien pueda y una progresiva desvalorización¹⁰⁸ del trabajo y del mismo ser humano, bajo el discurso de que en la

¹⁰⁷ Laura Elizabeth Cervantes Benavides. Alma Lucero Sosa Blancas. “Hostigamiento psicológico laboral e institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención” - Los efectos del mobbing en la sociedad del conocimiento. 2015. Ed. SB Argentina.

¹⁰⁸ Tal como se conoce en biología, las relaciones simbióticas se definen como la relación cercana y persistente entre organismos de diferentes tipos y por lo general con efectos benéficos para al menos uno de ellos. Término utilizado por el botánico alemán Anton de Bary, en 1879. Es bueno destacar que esas relaciones cercanas algunas veces llevan a un tipo de evolución produciendo cambios genéticos. O sea, la relación simbiótica puede alterar la evolución de una de las especies. Hasta ahora nos referíamos a una simbiosis entre dos especies biológicas, pero nada prohíbe que se produzca una relación de dos organismos diferentes (humanos y tecnologías) dada su cada vez más cercana interacción y dependencia. Relación simbiótica entre humanos y tecnologías. 12/6/2020. Obtenido de: <https://cibernetico.org/2015/02/26/relacion-simbiotica-entre-humanos-y-tecnologias-1/>

entrada a la “sociedad del conocimiento” el trabajador se desprende de las rutinarias labores manuales ganando su papel en tanto trabajador intelectual”.¹⁰⁹

En el segundo capítulo sobre bioética y procesos vitales - trabajo e intimidad; surge la pregunta ¿En un escenario laboral, como interactúan desde el punto de vista bioético, el derecho al trabajo, la tecnociencia (T. I. C.) y la intimidad como procesos vitales?

Para responder, teniendo en cuenta la mirada ecológica y el significado de trabajo, se profundiza en la relación entre bioética y derecho; analizando las tecnologías con impacto laboral, que inciden en el derecho al trabajo y la intimidad; teniendo en cuenta que, al utilitarismo, se le contraponen, la teoría de la justicia, basada en la legitimidad moral de las reclamaciones sociales y nuevas visiones, de sistemas económicos equitativos y sostenibles.

Se describe, el oikos (morada) de un tecnotrabajador, y los horizontes del trabajo, como procesos vitales; dilucidando la simbiosis, tecnología- humano; concluyendo que, la bioética, la ecología y la sostenibilidad ambiental, son determinantes, para defender y fortalecer jurídicamente, el derecho laboral. En el segmento sobre bioética y derecho, se enlaza la ecología, el trabajo y los principios de la bioética, justificando, la necesidad de caracterizar las mediaciones de una bioética denominada laboral, con un enfoque jurídico desde las interpretaciones por Canessa M. (Los derechos humanos laborales) y la visión de la intimidad propuesta por Viviane A. Zelizer (La negociación de la intimidad).

Sobre la vida íntima, en un trabajo digitalizado, se documentan, las incidencias de las máquinas cerebrales, los materiales resistentes, los trabajadores holográficos, los drones, la tecnología ponible y los pagos laborales en criptomonedas; en las relaciones laborales, y personales; siendo determinantes, en el diseño, para una política pública digital. Pensando en la vida del trabajador, las tecnologías se revisan a la luz de la relación que tienen con el mundo laboral, mostrando en que consiste la huella que deja en la vida del trabajador; siguiendo los casos de la jurisprudencia, estudiando no todo lo que es la tecnología de la información, si no, aquellas tecnologías de las que se puede dar cuenta y que ya están instaladas en el escenario laboral, en asuntos como la inteligencia artificial que atraviesan todo el tema tecnológico.

El tercer capítulo, sobre fundamentos bioéticos y jurídicos de la dignidad humana en el trabajo; se analiza, desde los derechos fundamentales y los problemas de la salud mental¹¹⁰, el bienestar, la vida y el trabajo,

¹⁰⁹ Álvaro Zerda-Sarmiento. Crisis y transformaciones del trabajo en el nuevo modelo de acumulación. Rev. salud pública. 14 (1): 68-83, 2012. Facultad de Economía. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

¹¹⁰ La promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos laborales, agrupa todas aquellas acciones intersectoriales orientadas al desarrollo de capacidades individuales, colectivas y poblacionales que reconozcan a los sujetos, ejercer y gozar de los derechos, y por esta vía vivenciar una salud mental, para afrontar los desafíos de la vida, trabajar y establecer relaciones significativas y contribuir a un tejido comunitario basado en relaciones de poder equitativas, dignas y justas para todas y todos. Lo anterior implica comprender la salud mental como un proceso histórico, dinámico y contextualizado, en el que se pone en juego la capacidad de agencia de las personas, el tejido de relaciones humanas que se

que afectan la intimidad; estudiando las tecnologías que amenazan la privacidad de los trabajadores, y cómo influyen en el ejercicio del derecho a la dignidad humana; criticado el positivismo jurídico y resaltando el concepto de la dignidad humana, con ideales jurídicos y a la vez morales; planteando que, desde el derecho natural y observando el trabajo biológicamente; se puede concebir un concepto universal, denominado biotrabajo¹¹¹.

Investigando sobre los derechos fundamentales, desde la perspectiva laboral; así como sus presupuestos de valor; a saber, el derecho a la igualdad, a la protección social, a la salud, y a la intimidad. Se recorren problemas, críticos de la vida y el trabajo, como, el agro, el descanso, el tiempo libre, la educación, la tecnociencia; para reflexionar sobre la influencia del Facebook, el WhatsApp, el YouTube, el implante de chips en los trabajadores, la biometría, el bigdata y la digitalización de las tecnologías de la información.

A partir del enfoque de curso de vida¹¹², se sustenta el surgimiento del nuevo sujeto legal, analizando los ciclos humanos y las dinámicas laborales del tecno trabajo en jóvenes, adultos mayores y mujeres. Lo anterior para aclarar detenidamente, la forma cómo se está afectando por la existencia de dispositivos instalados, el escenario laboral, revisando que tipo de tecnologías se utilizan, como los impactan y en que, sustentado en el enfoque de desarrollo, basado en derechos humanos, que comprende el reconocimiento de los sujetos individuales y colectivos como titulares de derechos. En este sentido se hace necesario analizar, teniendo en cuenta y por separado la situación en ambientes tecnológicos de las mujeres, los adultos mayores, así como la de los jóvenes; mirando las empresas como organizaciones, y las ventajas de los sindicatos y la economía solidaria, cuando dinamizan el mundo del trabajo.

Se plantea la tesis, de que, el trabajo viéndolo, como sistema vivo, es un sistema biológico integrado, implicando nuevos paradigmas, y retos en las ciencias jurídicas, sociales, formales y naturales. Esta forma de pensar el trabajo tiene en cuenta que:

“Hoy estamos ante una gran paradoja, la misma inteligencia que se utilizó para un enorme desarrollo tecnológico no logra encontrar formas eficientes de gestión internacional, en orden a resolver las graves dificultades ambientales y sociales”¹¹³.

construyen y el conjunto de potencialidades individuales y colectivas que se desarrollan cuando se decide libre y conscientemente relacionarse con otros y otras. Ministerio de salud y promoción social. Resolución N° 4886 del 7 de noviembre de 2018. Política nacional de salud mental.

¹¹¹ Biolaboralidad, y el nuevo sujeto legal laboral.

¹¹² “Esta perspectiva reconoce el desarrollo de capacidades en las personas, familias y comunidades, para el alcance de su bienestar físico, mental y social, ampliando sus libertades y posibilidades de elección para vivir una vida plena de sentido, según el momento de curso de vida en el que se encuentran, las características y condiciones que los identifica, y los territorios específicos que habitan y construyen.” Ministerio de Salud y Promoción Social. Resolución N° 4886 del 7 de noviembre de 2018. Política nacional de salud mental.

¹¹³ Sobre el Cuidado de la Casa Común”: La Encíclica Ecológica del Papa Francisco, Roma, junto a San Pedro, el 24 de mayo, Solemnidad de Pentecostés, del año 2015, tipografía vaticana. Ciudad del Vaticano.

El propósito es comprender, las máximas vulneraciones que precarizan el trabajo, con estudios de caso relacionados con el impacto tecnológico¹¹⁴, desde fundamentos jurídicos y bioéticos, para reflexionar, sobre los debates recientes en torno a la deshumanización del trabajo que propone demostrar porque lo que existe en el derecho al trabajo no da respuesta al problema medios-fines en el trabajo y porque se justifica desde el ámbito teórico utilizar otros conceptos de otras disciplinas. Se investigará la mediación bioética, en términos de explorar las transformaciones de la vida del trabajador, en el contexto de la interacción del derecho al trabajo, para responder y desarrollar las siguientes preguntas:

- ¿Con fundamento en que, presupuestos una concepción bioética del derecho al trabajo, exige una valoración de los derechos ponderados del trabajador a la salud, libertad, intimidad, e igualdad, que confluyan en la dignidad humana?

De dicho interrogante han surgido las siguientes preguntas secundarias:¹¹⁵

- ¿Cómo la bioética reconfigura las interacciones entre el derecho al trabajo, las tecnologías de la información y el respeto a la intimidad del trabajador?
- ¿Las interacciones entre el derecho al trabajo, las nuevas tecnologías de la información y el respeto a la intimidad al trabajador deben reformularse a la luz de la bioética?
- ¿Siendo la Bioética la parte de la ética que se ocupa de la reflexión sobre los principios que permiten la vida en general y, la existencia humana digna, en particular, las enseñanzas de esta disciplina deberían ser consideradas en la regulación jurídica de toda relación humana?
- ¿El derecho al trabajo debe concebirse en función de la sobrevivencia inmediata, de la fortuna de los individuos, del incremento de la riqueza de las naciones o debe pensarse en términos de sobrevivencia a largo plazo de la especie humana y del entero sistema de la vida?
- ¿El modelo capitalista de producción, que pone en riesgo los ecosistemas, la vida de la naturaleza y la especie humana impide el pleno ejercicio del derecho a una vida digna al someterla a condiciones, inequitativas, desiguales, injustas e insostenibles a largo plazo?
- ¿El derecho al trabajo debe regularse a la luz de los principios de la bioética y no de los intereses

¹¹⁴ “La innovación tecnológica cambiará el trabajo influenciado por la “Cuarta revolución Industrial donde convergerán las tecnologías que alcanzan su mayoría de edad, como la robótica, la nanotecnología, la realidad virtual, la impresión 3D, la internet de las cosas, la inteligencia artificial y la biología avanzada.” Aurik, J.11/ 6/2017. El Tiempo. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/los-retos-que-vienen-con-el-desarrollo-de-la-robotica-97602>

¹¹⁵ Neme Villareal, M. (2015) Taller de Escuela Doctoral: Conceptos fundamentales y ejes temáticos. Doctorado en Derecho. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

de los imperialismos económicos?

- ¿Qué relación existe entre el principio de dignidad humana y Bioética?
- ¿Qué implicaciones tiene en el ámbito laboral el principio de dignidad humana, iluminado por la bioética?

Así mismo, se cuestiona, hasta qué punto, es constitucionalmente legítimo, el uso de la (¿Bio?) Tecnología que afecta la intimidad del empleado, y ¿cuál es la incidencia de la bioética en las relaciones laborales? o más precisamente a la luz de la bioética ¿Cuál es el alcance que ha de dársele al derecho a la intimidad en el marco de las relaciones laborales?

En relación con la descripción del análisis de los procesos vitales en el trabajo¹¹⁶, las siguientes categorías constituyen sus ejes temáticos:

Derecho a la intimidad, privacidad y protección de datos¹¹⁷. Estado Constitucional y social de derecho, tutela efectiva de los derechos bioética, lo humano como viviente y a la vida en general en sus distintas manifestaciones y posibles desenvolvimientos.

Derechos Fundamentales: Salud, trabajo, dignidad humana, a la libertad de empresa y la propiedad privada (Capitalismo). Derecho al trabajo digno. Teoría de los sistemas; ciencia de redes y en ciencias de lo complejo.

Conexión entre bioética y derecho. Componentes de los derechos humanos en la esencia de la bioética. Tecnologías de la información. Ecología. Igualdad- Equidad.

Algunos enfoques y proposiciones tópicas¹¹⁸ para contextualizar el planteamiento del problema son:

Es el mundo de la vida el que hace posible toda la acción humana y no a la inversa. La racionalidad económica de tipo instrumental o estratégico no puede subyugar ni colonizar el mundo de la vida.

¹¹⁶ Ibidem.

¹¹⁷ En cuanto a la diferenciación de las categorías de análisis en relación con la protección de datos y privacidad, la doctrina hace las siguientes precisiones: "El *derecho a la protección de datos* es un derecho esencialmente de prestación cuyo objeto son los datos que permiten identificar a una persona; su propósito es que esa persona sepa, consienta y pueda disponer en todo momento sobre la publicidad de sus datos y su alcance. Es preciso diferenciar el *derecho a la privacidad* como aquel que protege el dato antes de ser conocido; por el contrario, el *derecho fundamental a la protección de datos* lo hace una vez se revelan a un tercero. El primero asegura el dato frente a la curiosidad ajena dotando a la persona del poder jurídico de disponer sobre su accesibilidad a un tercero; el segundo otorga el poder de controlar su uso por ese tercero una vez que el dato le ha sido revelado." Ignacio Villaverde. Protección de datos personales, derecho a ser informado y autodeterminación informativa del individuo. A propósito de la STC 254/1993. Año 14 N° 1, 1994. Revista Española de derecho Constitucional.

