



**AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST.**

**PROGRAMA RADIAL:  
EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA  
LABORAL.**

**TODO SOBRE EL EMPLEO, CON JESÚS  
EMILIANO CASTAÑEDA PALACIOS.**

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**

**Coordinador:** Nicolas Guillermo Burgos D

Laura Borrego Sanchez

Catalina Mancera Hurtado

Paulina Tabares Serna

Manuel David Diaz Ramos

**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**

Jesus Emiliano Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

**Implementación virtual y Marketing Digital**

Juan David Pulido Gómez

Laura Camila Ponce Reyes

**OIT**

**Organización Internacional del Trabajo**

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

**Asistente técnico**

Cristian Camilo Bobadilla Romero

**TODO SOBRE EL EMPLEO, CON  
JESÚS EMILIANO CASTAÑEDA  
PALACIOS.**

## **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.*

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.

*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

Fuente: Colpensiones. Obtenido 19-11-2022: <https://www.colpensiones.gov.co/>

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.

Ediciones digitales:

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.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

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



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](http://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): .....	34
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 .....	37
2.4.9 El seminario investigativo ¿qué es? .....	37
2.4.10 Nombre:.....	40
2.4.11 Biblioteca del seminario: .....	40
2.4.12 Fecha de organización: .....	41
2.4.13 Duración: .....	42
2.4.14 Financiación:.....	43
2.4.15 ¿Qué objetivos tiene?:.....	43
2.4.16 Ventajas del seminario: .....	46

2.4.17	Características del seminario .....	53
2.4.18	Ambiente del seminario .....	53
2.4.19	Funciones del seminario: .....	54
2.4.20	Las