¹¹⁸ Neme Villareal, M. (2015) Taller de Escuela Doctoral: Conceptos fundamentales y ejes temáticos. Doctorado en Derecho. Universidad Externado de Colombia. Bogotá

La bioética reflexiona sobre la sobrevivencia, sistematiza los principios que elabora a través de tales reflexiones, ilumina la verdadera función del trabajo, bajo el entendido de que este último está al servicio de la sobrevivencia.

Un Estado Constitucional, que posee como eje central la tutela efectiva de los derechos no puede estar ajeno a las exigencias de la bioética en términos de la realización de la sobrevivencia, en cuanto; esta es, condición absoluta del ejercicio de todo derecho.

La naturaleza, contenido y alcance del derecho al trabajo ha sufrido profundas transformaciones en el último siglo a nivel universal, especialmente por el influjo de la tecnociencia y en nuestro país por el cambio de modelo de Estado introducido por la Constitución del 91.

La actualización del derecho al trabajo¹¹⁹, es crucial para lograr consolidar el mandato constitucional redistributivo y de equidad, del Estado social de derecho, sobre la informalidad laboral y favorecer la justicia.

La digitalización de la sociedad, que se convirtió en obligatoria por la crisis sanitaria y económica del covid-19; desnudo la desigualdad social, poniendo en evidencia el atraso tecnológico, en los grupos poblaciones vulnerables; siendo un obstáculo para el emprendimiento y participación del mercado laboral, la pobreza extrema. En relación con la intimidad de los trabajadores, la pandemia aceleró y perfeccionó, los controles laborales con sistemas electrónicos que monitorean, no solo el sitio de labor, sino que hacen una trazabilidad de sus desplazamientos y movimientos, durante las veinticuatro horas del día. Con la justificación de prevenir el contagio, la vida privada de los empleados se evidencia y se hace transparente; con la imposición del trabajo en casa y el teletrabajo, las actividades virtuales se hacen con vigilancia permanente por parte del empleador que, si se desbordan y extreman, afectan el bienestar y salud mental de los trabajadores. Por ello se hará referencia al origen y concepciones del derecho al trabajo, sus transformaciones y usos en el escenario laboral actual; el origen y evolución en las concepciones del trabajo como proceso vital; los abordajes que existen sobre este asunto que ayudan a comprender la dinámica del problema.

Como referencia y punto de partida, sobre la relación de derecho laboral y tecnociencia, se analizarán cuatro núcleos problemáticos: La precarización del trabajo y el trabajo, como derecho fundamental en un Estado Social de Derecho, las conexiones de la bioética con la vida actual del trabajador, con énfasis de la calidad de vida, la salud del trabajador y sus relaciones laborales con una lógica de lo viviente, las

¹¹⁹ *“El derecho al trabajo necesita actualizarse, frente a los desafíos que presenta la sociedad digital. A diferencia de los lentos pero drásticos cambios introducidos por las revoluciones industriales del siglo XVIII y XIX, las revoluciones industriales que se produjeron a raíz de las dos Guerras Mundiales y la más reciente por la implementación de máquinas de cómputo y redes digitales han sido más veloces y graduales, modificando la manera como las diferentes culturas se relacionan con el trabajo productivo y con la organización política que corresponde a esas transformaciones”* Cazadero, Manuel. Las revoluciones industriales. FCE, 1995; Hobsbawm, Eric. En torno a los orígenes de la revolución industrial. Siglo XXI, 2009. México.

vulneraciones del derecho a la intimidad, igualdad y dignidad en el trabajo generados por la tecnociencia (T.I.C), tratando de comprender la vida íntima en un trabajo digitalizado y sus riesgos laborales en una sociedad digital. Aparece el interrogante ¿De qué manera la inteligencia artificial afecta las relaciones laborales? A partir de la revolución industrial, hay un desplazamiento laboral del trabajador, donde el humano, va siendo reemplazado de forma progresiva, en trabajos específicos, por autómatas, algoritmos, software, programas de computador, o aplicaciones, en ese proceso, las maquinas funcionan cada vez más rápidas y con menos errores.

Pensando a futuro, esta situación es de interés para la bioética; porque afectan la dignidad planetaria¹²⁰ y humana, a los trabajadores en su organización laboral y al ejercicio de los derechos laborales, más allá del desplazamiento de los humanos por las máquinas. Es un nuevo escenario laboral, que libera tiempo humano y a la vez lo expone a hacer su vida laboral con nuevas condiciones, haciendo simbiosis con la tecnología; se crean nuevas formas de hacer vida, y tendencias jurídicas, en un escenario tecnológico, donde la tecnología, es su condición de ser.

En el nuevo milenio, han aparecido importantes cambios éticos en el trabajo, como las leyes española, francesa e italiana de derecho a la desconexión, que avizoran y muestran, un futuro laboral distinto¹²¹, inédito, de un humano, que está dispuesto a crear capacidades, ligadas más a la autonomía y la auto reflexividad, que a la autoridad. Es necesario un análisis, sobre el origen y concepciones de la cuarta revolución industrial, sus diferencias respecto a las anteriores revoluciones, las concepciones; sus efectos y cambios en el trabajo y el trabajador actuales; también la apertura de nuevas formas y relaciones laborales. Para finalizar; en el capítulo de las conclusiones, y después de haber analizado, los ambientes tecnológicos, con énfasis en la bioética y derecho laboral; así como, el trabajo y la intimidad; considerados, procesos vitales, desde la dignidad humana, y planetaria; emerge, el nuevo sujeto legal laboral y el

¹²⁰ El análisis de la filosofía y la teología de la liberación y su contribución al discurso crítico poscolonial lo encontramos en los trabajos de Eduardo Mendieta. El mencionado autor elabora los paralelos entre el cristianismo, la modernidad y la posmodernidad, sobre la concepción cristiana del tiempo y de la historia. Siguiendo las pistas trazadas por Heidegger analiza el concepto moderno del tiempo subyacente a las representaciones teleológicas sobre la historia, el progreso (tecnológico o moral) y la globalización. El cronotopo de la modernidad o la posmodernidad diseña las imágenes espaciotemporales del planeta según la linealidad temporal del progreso tecnológico y la integración en el mercado global. En compañía de Borges y Foucault, el autor muestra que tanto el mapa del mundo como el de la historia son trazados primordialmente según criterios arbitrarios de orden temporal y cronotopológico, que elimina otras culturas distintas de la occidental. Estos marcan fronteras que incluyen a unos y excluyen a otros. A éste se oponen las teorías poscoloniales y transmodernas que reclaman la posibilidad para los pueblos del Tercer Mundo de articular sus propias categorías autorreflexivas y su historia. Las teologías liberadoras expresan una visión nueva del planeta y de la sociedad humana, siendo posmodernas antes del posmodernismo europeo; al mismo tiempo, ellas van más allá de éste y son trans -modernas. En resumen, el autor escribe que "los márgenes que caracterizan la ecumene de las teologías de la liberación se demarcan no por aquel que se excluye, sino más bien por aquel que se incluye en la 'comunidad de la vida.'" Mendieta, Eduardo. "Modernidad, posmodernidad y poscolonialidad: una búsqueda esperanzadora del tiempo." Teorías sin disciplina, p. 161. Citado por: Edward Demenichónok. La globalización y su planeamiento en la filosofía latinoamericana. Anuario de Filosofía Argentina y americana, N° 16, Año 1999, ISSN N°1514-9935, p. 39-63. Buenos Aires.

¹²¹ "Estas formas híbridas, superan tipos de producción tayloristas y fordistas (fábricas de producción en serie y masivas), con transiciones de trabajadores dependientes, independientes, asalariados y empleadores; pasando a ser trabajadores autónomos, en empresas no jerarquizadas y heterárquicas" (Organizaciones estructuradas como redes, donde todos sus componentes son independientes, el poder no está centralizado). Duran Vázquez, José. (2011) La metamorfosis de la ética del trabajo. p.p.373 Andavira, Editores, S.L. Santiago de Compostela.

biotrabajo. Es necesario precisar en torno al nuevo sujeto legal laboral que, la tecnología y la innovación han estado presentes desde la primera revolución industrial y no puede confundirse con los modelos de organización del trabajo que en la actualidad se desarrollan o gestionan por medio de la tecnología. El nuevo sujeto legal laboral potenciado, por la tecnología, va creando, realidades y procesos organizativos, inéditos; en los ciclos humanos, mediante la inclusión, social y ocupacional, para jóvenes, adultos mayores y mujeres.

Si hay vida en el trabajo; se rechazan, labores excesivas y dañinas; esa es la historia, de unas obreras de Medellín, en 1920; siendo, seres vivientes y dadoras de vida, buscaron intimidad y calidad de vida; para sobreponerse, a un maquinismo agobiante.

Gestándose. el biotrabajo dinamizado, por, la economía solidaria, el derecho de asociación, las cajas de compensación familiar, las empresas como organizaciones, la responsabilidad social empresarial, el teletrabajo y la Inspección de trabajo inteligente. Queda, como, una pregunta abierta; la idea de biolaboralidad, para descubrir, la forma, en que las dimensiones jurídicas, sociales, culturales y biológicas, de la vida y trabajo, se proyectan en la cotidianidad de los trabajadores.

5.9 AMBIENTES TECNOLÓGICOS PARTE 2.



Es necesario entender las formas que ha tomado la relación tecnologías e intimidad del trabajador en el escenario laboral. Por lo tanto, se pregunta ¿Por qué es tan importante la defensa de la intimidad y el trabajo para la bioética y la biopolítica?

Hay que analizar cómo ha ido cambiando esa relación y qué retos ha ido planteando para el derecho al trabajo, para el trabajador, para la empresa y empresarios y para la legislación laboral en el mundo y en el país. Para hablar de la intimidad laboral, primero debemos aclarar que “la intimidad es una forma de privacidad que toma como referencia no a la persona sino al grupo. aquí cabe distinguir entre intimidad con la familia e intimidad con los amigos”¹²², la privacidad es:

¹²² VALERA, Sergi. Las formas de la privacidad. Barcelona: Departamento de psicología social y psicología cuantitativa. Universidad de Barcelona. [En línea]. Recuperado el 13/04/2022. Disponible en: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-3-tema-5-2.

“El ámbito de información de una persona que debe mantenerse confidencial, es decir, reservado solo a algunos (estados de cuenta bancarios, declaración de impuestos, etc.), y la intimidad se constituye por los datos personales”¹²³.

En cuanto a la protección del derecho a la intimidad, por el derecho laboral y la bioética, dimensionando la bioética del trabajo por el trabajo para el trabajo, desde el trabajo y hacia el trabajo, su esencia es la vida, siendo su eje el derecho a la intimidad, a través del descanso; el trabajador ingenuamente elige y hace un mal negocio, cambiando salud y descanso por plata; laborando tiempo extra para conseguirla.

La vida íntima y privada¹²⁴ del trabajador es una construcción personal, que labra y define a lo largo de su existencia, siendo el reflejo de su personalidad. La intimidad, es determinante en el proyecto de vida de los trabajadores; el ejercicio de este derecho diseña su personalidad, siendo decisivo, tutelable y de aplicación inmediata; predominando sobre otros derechos. La capacidad productiva del trabajador depende de su salud mental.

El derecho a un ambiente sano presenta una innegable conexión con la intimidad de las personas (art. 15 Const.)¹²⁵. El derecho a la intimidad, junto con otros derechos como el del libre desarrollo de la personalidad y la libertad de conciencia, están concebidos para permitir a las personas fortalecer y desarrollar su condición de seres libres y autónomos, que es el presupuesto esencial del estado democrático.¹²⁶

En casos de tensión o conflicto entre la libertad de expresión y otros derechos, debe prevalecer el primero, situación que se presenta en múltiples ocasiones cuando se enfrenta esta libertad con el derecho al buen nombre, a la intimidad o a la honra, a menos que se logre comprobar que en la información divulgada exista una intención dañina o una negligencia al presentar hechos parciales incompletos o inexactos.¹²⁷

Todos los aspectos relacionados con el derecho a la imagen de la persona, incluyendo su disposición, están relacionados también con la garantía al libre desarrollo de la personalidad, toda vez que hacen parte de la autodeterminación del sujeto. Sumado a que, como derecho autónomo, este se encuentra ligado a la

¹²³ Relaciones, estado de salud, correo, comunicaciones electrónicas privadas, etc., es decir, todos los aspectos de la vida de un individuo que él decida –haciendo uso de su libre albedrío– deban ser reservados solo para algunas personas, sin interferencia del Estado. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela; JIMÉNEZ LÓPEZ, Manuel. Análisis de la dignidad del trabajador en el contexto de la globalización. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social. Santiago: 2012, pp. 165-194.

¹²⁴ “Los contextos personales son: los lugares que visitamos, las personas con las que nos rodeamos, el trabajo, nuestros grupos sociales, lo que sucede dentro de casa y las rutinas. Este micro contexto es elegido. Aunque parezca que no, cada situación que vibre para atrás o nos resulte tóxica y provenga de este microentorno es porque nosotros así lo permitimos.” El contexto colabora muchísimo en cómo vivimos las cosas. Hay un contexto que es macro: la cultura en la que estamos inmersas, lo contemporáneo, la sociedad. En este contexto, tenemos que estar atentos a cuánto compramos del discurso. GROPPPO, M. El camino que le permite reconectarse. La Nación: El Tiempo. 2019, No. 222. p. 3,6.

¹²⁵ De manera que la lesión del primero puede redundar contra el disfrute y efectividad del segundo, ya que puede coartar la autodeterminación de las personas, en razón a condiciones a las cuales se puedan ver expuestos en el interior de sus moradas, que implican molestias para desarrollarse en su ámbito privado personal y familiar. Corte Constitucional. Sentencia T-154 de 2013. Magistrado ponente: Nelson PINILLA Pinilla.

¹²⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-640/ del 10 agosto 17 y 18 de 2010. Magistrado ponente: Mauricio González Cuervo.

¹²⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-5771452 febrero de 2017. Magistrado ponente: Jorge Iván PALACIO.

dignidad de la persona y, en esa medida, puede verse afectado cuando se presenta una vulneración en contra de las garantías al buen nombre, a la intimidad y a la honra.¹²⁸

En estos derechos, el factor tiempo es el tutelado, no es justo envejecer absorbido por una rutina, un cumplimiento de compromisos y metas dadas por un empleador o monetizando el tiempo. Entre jornada y jornada laboral, son importantes espacios donde se abarquen horizontes de creatividad, espacios de lúdica, arte, cultura abiertos al deleite de los sentidos, generando sensibilidades que desencadenan conciencias plenas y trascendentes.

“Las sociedades de control son el nuevo monstruo. Es un régimen apoyado en las tecnologías electrónicas y digitales: una organización social basada en el capitalismo más desarrollado de la actualidad, donde rigen la sobreproducción y el consumo exacerbado, el marketing y la publicidad, los servicios y los flujos financieros globales”¹²⁹.

En cuanto a la tensión del derecho a la intimidad con el derecho de libertad de empresa “el criterio más adecuado y que se ha de aplicar en los conflictos de derechos fundamentales, entre el empresario y trabajador, es el de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”¹³⁰.

5.10 AMENAZA A LA HUMANIDAD.



¹²⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-050/16 del 10 de febrero de 2016. Magistrado ponente: Gabriel Eduardo MENDOZA Martelo.

¹²⁹ Citando a Gilles Deleuze. Y también la creatividad alegremente estimulada, "democratizada" y recompensada en términos monetarios. Algunos ejemplos pueden ayudar a detectar los principales ingredientes de este nuevo régimen de poder. SIBILIA, Paula. La intimidad como espectáculo. Primera edición. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2008, p. 21.

¹³⁰ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: El necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 3, No. 6. Santiago: 2012, pp. 29-52.

5.11 ANÁLISIS COMPARATIVO DESDE LA PERSPECTIVA BIOÉTICA.



Es necesario incluir el factor social y la integración con la naturaleza; es así como el trabajo supera el maquinismo emergiendo nuevas posibilidades de vida no necesariamente alienadas mecánicamente, es decir sin dañar la vida y sin anular al hombre.

Señalando nuevas perspectivas que profundizan en tecnología y la tecnociencia en sus interacciones con el humano, y los fundamentos teóricos explicados, que aportan una nueva mirada sobre la vida y el trabajo; se hace necesario tener en cuenta los siguientes conceptos, que describen la vida protegida por el derecho y en armonía con el trabajo.

5.11.1 **Biolaboralidad.**

- Es el verbo del biotrabajo, expresado en creación de bienestar, calidad de vida, se gestiona desde nodos productivos y redes de autoaprendizaje (formación de formadores).
- Sus acciones constituyen la esperanza de la conservación de la especie humana, desde una jurisprudencia que salvaguarda los derechos fundamentales (la vida, el trabajo y la libertad) y reconoce como sujetos de derechos a los ríos, selvas y páramos.

5.11.2 **El nuevo sujeto legal laboral.**

- Es nuevo porque se proyecta futuro, es un sujeto en simbiosis con las creaciones tecnológicas y se encuentra protegido legalmente en su dignidad humana por el derecho laboral.
- Su actuar tiene la capacidad de construir nuevas realidades, mediante el trabajo, a partir de conexiones vitales.

5.11.3 **Biotrabajo.**

- Es la vida y el trabajo relacionales, es la primacía de la vida sobre el trabajo y la máquina, su esencia es la conservación de la biosfera. Es la ética de la vida laboral.
- Es el trabajo humano y no humano, resultado de la unión de seres vivos y la máquina, generado por la tecnociencia.

5.11.4 Inspección de trabajo inteligente.

- Es preventiva, pedagógica, se apoya en bases de datos para ubicar las máximas vulneraciones laborales, conjurando en nombre del poder público las principales violaciones a los derechos humanos laborales y diseñar gestiones a largo plazo de reconversión laboral.
- Hace sinergia con trabajadores y empresarios para optimizar su labor de vigilancia y control, generando valores agregados, para optimizar la calidad de vida en el mundo del trabajo, tales como diálogo, interlocución y paz laboral

5.11.5 Bioética del trabajo.¹³¹

- Aparece para encontrarle sentido y significado a la existencia del ser humano y la razón de ser de su trabajo.
- Es el conector entre el conocimiento y la vida con una mirada integral e integradora.
- Promueve una acción en la vida y para la vida y una sociedad deliberativa tomando los temas como una totalidad completa.
- La salud de los trabajadores constituye un buen indicador de la calidad de vida propiciada por el proceso productivo y la organización social que esto genera.

5.12 ÁRBOL NACIONAL.



¹³¹ Pedagogía del Trabajo. Modelo Pedagógico Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Sistema General de Riesgos Profesionales. Grupos Ecológicos de Risaralda 2000. Gloria Inés. Gómez Ramírez, Manuel Herney Patiño Ríos. Luis Alberto Ossa Patiño. 2000.

5.13 AUDIENCIA SOBRE EL AVANCE CLIMÁTICO.



El Fondo Monetario Internacional ha advertido sobre sus consecuencias dándole total credibilidad al grupo intergubernamental de expertos para el cambio climático de las Naciones Unidas, la autoridad mundial competente sobre el tema. Un comunicado así lo refleja: “El Fondo Monetario Internacional lanza preocupante informe sobre el cambio climático”. Frente a este comunicado, es consecuente resaltar dos cumbres mundiales próximas a realizarse:

“La Conferencia mundial sobre Biodiversidad” entre el 11 y el 15 de octubre en la China, país que se prepara para ser la sede; y la otra es la cumbre mundial por el clima en Glasgow (Escocia), en el mes de noviembre en donde el tema central será “el cambio climático”. Pero, en esta oportunidad hay una gran diferencia con las anteriores cumbres y es el carácter de urgencia de ambas cumbres “como respuesta a la advertencia de los científicos de que la humanidad se arriesga a traspasar un punto de no retorno.

Serán representantes de 193 Estados integrantes de la Organización de las Naciones Unidas los que participarán en las dos citas de alto nivel, ambas consideradas claves para el futuro del planeta. “En pocas palabras significa que es cada vez más grande el peligro de que los daños sean mayores que los ya documentados y tengan carácter irreversible. El pasado 9 de agosto, el Grupo Intergubernamental de Expertos para el Cambio Climático subrayó que el deterioro profundo continúa: “Muchos de los cambios observados en el clima no tienen precedentes, sostuvo.

De ahí que se hayan multiplicado las voces en pro de tomar decisiones contundentes y efectivas. La más reciente es la del Fondo Monetario Internacional, cuya directora, Kristalina Georgieva citó al famoso Leonardo da Vinci: con la siguiente frase: “Saber no es suficiente; debemos aplicar lo que sabemos; y que “estar dispuesto no es suficiente; debemos actuar”. Ver a una entidad como el FMI, creada originalmente con otros propósitos, interesarse por el calentamiento global puede sonar extraño a muchos. Sin embargo, la amenaza es de tal magnitud que no resulta descabellado. Como señala el grupo intergubernamental de expertos para el cambio climático IPCC, “con un calentamiento global de 1,5 grados (que es el mejor pronóstico bajo las condiciones actuales) se producirá un aumento en las olas de calor, se alargarán las estaciones cálidas y se acortarán las estaciones frías”.

De llegarse a los dos grados –cuya probabilidad de suceder es elevada–, “los episodios de calor extremo alcanzarían con mayor frecuencia umbrales de tolerancia críticos para la agricultura y la salud”, agrega el panel de expertos. Parte de esas alteraciones ya se observan en todos los puntos de la geografía.

Fuera del deshielo de los casquetes polares y la desaparición gradual de nevados y glaciares, los ciclos climáticos se han vuelto más extremos, como lo muestran las estadísticas disponibles en Colombia. Pero aparte de la alarma, lo importante es proponer respuestas viables.

El antecedente de la pandemia, que llevó a la gran mayoría de los gobiernos a tomar medidas estrictas en lapsos muy breves, muestra que en circunstancias de extrema urgencia hay espacio para la audacia. Y ese es el caso actualmente. En concreto, el primer gran obstáculo consiste en aceptar que hay que ir mucho más rápido. La Agencia Internacional de Energía dio a conocer hace poco un reporte que establece una hoja de ruta cuyo primer punto es que no se desarrollen más yacimientos de petróleo, ni se permitan ampliaciones o nuevas minas de carbón. Y como complemento en 2030 el 60 por ciento de los automóviles vendidos –y la mitad de los camiones livianos– deberían ser eléctricos.

No obstante, el éxito de la “Conferencia sobre Biodiversidad”, como también con “la del cambio climático con los 193 Estados que integran la Organización de las Naciones Unidas” dependerá de que se logren poner los puntos sobre las íes. El objetivo de metas generalizadas de cero emisiones y un paquete creíble de financiamiento es loable, pero aquí lo que importa no es solo el qué, sino el cómo y el cuándo.

Y no olvidemos: #AñoContraLaCrisisClimáticaEnColombia: Una Oportunidad Para El País de asumir el liderazgo que la humanidad necesita con urgencia y porque ya es el momento para pasar de los problemas a las soluciones.

6 TRABAJO DE CAMPO.



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

PROGRAMA RADIAL



El Mundo del Trabajo

Conferencias de los **Inspectores de Trabajo**
Primera temporada 2021



● NUESTROS CONFERENCISTAS ●



NATALIA CALDERÓN
Bienestar Laboral



FRANZ BARBOSA
Derechos Humanos
Laborales



ANA GARZÓN
Conciliación Laboral

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

Ingresa aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

En este capítulo se busca explicar cómo se incorporaron nuevos elementos de Bioética, para una política pública, en el Ministerio de Trabajo, haciendo énfasis en la participación ciudadana:

“Marciano Vidal reconocido bioeticista español entiende por ética civil el mínimo moral común de una sociedad pluralista y secular, que sería “la convergencia moral de las diversas opciones morales de la sociedad”, de tal modo que la “ética civil” se corresponde con un “mínimo moral” que debe ser aceptado por toda la sociedad, más debajo del cual “no puede situarse ningún proyecto válido”. Advierte sin embargo el autor que solamente puede hablarse de ética civil cuando la razonabilidad ética es compartida por el conjunto de la sociedad y forma parte del patrimonio sociohistórico de la colectividad. Directamente relacionado con este concepto de “ética civil” se halla la perspectiva que ofrece la bioética en el contexto de una sociedad pluralista y democrática, la cual implica que “la bioética ha de ser planteada dentro de una racionalidad ética demarcada por los parámetros de la democratización, del dialogo pluralista y de la convergencia integradora.

Se trata aquí de una ética de los ciudadanos, no estatal, y se define a la ética pública cívica, “como aquel conjunto de valores y normas que comparte una sociedad moralmente pluralista y que permite a los distintos grupos, no solo coexistir, no solo convivir, sino también construir una vida juntos a través de proyectos compartidos y descubrir respuestas comunes a los desafíos a los que se enfrentan”. Este conjunto de normas y valores no conforma una realidad estática, sino dinámica, por cuanto se amplía y concreta cuando los distintos grupos humanos advierte que los retos comunes que genera la sociedad en un proceso de honda transformación requieren así mismo respuestas compartidas”.

La ética pública civil tendrá así en cuenta no solo valores y normas compartidas, sino también la manera peculiar de encarnarlos en las comunidades políticas concretas, ética pública en el sentido, como ya se dijo, de una ética de los ciudadanos surgida de la ciudadanía no estatal, que nace de un pluralismo formal tomado en serio”.¹³²

128

¹³² Hoof, P. F. (2005). *Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia.* (p. 4-5). Bogotá: Editorial Temis S.A.

6.1 Panorama de la inspección de trabajo en Colombia.

El código de ética del Ministerio de Trabajo del año 2013, parte de los siguientes idearios:

“La ética, proyecta al ser humano hacia una finalidad, le hace autodeterminarse, dándole a su vida sentido y calidad”¹³³

“En el contexto institucional, “La ética aplicada a la función pública es de vital importancia porque tiene como eje central la idea de servicio, es decir, las tareas y actividades que realizan los funcionarios públicos están orientadas al bien común”¹³⁴.

Esta investigación práctica se basa en la importancia de la inspección del trabajo para garantizar el respeto y vigencia de los derechos laborales y en cumplimiento de las obligaciones derivadas de la ratificación del Convenio relativo a la inspección del trabajo, 1.947 (número 81). En el mundo del trabajo, todo sucede vertiginosamente y la autoridad de trabajo defiende sobre todo al trabajador, no tanto al trabajo como idea o pensamiento abstracto, sobre esa tarea fundamental de defensa de los derechos Andrew J. Samet, encuentra que:

“Se ha observado en sectores económicos y actividades específicas como: el transporte, la construcción, sector rural y la vigilancia o seguridad privada, conductas reiteradas sobre no afiliación de trabajadores al sistema de seguridad social integral, carencia de reglamento interno de trabajo, de seguridad industrial, de programas de salud ocupacional, discriminación por género, desequilibrio en el ingreso salarial, es decir, que es evidente la necesidad de hacer énfasis en actividades de inspección preventivas, con un alto impacto social.

Se hace necesario la obtención de información veraz y oportuna a efectos de evitar cifras y datos incompletos, improvisados y en oportunidades contradictorios, cuando se indagan sobre cifras laborales relacionadas con población por sector económico, condiciones de seguridad social, situaciones de marginalidad de la población laboral vulnerable, es decir, menores, discapacitados, desplazados y mujeres trabajadoras”¹³⁵.

Para adaptarnos a nuevas realidades y hacer hallazgos es necesario transformar la Inspección de Trabajo tradicional o clásica en una Inspección de trabajo inteligente, si hubiera hecho un hallazgo distinto, no hubiera sido posible una Colegiatura de Inspectores de Trabajo como objeto de investigación, porque se

¹³³ Naessens, Hilda, ÉTICA PÚBLICA Y TRANSPARENCIA Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades- Universidad Autónoma del Estado de México- Toluca México. Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica, Pág. 2.

¹³⁴ Ibidem Pág. 3

¹³⁵ Colombia Dimensión laboral y el desafío del conflicto civil: Restaurando la confianza y protegiendo los derechos de los trabajadores: Diagramación e impresión Imprenta Nacional de Colombia Bogotá, D. C., agosto de 2007. Autor: Andrew J. Samet Consultor BID. Este reporte fue preparado por Andrew Samet, consultor internacional, para el gobierno de Colombia con el apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo.

Este no es un documento oficial del Banco Interamericano. ²

encontró un problema jurídico con la operatividad de la función de fiscalizar el trabajo.

Las empresas y los trabajadores pueden hacer control social activando los Comités de salud ocupacional y de convivencia ejerciendo democracia participativa y distributiva; para darle una perspectiva Bioética al trabajo que articula y soluciona problemas desde una nueva mirada a partir del concepto “Entornos emergentes”¹³⁶.

La situación actual es poco satisfactoria jurídicamente porque la protección de la policía administrativa de trabajo presenta obstáculos en su misión de crear armonía laboral y ayuda eficaz los trabajadores, por sus limitaciones administrativas. Podemos dar inicio a una nueva construcción conceptual necesaria para entender los principios Constitucionales Axiológicos y Teleológicos del derecho al trabajo, teniendo en cuenta la evolución de funciones *principales del derecho* (Vicenzo, 2010)¹³⁷ aplicando pedagogía por parte de los Inspectores de trabajo como operadores jurídicos, administrativos, implementando la Inspección de Trabajo inteligente¹³⁸.

“El Ministerio del trabajo requiere de un cuerpo de Inspectores de trabajo altamente capacitado y comprometido, que sea un verdadero generador y propagador de conocimiento de los derechos humanos en el trabajo para el fortalecimiento Institucional. Los inspectores de trabajo desarrollan su actividad que es su proyecto de vida en el cual se realizan profesional y humanamente, sintiendo que son valorados por las empresas, los sindicatos, los trabajadores y por la sociedad en general.

El inspector de trabajo es un profesional integro, responsable e imaginativo, que, al alcanzar los más avanzados niveles en su disciplina, contribuye decididamente al mejoramiento productivo y económico del país y al fortalecimiento de los valores de concertación, dialogo social y relaciones industriales”¹³⁹.

¹³⁶ Ministerio De Ambiente, Vivienda Y Desarrollo Territorial. Brújula, bastón y lámpara para trasegar los caminos de la Educación Ambiental. Bogotá, Grupo de Asistencia Técnica, 2005. 158 p.

¹³⁷ Funciones del derecho, Vicenzo Ferrari. Editorial Universidad Externado de Colombia. 2014 traducción de María José Añon Roig, Javier de Lucas Martín. P.2010

¹³⁸ Ingerborg Carvajal y Meneses, D. (2003) *Aproximándonos a nuevos tipos de inteligencia: Investigación*. Bogotá: Universidad del Bosque.

¹³⁹ Adoptado de misión de la universidad de los Andres, Departamento de recursos humanos, aprobado por el consejo Directivo- 4 de junio de 1997



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMO
HERRAMIENTA DE DIFUSIÓN DEL
TRABAJO DECENTE

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>

 **Ingresa aquí**



¿QUE ES LA
INSPECCION
DE TRABAJO
INTELIGENTE?

Para mayor información:



+57 300 574 78 11
ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org



6.2 Pedagogía.

"Asistimos a una nueva y prometedora propuesta de enseñanza de la Bioética en la sociedad, que es la iniciada a nivel secundario. Es de destacar la importancia de esta, dado que lleva a los jóvenes alumnos a aprender a problematizar las distintas situaciones, a debatir y argumentar, y a tener espíritu crítico. Y señalamos lo decisivo de la misma, dada la incidencia que se logra al enseñar Bioética en esta etapa de la vida, en la que se está llegando a la maduración del desarrollo de la moral de los sujetos, y donde las experiencias de sensibilización, de reflexión sobre las diversas cuestiones, sobre los valores propios y de su comunidad, permitirán que la moral social alcance un mayor nivel, que se hagan más responsables y puedan asumir los problemas bioéticos que afectan a toda la comunidad con una mayor conciencia y tolerancia social"¹⁴⁰.

6.3 Procedimiento.

Para dar cumplimiento al Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014; se hizo presencia institucional por parte de la autoridad de trabajo, en empresas consideradas como del sector crítico, en el ámbito de laboral, así: construcción, seguridad, comercio y transporte. Se realizó una entrevista para analizar el diagnóstico sobre el clima laboral de los trabajadores, sin presencia de los representantes del empleador, en el centro de trabajo. Se puntualizó un acuerdo de algunas actividades a realizar para el mejoramiento de aspectos relevantes en la administración de personal conjuntamente con los Inspectores de trabajo como facilitadores:

1. Se han convenido de las acciones a seguir, con inmediatez en el tiempo en que se deben cumplir, las metas a lograr y los responsables de asegurar su ejecución, que se incluyen en la parte final de este acuerdo.
2. El avance de las acciones de este Acuerdo y sus resultados serán evaluadas por las partes hoy reunidas y comprometidas tanto los trabajadores de la empresa y el representante legal.
3. Este Acuerdo tendrá una vigencia indefinida, su contenido podrá ser modificado en cualquier momento previo al acuerdo escrito de las partes, con objeto de que sea un instrumento de concertación oportuno y eficaz para la atención de los temas que nos ocupan.
4. La Autoridad Laboral, será de una gran ayuda para la verificación del acuerdo, ya que su intervención en el día de hoy y el buen desarrollo como facilitador de actividades, ha sido importante en los objetivos acordados, convirtiéndose en un ente orientador y formador, que persigue establecer una relación con nuestra empresa. Ante cualquier inquietud acudiremos a esta entidad en aras de

¹⁴⁰ Ibidem, ROTONDO M, (p. 258).

fortalecer nuestro ambiente laboral, lo que siempre ha sido la meta para nuestra empresa en las próximas visitas de funcionarios de ese ente mantendremos nuestra actitud de colaboración para facilitar la información y documentación que nos sea solicitada por el Ministerio del Trabajo, para que sea publicada, revisada y estudiada.¹⁴¹

6.4 Incorporación de la bioética del trabajo a la pertinencia de la misión, visión y valores de las empresas.

Se continuará con las sensibilizaciones con talleres, charlas y cartillas: articulando y fortaleciendo el sistema de bienestar incorporando a la visión, misión, y valores de la empresa, dimensión de la BIOÉTICA DEL TRABAJO.

Comprometidos con la prevención de riesgos laborales de nuestros col---aboradores continuaremos enfocándonos en los

6.4.1 Valores.

Prevención de factores de riesgos laborales críticos, fortaleciendo los mecanismos de concientización.

- Continuaremos ejecutando los programas de bienestar de acuerdo con las necesidades de los colaboradores con la herramienta de CINE-FORO; y otras herramientas que tenga la empresa para permitir espacios de generación de autocontrol como filosofía de vida (prevenir antes que reprimir), para evitar la ocurrencia de faltas graves. - Dentro del marco de Responsabilidad Social se reforzará con los trabajadores mediante charlas y talleres el código de ética que contiene todos los valores y principios corporativos, y sea la herramienta fundamental para la operatividad de la compañía y parte del diario vivir de todos los colaboradores. - Se continuará realizando charlas y capacitaciones con el fin que los empleados mejoren sus competencias laborales y personales, y puedan surgir dentro de la misma organización. - Se buscarán espacios de capacitación que refuercen las habilidades de prevención en los contextos de riesgos psicosocial que vulneran los hábitos de nuestro personal que habitan en zonas vulnerables del país; permeadas por problemáticas sociales, tales como: violencia intrafamiliar, conflicto armado, delincuencia común. Etc.

Se promoverán las prácticas de auto comprensión y de vida, para una postura responsable de la conciencia de la libertad. - Se continuará con la actividad lúdica para que el personal, planta y administración incluyan sugerencias en el manejo de la información, para el auto cuidado y el de su familia, como aumentar su autoestima, con herramientas para analizar el metalenguaje del cine y de los documentales, extrayendo sus enseñanzas morales.

¹⁴¹ Plan de acción de visitas preventivas del año 2014 del Ministerio de Trabajo.

Razón Social	N° total trabajadores	Reseña de la Empresa
Amarilo S.A.S	404	<p>AMARILO S.A.S fue fundada el 19 de agosto de 1978 por una familia de emprendedores colombianos. Desde su nacimiento hasta hoy ha crecido como una compañía sólida, muy interesada en el bienestar de los colombianos. Esta razón ha motivado a directivos a afrontar grandes retos que la han llevado a comprometerse con proyectos de gran magnitud, que impactan positivamente a la comunidad y generan desarrollo para Bogotá y el país. Para información adicional Se puede consultar el enlace: www.amarilo.com.co</p>
Organización Luis Carlos Sarmiento Angulo Ltda		<p>La Organización Luis Carlos Sarmiento Angulo LTDA fue fundada el 25 de junio de 1969 y desarrollaba actividades de construcción hasta el año 2002; de ahí en adelante se dedicó a realizar actividades inmobiliarias y administración de una hacienda.</p>

<p>Ar Construcciones S.A.S</p>	<p>421</p>	<p>AR CONSTRUCCIONES S.A.S fue fundada el 19 de agosto de 1978 por una familia de emprendedores colombianos. Desde su nacimiento hasta hoy ha crecido como una compañía sólida, muy interesada en el bienestar de los colombianos. Esta razón ha motivado a sus directivos a afrontar grandes retos que la han llevado a comprometerse con proyectos de gran magnitud, que impactan positivamente a la comunidad y generan desarrollo para Bogotá y el país. Para información adicional se puede consultar el enlace: ww.arconstrucciones.com.</p>
<p>Flota la Macarena S.A</p>	<p>571</p>	<p>Flota la Macarena S.A, nace el 03 de Diciembre de 1953 cuando el país se encontraba en una época determinante en el desarrollo de las comunicaciones, tanto a nivel tecnológico como a nivel físico, proceso en el cual participa la empresa, pues gracias al coraje y optimismo de 5 colombianos, liderados por don Rafael Sarmiento Medina, se da respuesta efectiva a las necesidades más sentidas de una zona marginada hasta entonces del desarrollo del resto del país, debido a la precariedad de los pocos medios de comunicación existentes. Para información adicional se puede consultar el enlace: http://www.flotamacarena.com/</p>

SERVIENTREGA		<p>SERVIENTREGA S.A. fue fundada el 29 de noviembre de 1982, por una familia de emprendedores Boyacenses. Su direccionamiento estratégico está dado por quinquenios, su razón de ser es la satisfacer S.A. totalmente las necesidades de logística y comunicación integral de nuestros Clientes, a través de la excelencia en el servicio, el desarrollo integral de nuestros Líderes de Acción y el sentido de compromiso con nuestra familia y nuestro País. Para información adicional se puede consultar el enlace: www.servientrega.com.</p>
Flota Magdalena S.A.	367	<p>Flota Magdalena S.A., fue fundada el 16 de mayo de 1949, gracias al empuje y visión de un grupo de Empresarios colombianos, como una empresa destinada al transporte de pasajeros, a lo largo y ancho de nuestro territorio, teniendo en cuenta las necesidades de nuestros clientes, nuestra empresa incorpora a su gama de servicios el transporte de encomiendas y carga, convirtiéndose en una de las empresas con más tradición y experiencia en satisfacer las necesidades de movilización de los colombianos. Para información adicional se puede consultar el enlace: http://www.flotamagdalena.com/</p>

<p>Transportes Saferbo SA</p>	<p>672</p>	<p>Transportes Saferbo SA., fue fundada el 16 de mayo de 1949, gracias al empuje y visión de un grupo de Empresarios colombianos, como una empresa destinada al transporte de pasajeros, a lo largo y ancho de nuestro territorio, teniendo en cuenta las necesidades de nuestros clientes, nuestra empresa incorpora a su gama de servicios el transporte de encomiendas y carga, convirtiéndose en una de las empresas con más tradición y experiencia en satisfacer las necesidades de movilización de los colombianos. Para información adicional se puede consultar el enlace: http://www.saferbo.com/.</p>
<p>QUALA S.A.</p>	<p>2618</p>	<p>QUALAS.A., nació en año de 1967, Nuestra historia inicia en 1980 cuando un grupo de personas se unen para aprovechar el potencial del país para producir y comercializar alimentos de calidad. Con un equipo de 7 integrantes que desde siempre demostraron su capacidad de innovar y su pasión por afrontar retos iniciamos la producción de nuestra primera marca en una bodega de 200 metros cuadrados.</p> <p>Ingresamos a la categoría de modificadores de café con Instacrem, nuestra primera marca, que actualmente es la marca líder en el mercado colombiano. Nuevamente nos retamos, ingresamos a un mercado muy competido: Nuevas ideas y oportunidades aparecieron con el éxito de Instacrem, las aprovechamos y en este año lanzamos Baticrema, y un año más tarde Batilado; dos marcas que nos permitieron competir por</p>

		<p>primera vez con grandes multinacionales. Con una estrategia publicitaria clara e impactante ganamos espacio en la participación de mercado y continuamos desarrollando nuevos proyectos, contamos con nuestra página web www.quala.com.co</p>
<p>Panamericana Librería y Papelería S.A</p>	<p>1910</p>	<p>Panamericana Librería y Papelería nació en el año de 1959 inicialmente como vendedor ambulante estacionario nació como librería de libro nuevo y usado, estos se les compraban a los importadores de España, Argentina, México y se comercializaban diferentes temáticas. (Para más información consultar la página web www.panamericana.com)</p>
<p>PARQUES Y FUNERARIAS S.A.S</p>	<p>1230</p>	<p>Parques y Funerarias S.A.S, nació en año de 1967, siendo nuestro negocio apoyar a la familia durante el proceso de duelo dando un digno manejo a su pérdida. Estamos ubicados a nivel nacional en las ciudades Barranquilla, Cartagena, Cali, Valledupar, Tunja y Bogotá, (Para más información consultar la página web www.gruporecordar.com)</p>
<p>CBC S. A</p>	<p>1826</p>	<p>El GRUPO CBC S.A., propietario de las marcas comerciales de cadenas de Restaurantes especializadas en pollo; CALI MÍO, BRASA ROJA y CALI VEA. Los restaurantes, CALI MIO abren sus puertas en el año 1973 con el objetivo de vender el mejor</p>

		<p>pollo asado. Hoy en día cuenta con 15 restaurantes en Bogotá y uno 1 en Chía. Conserva su estilo tradicional y familiar, manteniendo la calidad y frescura de sus productos. La BRASA ROJA es la marca con mayor presencia a nivel nacional con 55 restaurantes entre Bogotá, Cali y Medellín. Cuenta con un formato tradicional y un estilo Diferente. Ha demostrado ser una de las marcas preferidas por los colombianos. La Marca CALI VEA. Es una marca joven con variedad de sabores y presentaciones, reconocida por su ágil servicio a domicilio. Cuenta con 16 restaurantes a lo largo de la ciudad. En el año 2005 se realizó la fusión de las tres marcas, creándose así el grupo CBC S.A. reconocido dentro del sector de alimentos por ser una empresa de gran responsabilidad social empresarial, generadora de empleo y enfocada a los diferentes sectores poblacionales de Colombia. Contamos con nuestra página web www.cbc.com.co, la cual no solo hace referencia a nuestro potencial comercial sino también difunde las vacantes existentes para que los candidatos puedan aplicar a las mismas en forma directa con la compañía.</p>
--	--	---

TELESENTINEL LTDA	279	<p>TELESENTINEL LTDA., ubicada en la carrera 7 No. 32-29 pisos 29, 32-34, es una empresa dedicada al Monitoreo de alarmas en el mercado, hace aproximadamente 25 años. Fue fundada por el señor Eitan Koren, de origen israelí, un hombre con amplia trayectoria en el medio de la seguridad, que llegó a Colombia con el propósito de crear una fábrica de blindaje que más adelante se conoció con el nombre de Fabrica Internacional de Blindaje, la cual sería el punto de partida para que surgiera un nuevo proyecto enfocado hacia el procesamiento de alarmas en el ámbito comercial.</p> <p>Este fue el comienzo para importar los mejores equipos en monitoreo de alarmas, directamente desde Israel, para crear así una mayor seguridad sobre el nuevo producto. Los primeros clientes fueron personas muy reconocidas en el ámbito comercial y conocidos del señor Koren, los cuales pronto mostraron su satisfacción y agrado por los resultados; era un buen comienzo para este novedoso servicio que más tarde se constituyó como una empresa llamada TELESENTINEL LTDA.</p> <p>Con el tiempo tomó fuerza y alcanzó un posicionamiento reconocido en el mercado, que se ha fortalecido con el paso de los años mediante la innovación y el excelente servicio que siempre se está dispuesto a ofrecer, actualmente cuenta con aproximadamente 24000 clientes.</p>
-------------------	-----	--

<p>SEGURIDAD ATLAS LTDA</p>	<p>3398</p>	<p>Somos una empresa con cubrimiento nacional que desde 1974 trabaja para el progreso del país, abrimos la puerta al desarrollo de Colombia ofreciendo un portafolio de servicios integrales y asegurando el cumplimiento de los compromisos con nuestros aliados estratégicos. La experiencia soportada en la transparencia, solidez integridad y confianza nos ha consolidado en el primer lugar del ranking nacional en el sector de la seguridad privada en Colombia, reconocido por la superintendencia de vigilancia y Seguridad Privada.</p>
<p>Casa Editorial El Tiempo S. A</p>	<p>1835</p>	<p>EL TIEMPO Casa Editorial es el grupo de medios más influyente de Colombia y el principal proveedor de contenido y entretenimiento de calidad para sus diferentes audiencias. EL TIEMPO es, desde hace más de 103 años, el líder indiscutible de la prensa colombiana y uno de los cuatro periódicos de mayor circulación de América Latina. Su portafolio está conformado por productos y servicios que han venido creciendo gracias al respaldo de la marca EL TIEMPO.</p>
<p>Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda</p>	<p>2000</p>	<p>Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., fue fundada el 21 de mayo de 1984, bajo escritura pública N.887 de la notaría 25 del círculo de notarios de Bogotá. A lo largo de más de 30 años ha constituido tres regionales ubicadas en Boyacá, Meta y Valle consolidándose como una empresa seria, reconocida por la calidad de los servicios prestados. Hoy cuenta con más de 2000 colaboradores a nivel nacional.</p>

Industrias Cruz Hnos. S. A	302	<p>Industrias Cruz Hermanos, amoblando los negocios de los colombianos INDUSTRIAS CRUZ HERMANOS S.A. En el 2014 conmemora sus 50 años de historia desde que inició su actividad en 1964, como METALICAS CRUZ, de la mano de sus fundadores Sr. Ernesto Cruz Herrera y Sra. Lila Sánchez quienes han sido empresarios empíricos de nuestro país, con una visión muy clara para el sector metal mecánico, y aunque actualmente no se encuentran en la dirección de la compañía sus ideales y enseñanzas aún siguen vigentes.</p>
Construcciones Planificadas S.A	270	<p>CONSTRUCCIONES PLANIFICADAS S.A. es una empresa que integra toda la cadena de servicios inmobiliarios, incluyendo gerencia, diseño, promoción, construcción e interventoría de proyectos inmobiliarios con más de 50 años de experiencia.</p>
Security One Ltda	104	<p>Security One Ltda, es una empresa dedicada a prestar servicio de seguridad privada hace 8 años, proporcionando un servicio integral de vigilancia y seguridad privada en los sectores residencial, corporativo, desarrollando sus actividades a través de la calidad. Es misión fundamental de la compañía la responsabilidad social orientada al bienestar de los empleados y sus familias, así como a formar parte esencial de la seguridad ciudadana.</p>

Coltanques S.A.S	501	<p>COLTANQUES S.A.S En el 2014 conmemora sus 40 años de historia desde que inició su actividad en 16 de mayo de 1974 con el nombre COLOMBIANA DE TANQUES, se dedicó desde el inicio al transporte de líquidos derivados de palma africana, petróleo crudo para refinería y sus derivados. En 1988 se crea el transporte de vanes para la movilización de materia y productos terminados, fortaleciendo el transporte de gráneles y contenedores.</p>
VISE LTDA	7748	<p>El 24 de febrero de 1982, el grupo empresarial Bavaria al no encontrar una empresa que supliera sus expectativas en seguridad y que contara con una infraestructura y las garantías requeridas, tomo la decisión de crear VISEL TDA, en el 2002 fue adquirida por los actuales propietarios definiendo como prioridad, el logro de la excelencia en el servicio, alcanzando los más altos estándares de calidad en seguridad.</p>



Figura 33. ¹⁴²

¹⁴² Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor



Figura 34. ¹⁴³

¹⁴³ Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas 2, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor.



Figura 35. ¹⁴⁴

¹⁴⁴ Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas 3, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor.



Figura 36. ¹⁴⁵

¹⁴⁵ Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor.



Figura 37.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor.



Figura 38.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor.



Figura 39.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Crisis laboral en el sector floricultor, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2011. Archivo del autor.

7 . MAPAS MENTALES.

Para el logro de los objetivos del curso se utilizará el método de los mapas mentales, que permite desarrollar las ideas ordenadoras básicas, dibujando organigramas y así obtener una visión de conjunto de la actividad laboral. El proceso de información recopilada se ha dividido en sesiones y sub - sesiones designadas por los títulos y en ellos se resume el arquetipo o la sustancia sobre la Bioética y el derecho laboral.

Los conectores lógicos y las bifurcaciones del discurso, así como su argumentación tienen como punto de referencia, la preparación para la vida laboral. Los mentefactos elaborados servirán para preparar una versión preliminar de los talleres a realizar antes de ser corregido con líneas asociativas que relacionan los conceptos como resultado de una amplia investigación. La utilización de la cartografía mental permite ver los hechos y las relaciones trabajo - Bioética y así organizar los conceptos y datos fundamentales.¹⁴⁹



Figura 40¹⁵⁰

¹⁴⁹ El libro de los mapas mentales, 1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S.A; Barcelona.

¹⁵⁰ Análisis de los mapas mentales en el curso de bioética y trabajo, 2013. Archivo del autor.

7.1 El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.¹⁵¹



Mapa mental.¹⁵²

El mapa mental es una herramienta de estructuración que estimula el aprendizaje de conceptos y las relaciones que existen entre ellos. Permite identificar ideas significativas y proporciona una imagen amplia de los aprendizajes. El mapa mental es una expresión espontánea y aunque los participantes los desarrollan con unas características comunes, pueden no ser entendidos por todos y todas las participantes. Se trata de expresiones gráficas, en forma de diagrama o de raíces, que representan lo que las personas consideran significativo. Pueden ser simples o complejos y, pueden incluir elementos creativos como imágenes, dibujos, líneas curvas de grosor variable y múltiples colores.

Paso a paso: Compartir un texto, una exposición, un video (película, programa de tv) o cualquier recurso que hable sobre el tema de interés. Proponer a los participantes que saquen las ideas más significativas del recurso educativo (realizar una lluvia de ideas y conceptos). Ordenar las ideas y los conceptos partiendo de la idea o el concepto que considere más significativo. Elegir un recurso como hoja de papel (marcadores de tres colores, para luego escanear), o un recurso digital (como Power-Point). Poner en el centro la idea o el concepto más importante. Los conceptos y/o ideas relacionadas se van ubicando alrededor del tema principal. Las ideas se ordenan en el sentido de las manecillas del reloj. Mientras más concreta la idea, más didáctico quedará el mapa mental. Socialización en grupo

¿Cuáles son los aspectos más significativos del texto? ¿Por qué la elección de la idea principal?

Los mapas mentales no requieren de un proceso muy amplio de socialización. Es un recurso gráfico que puede ayudar a identificar los niveles de apropiación del aprendizaje y la capacidad que tienen los participantes de asociar los conocimientos. En la socialización se pueden destacar las recurrencias. Con respecto a los demás participantes y el uso de otros recursos creativos que faciliten la comprensión del mapa mental.

¹⁵¹ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

¹⁵² Ibidem

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN EL TIEMPO

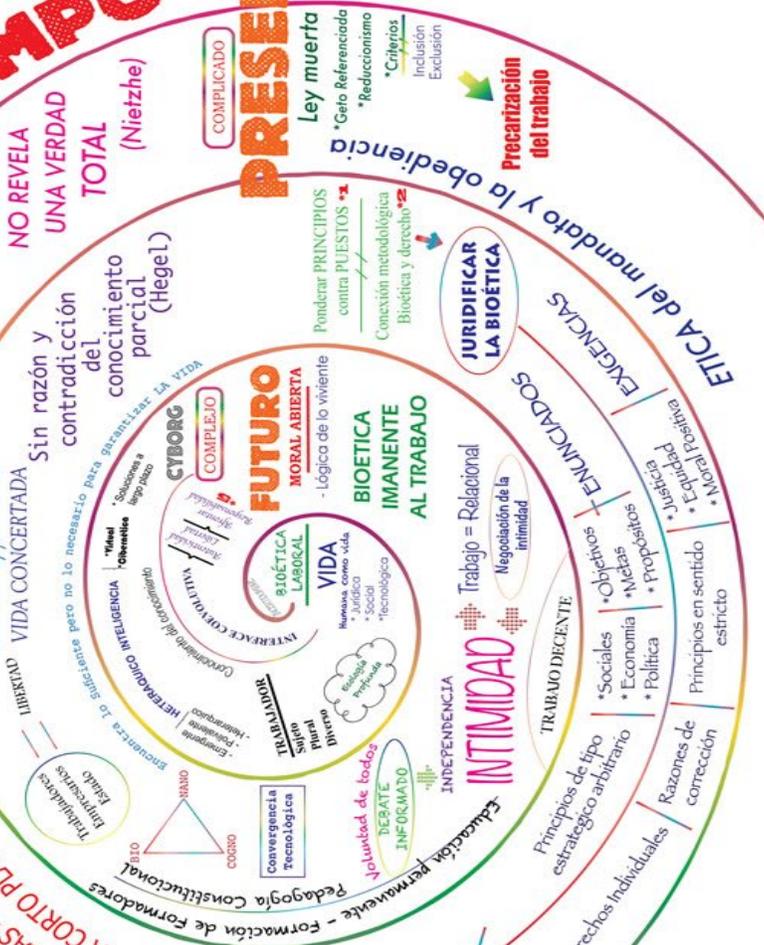
DERECHO CIVIL
Máximas Vulneraciones



VIDA VS LEY
VIDA CONCERTADA
Sin razón y contradicción del conocimiento parcial (Hegel)

LA HISTORIA
NO REVELA
UNA VERDAD
TOTAL
(Nietzhe)

OPERACIÓN
Legislativa - Judicial
BIOTICA SIN TRABAJO
PROBLEMATICAS - SOLUCIONES
A CORTO PLAZO

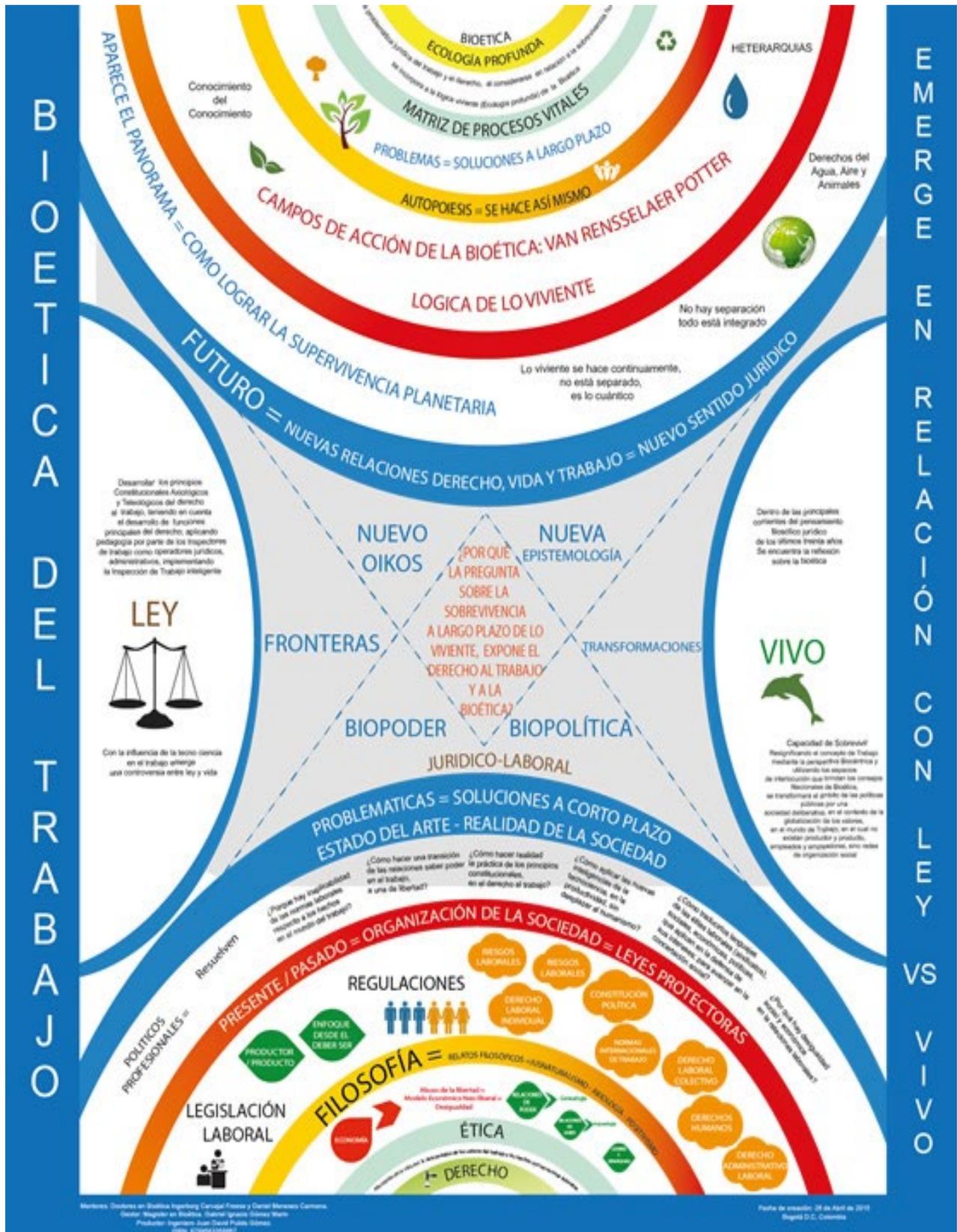


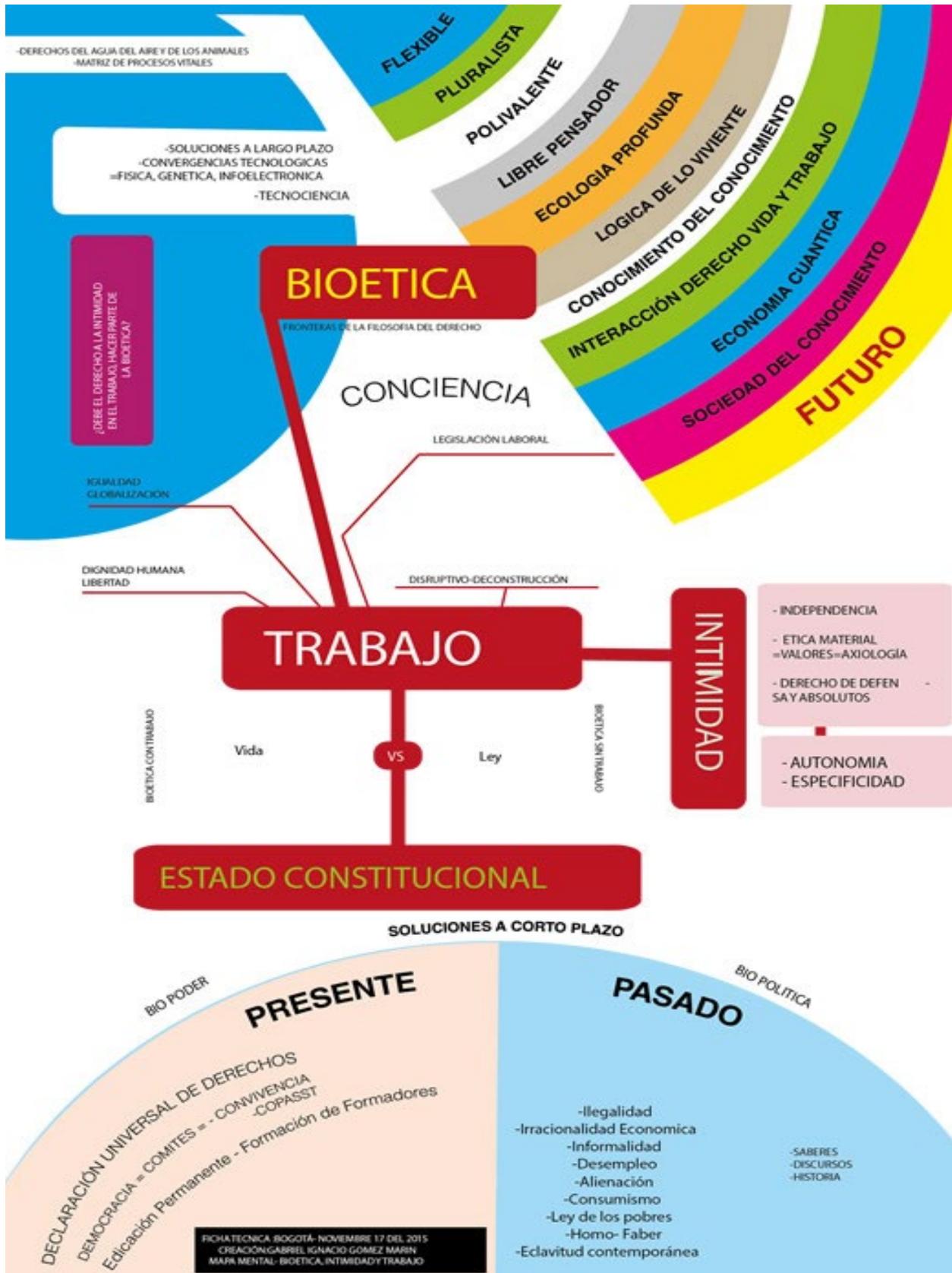
PASADO
SIMPLE

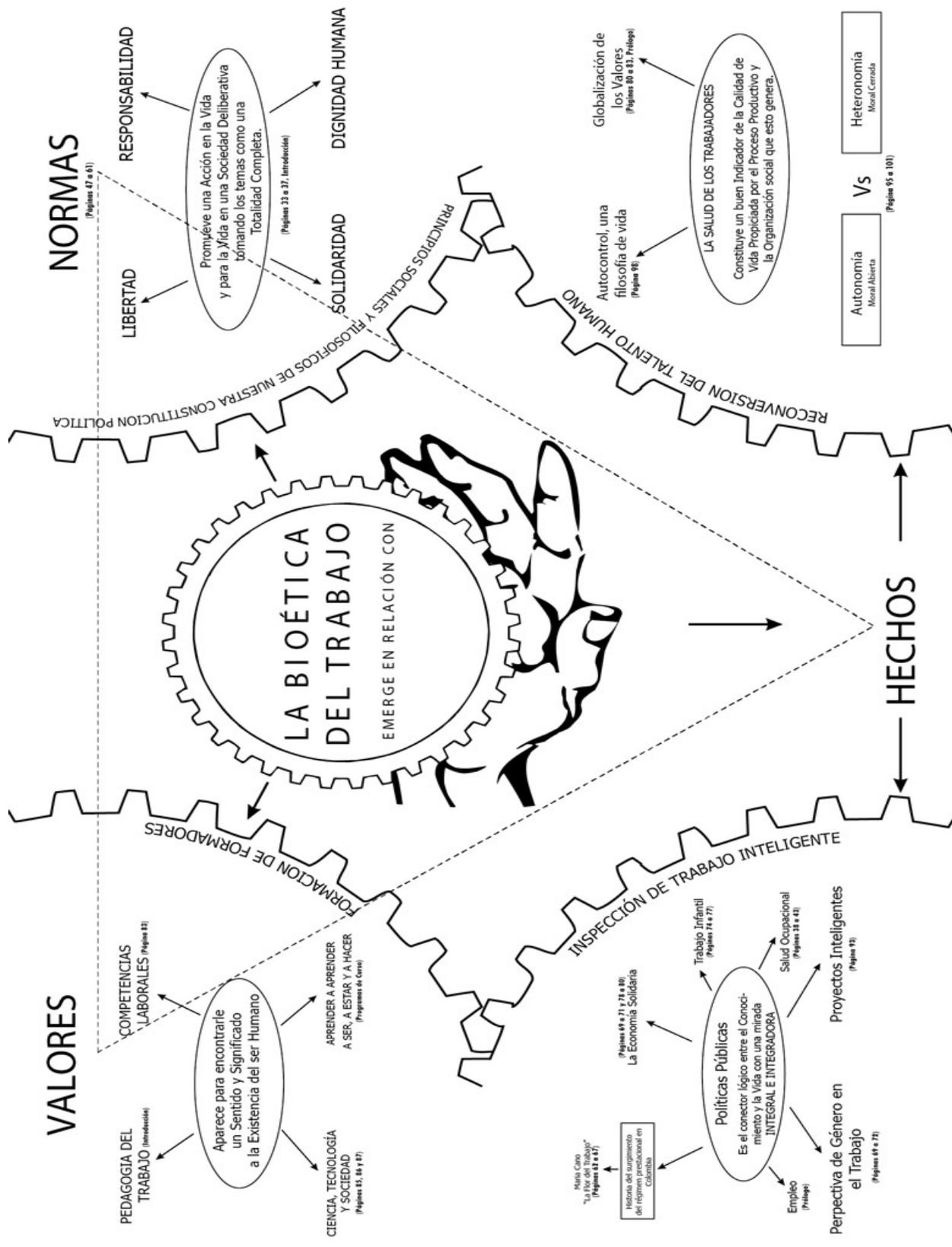
PRESENTE
COMPLICADO

Estrella Irradiante
4.000.000 de años

- *1 Dworkin
- *2 Aitzema M. (1988)
- *3 Viviana Zelizer
- *4 Mapas mentales
- *5 J.P Sartre





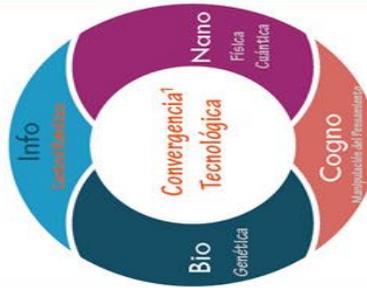


INTERFAJE CON LA VIDA
COEVOLUTIVA

Encarnar
la viabilidad
de la vida
a partir de la
incertidumbre

Bioética
Imanente al
Trabajo

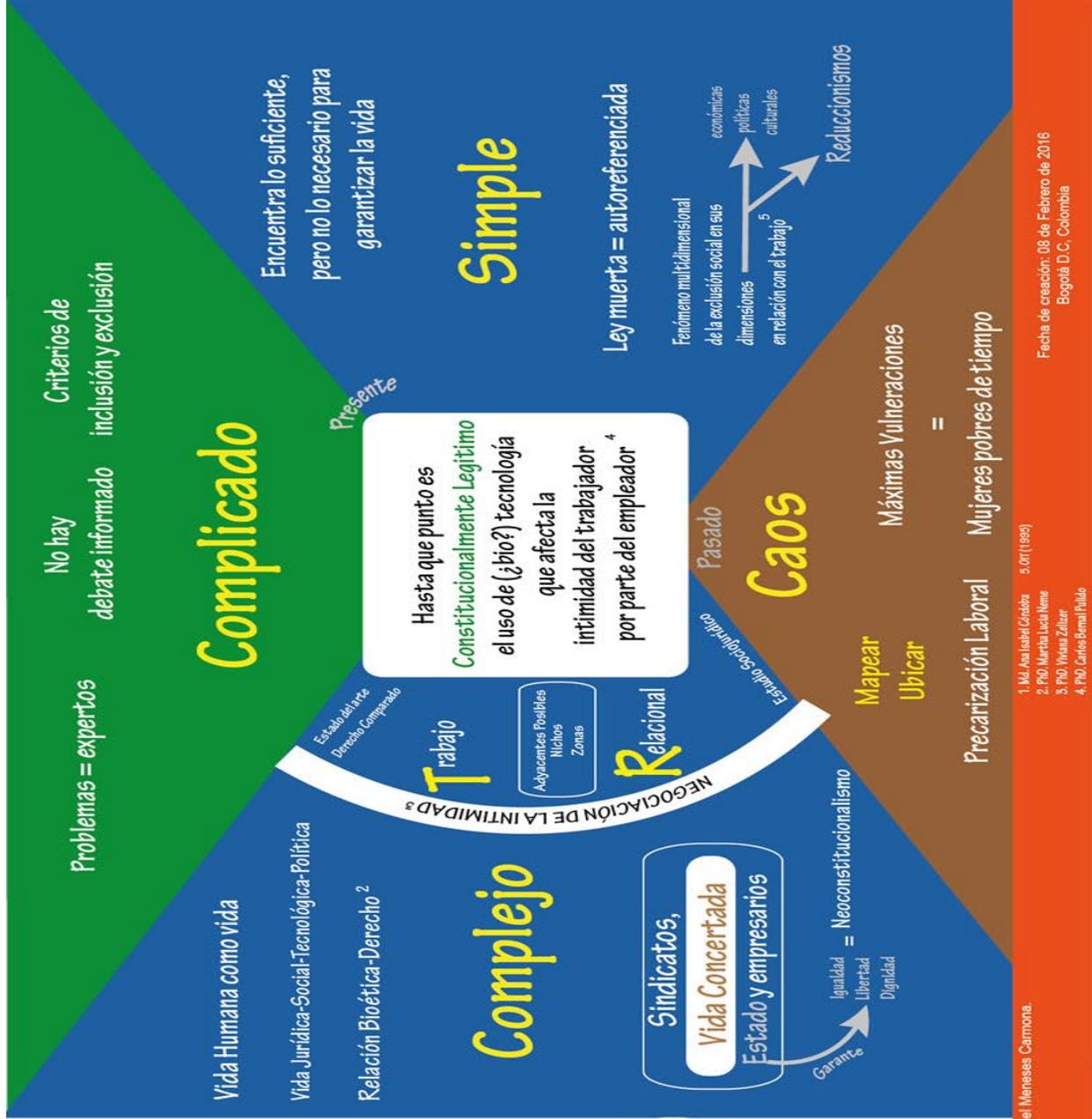
Llevar los Principios
a las reglas



Sentencia T629 de 2010

Pluralidad de opciones morales

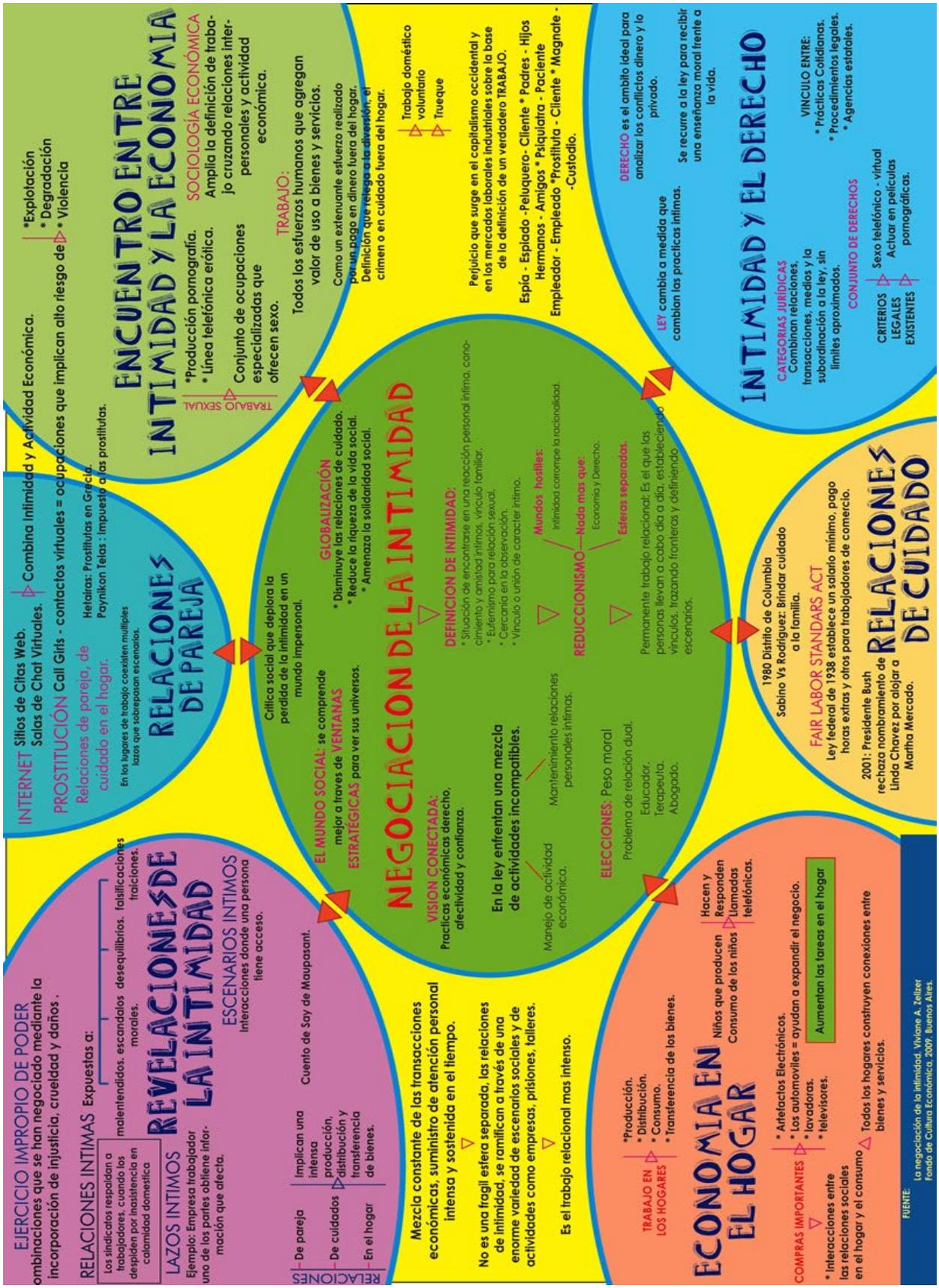
Mentores, Doctores en Bioética Ingerborg Carvajal Freese y Daniel Meneses Carmona.
Gestor, Magister en Bioética, Gabriel Ignacio Gómez Marín
Productor, Ingeniero Juan David Pulido Gómez.
ISBN: 9789583359667



1. M. Ana Isabel Córdoba
2. PhD. Martha Lucía Nema
3. PhD. Yviana Zúñiga
4. PhD. Carlos Bernal Pulido

Fecha de creación: 08 de Febrero de 2016
Bogotá D.C., Colombia





FUENTE: La negociación de la intimidad. Viviane A. Zelizer Fondo de Cultura Económica. 2009. Buenos Aires.



INTERNACIONAL



Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 1997:

Reportorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de datos personales de trabajadores: el cual no tiene fuerza vinculante pero sí prevé diferentes reglas sobre la protección de la intimidad de los trabajadores, sin desconocer la facultad de control del empleador.

La Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento: El trabajo decente (1998 -): Este documento es una visión actualizada sobre las diversas modalidades de trabajo, que anteriormente se reducía al trabajo remunerado y subordinado y no el que es por cuenta ajena, siendo este un paradigma de la regulación laboral Fordista. Es así como se abarcan a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajen: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio, ya sea en la economía regular o en el sector no estructurado (informal)



reino unido

Tribunal Laboral de Apelación del Reino Unido, fallo del 16 de abril de 2013, el caso *Conrado de Swansea vs. Mz. D.A. Gayle*, referente al control audiovisual por parte del empleador.



declaración universal de Bioética y Derechos humanos 2005

Significó un punto de corte entre la Bioética clásica, desprovista de una visión social y política, con la nueva Bioética, que ubica al hombre en un escenario global junto a sus semejantes y a los demás integrantes de la biosfera. Se integra a la declaración universal de derechos humanos de 1948

- * El derecho al respeto de la autonomía personal
- * El derecho al respeto de la integridad personal

Menciona problemática de los derechos relacionados con los condicionamientos sociales y económicos de la vida

consejo nacional de Bioética

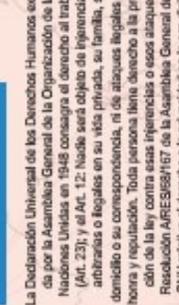
Ley 1374 de 2010; sus objetivos son la búsqueda de la erradicación de la pobreza, valoración de la dignidad humana.

Bucacar: La promoción del bien general, asesorar, reflexiones éticas de ciencia y tecnología, promoción de la educación en bioética.



españa

La Declaración Universal de los Derechos Humanos expedida por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948 consagra el derecho al trabajo (Art. 23) y el Art. 12: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques. Resolución A/RES/217/III de la Asamblea General de la ONU relativa al derecho a la privacidad en la era digital. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículo 8.1 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales

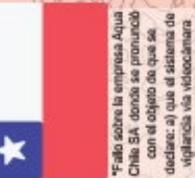


Unión Europea

tribunal europeo de derechos humanos

Sentencia en contra del trabajador: *Barabasz vs Rumanía*, sobre la utilización del trabajador de sus dispositivos electrónicos

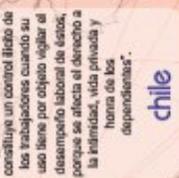
LEGISLACION UNIVERSAL SOBRE TRABAJO, INTIMIDAD Y BIOÉTICA



chile

Ley Khumri 1º de enero de 2017

* Derecho a la desconexión de dispositivos electrónicos en vacaciones y en horario no laborales



italia

*Estatuto del Trabajo de Italia, Ley 300 de 1970, artículo 4, prohibición del uso de equipos audiovisuales y equipos de monitoreo para controlar la actividad de los trabajadores, salvo que existiera un acuerdo previo entre los representantes sindicales de la empresa y el empleador.



francia

Ley Khumri 1º de enero de 2017

* Derecho a la desconexión de dispositivos electrónicos en vacaciones y en horario no laborales

normas

Ley 1474 de 2011, Artículos 80 y 81, divulgación de campañas institucionales de prevención de la corrupción, protección y promoción de los derechos fundamentales de los colombianos. Resolución 2546 de 2008 en su Art 14, crea los comités de convivencia laboral.

jurisprudencia

Sentencia T-629/10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo.

Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.

Sentencia T-444 de 1992, sobre el derecho genérico a la intimidad.

Sentencia T-768 de 2008: "En relación a la intimidad en el trabajo, la Corte Constitucional señala que la información relacionada con el ámbito de trabajo tenía repercusión social, y en esa medida no tenía una protección tan elevada como la del domicilio personal".

Sentencia T-427 de 2013, se determinan cuatro tipos de información: la pública, la semiprivada, la privada y la reservada.

Sentencia de la Corte Constitucional T-768 de 2008, analiza los medios de control a través de videos por parte de una entidad financiera.

Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

Sentencia T-444 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

conceptos

Sobre la utilización del polígono, el concepto N°11614/2012 del Ministerio del Trabajo, analiza el caso de trabajadores de empresas de seguridad privada y de la Unidad Administrativa Especial de los Impuestos y Aduanas nacionales donde su uso se encuentra regulado.

constitución política

Artículo 1º de la Carta, titulado "De los principios fundamentales", se señala que uno de los fundamentos del estado social de derecho es el trabajo.

Artículo 15, establece propiamente la noción de vida privada y sus implicaciones.

Artículo 21, regula el derecho a la honra.

Artículo 33, prohibición de obligar a una persona a declarar contra sí o contra sus seres queridos.

Artículo 74, acceso de los particulares a los documentos públicos y el secreto profesional.

Artículo 28, regula lo relacionado sobre inviolabilidad del domicilio.

Artículo 25, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todos sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.

COLOMBIA

8 . EPÍLOGO.

8.1 El sueño de escribir un libro:

Después de cinco años de lucha por cristalizar sus proyectos, Gabriel Ignacio Gómez convierte en realidad unos de sus sueños más anhelados: escribir un libro que recopile las experiencias de su labor. "Los inspectores de trabajo somos catalogados como autoridades de paz y gracias a nuestra dinámica profesional nos encontramos con diversas experiencias que nos enriquecen.

Todas esas vivencias me han permitido sistematizar el concepto de trabajo y crear, de igual modo, una categoría filosófica conocida como bioética del trabajo", dice Gómez. Para él, la bioética habla de un todo unificado que busca darle sentido y significado al trabajo.

Pero, aunque el concepto tiene 30 años, aun no tenía ningún tipo de categoría como la que creo Gabriel a raíz de temáticas sobre el cambio tecnológico, la dignidad humana, la miseria y la problematización del conocimiento que plasma dentro de las páginas de su libro. "En él se están proponiendo nuevos paradigmas.

Es una mirada optimista que ve el trabajo como totalidad y le da un profundo sentido espiritual a lo que entendemos por vida", expresa el inspector. Para el escritor esta obra es producto de un apoyo que no recibió por falta de presupuesto. "El tiempo que me fue negado para capacitarme en Europa me sirvió para culminar este libro", dice con orgullo este Quindiano que lleva a Palmira aferrada a su corazón.

Con la elocuencia de sus palabras y la seguridad de su trabajo, el también abogado explica que con el libro trata de establecer relaciones donde todos seamos iguales, donde nadie sea más que otro, sino que cada uno cumpla una función y esa función se inserte productivamente en un sistema vital. Quizá por ello, dentro de esa nueva mirada, se cuestiona sobre el futuro que le espera a un mundo que permite que los niños trabajen. "Hay seis millones de pequeños en Colombia con necesidades básicas insatisfechas y hay 2.318.500 niños trabajadores en el país.

Aquellos que, a 30 años, por no haber tenido una seguridad social, no sólo van a envejecer más rápido, sino que van a cultivar un dolor muy grande en su interior", comenta Gómez. Sin embargo, mucha gente interesada en liderar propuestas positivas se ha unido a su causa. "Con la Universidad del Valle y el programa radial del ejército -Su amigo el inspector- he podido transmitir el mensaje sobre lo que escribí", expresó Gabriel Ignacio.

Para este trabajador incansable nada puede ser aplazable. Hay que aprovechar el aquí y el ahora. "No necesitamos esperar que lleguen recursos de Bogotá para hacer realidad una bioética del trabajo, sino que lo estamos haciendo ya", enfatiza Gabriel.

Pero como en todo, los obstáculos aparecen sin esperarlos. "A lo largo de este camino ha habido dificultades, una de ellas es que la gente no habla el mismo lenguaje espiritual sobre el concepto del trabajo. Si es desde lo jurídico predicando el litigio prevaleciendo la lucha de los contrarios, dejando de lado el pacifismo, como proyecto ético contemporáneo. Si es desde lo filosófico hay una polarización y si es desde lo cultural el trabajo lo perciben como castigo, pero pese a ello, el proyecto sigue adelante", recalca este hombre de 38 años.

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."¹⁵³



Figura 41¹⁵⁴

¹⁵³ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

¹⁵⁴ Ministra de Trabajo Gloria Ines Ramirez. Archivo del Autor.

8.2 Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:

“Por esta misma época hace 50 años, un grupo de entusiastas y dedicados estudiantes de la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Bogotá inconformes con los procesos educativos y en desacuerdo con las políticas de formación académica del sistema universitario convencional colombiano, y en un acto de incontenible rebeldía, decidieron y proclamaron un movimiento de renovación estudiantil, para crear una Institución que diera respuesta a la juventud de un país con necesidad de grandes cambios en sus estructuras.

Impulsados dichos estudiantes por el entusiasmo juvenil y el inconformismo universitario de los años 60s, con una visión acertada y futurista, de absoluta confianza en su propio valer, y apoyados por una fe inquebrantable sobre el éxito que habría de traerles el devenir de los años, se propusieron entonces fundar una Universidad. A finales de agosto de 1962 se agrupó el estudiantado, coordinados por un comité organizador, conformaron equipos de trabajo y se instalaron en forma temporal en el teatro del Parque Nacional.

Fue así como distinguidas personalidades vieron con interés el desbordante ánimo que se podía apreciar en este grupo de estudiantes y con decisión, entraron a brindarles apoyo a la iniciativa. Un grupo de Senadores de la República, entre los cuales cabe destacar a los doctores Alfonso Palacio Rudas y Raúl Vásquez Vélez, decidieron participar en la magnífica idea y facilitaron a los estudiantes y padres de familia el Salón Elíptico del Capitolio Nacional, para que allí reunidos discutieran y aprobaran los Estatutos el 14 de septiembre de 1962 y le dieran origen a la Universidad, la cual se denominó Corporación Universidad Piloto de Colombia.

Los estudiantes nombraron como su Presidente al doctor Alfonso Palacio Rudas, el doctor Ricardo Hinestroza Daza fundador de la Universidad Externado de Colombia, como miembro y director de la Asociación Colombiana de Universidades y del Fondo Universitario Nacional, posteriormente convertidos en el ICFES, tomó decidida participación en el otorgamiento de la autorización de carácter legal, de la Licencia de funcionamiento para la nueva universidad, la cual comenzó a funcionar en una antigua casona de la Avenida Chile con carrera once, frente a la iglesia de la Porciúncula.

Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarlos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la Universidad Piloto de Colombia.

Ese hecho es un caso excepcional en la historia universitaria de Colombia, pero de ninguna manera extraño a los procedimientos empleados por el hombre en su afán de construir, obtener y perfeccionar sus conocimientos. Al respecto cabe recordar algunos comentarios expuestos por el ilustre pensador y hombre de letras Padre Alfonso Barrera Cabal, en su ensayo titulado “Conceptos Universitarios en su desarrollo histórico” cuando dice “Sociológicamente, Universitas magistrorum et scholarium, aplicado a la condensación espontánea de maestros y estudiantes”.

“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: Universitas magistrorum más que Universitas scholarium. Diverso fue el caso de Bolonia en donde los estudiantes, los escolares, convocaban a los docentes, de manera que el gobierno y dirección recaía sobre estos, más que sobre los maestros.

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “Universitas Scholarium”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

9 . BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS:

Anuario de Filosofía Argentina y americana, N ° 16, Año 1999, ISSN N°1514-9935, p. 39-63. Buenos Aires.

Apuntes de las cátedras dictadas en 2002 por Gabriel Ignacio Gómez Marín dictadas en las Universidades del Quindío y del Valle.

Brújula, bastón y lámpara para trasegar los caminos de la Educación Ambiental. Bogotá, Grupo de Asistencia Técnica, 2005. 158 p.

Conferencia de bioética en el auditorio académico de la U.P.C., 2014.

Conferencias de Bioética a estudiantes de octavo, noveno y décimo semestre de la U.P.C.

Corte Constitucional. Sentencia C-640/ del 10 agosto 17 y 18 de 2010. Magistrado ponente: Mauricio González Cuervo.

Corte Constitucional. Sentencia T-050/16 del 10 de febrero de 2016. Magistrado ponente: Gabriel Eduardo MENDOZA Martelo.

Corte Constitucional. Sentencia T-5771452 febrero de 2017. Magistrado ponente: Jorge Iván PALACIO.

Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

Duran Vázquez, José. (2011) La metamorfosis de la ética del trabajo. p.p.373 Andavira, Editores, S.L. Santiago de Compostela.

Estudiantes de la U.P.C., haciendo su ponencia sobre temas laborales 2016.

Gabriel Ignacio Gómez Marín. ISBN 958-33-5666-2. Compucopiamos Ltda. 2004. Palmira

Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor

Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

González Ortega, Santiago. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol. 3, No. 6. Santiago: 2012, pp. 29-52.

Grosso, M. El camino que le permite reconectarse. La Nación: El Tiempo. 2019, No. 222. p. 3,6.

Guillermo Hoyos.

Hooft, P. F. (2005). *Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia.* (p. 4-5). Bogotá: Editorial Temis S.A.

Leonard, Mark. La gran ilusión de la libertad en la era digital. El Tiempo. 2018

Manish, Sharma. Los robots solo hacen trabajos aburridos. Entrevistador. Portafolio, 2019, pp. 32.

Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

María Casado González; Acta Bioethica 2002; Resumen: ¿Porque Bioética y derecho? p.192. año VIII, N°2. Barcelona.

Ministra de Trabajo Gloria Ines Ramirez. Archivo del Autor.

Naessens, Hilda, ética pública y transparencia Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades- Universidad Autónoma del Estado de México- Toluca México. Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica, Pág. 2.

Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993. Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social. Santiago: 2012, pp. 165-194.

Sibilia, Paula. La intimidad como espectáculo. Primera edición. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2008, p. 21.

Simondon Gilbert; Citado por RODRIGUEZ, Pablo. El modo de existencia de objetos técnicos. Buenos Aires. Prometeo Libros, 2008, pp.258.

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

¿Genética? Obtenido 4/10// 2022:

[¿genetica?utm_source=gimsgs&utm_medium=img2node&utm_campaign=hotlink](http://genetica?utm_source=gimsgs&utm_medium=img2node&utm_campaign=hotlink)

Acoso laboral: qué es y cómo lo aborda la ley colombiana. Publicado: diciembre 24, 2016.

<https://safetya.co/acoso-laboral-ley-colombiana/>

Alcaldía Distrital de Bogota DC. Obtenido 27/10/2022:

http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf

Amazing vector. Obtenido 4/10// 2022.: http://wallpaper4free.org/walls/amazing_vector_artwork_6-other.jpg

Aurik, J.11/ 6/2017. El Tiempo. Obtenido de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/los-retos-que-vienen-con-el-desarrollo-de-la-robotica-97602>

Bogotá: Ministerio de Salud y Protección social, 2022. [En línea]. Recuperado el 02/05/2022. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-salud-mental-de-los-trabajadores-de-la-salud-es-prioridad.aspx>

Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano

<http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>

Echegoyen Olleta. Historia de la Filosofía. Volumen 3: Filosofía Contemporánea.

Edinumen.7/11/2019 Obtenido de [-torredbabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Trabajo.htm](http://torredbabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Trabajo.htm)

España: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España. [En línea]. Recuperado el 02/05/2022. Disponible: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-2-riesgos-psicosociales-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

Nanotecnología. Obtenido 4/10// 2022: <http://img.xatakaciencia.com/2012/11/nanotecnologia.jpg>

Noah Harari. Y. (11/6/2017). El Tiempo. Obtenido de <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/analisis-del-alcance-de-la-robotica-a-nivel-mundial-97606>

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: <https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/2022. <https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria>

Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/2022. <https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/>

Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

Relación simbiótica entre humanos y tecnologías. 12/6/2020. Obtenido de: <https://cibernetico.org/2015/02/26/relacion-simbiotica-entre-humanos-y-tecnologias-1/>

Republica de Argentina. Argentina.gob.ar. Obtenido: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/orientacion/violencia-laboral>

Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-eedea41dac4c>

VALERA, Sergi. Las formas de la privacidad. Barcelona: Departamento de psicología social y psicología cuantitativa. Universidad de Barcelona. [En línea]. Recuperado el 13/04/2022. Disponible en: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-3-tema-5-2.

El reto consiste en construir una bioética laboral que incorpora a la búsqueda del bienestar y la felicidad humana, el problema Bioético de la sobrevivencia, resaltando la complejidad de una de las actividades principales del hombre: el trabajo; es así como se visibiliza el principio de la responsabilidad, superando la tendencia a ideologizar y aislar los valores, integrando desde la Macrobioética sistemática y globalmente, el derecho laboral con la ecología social.

Bioética del **TRABAJO**

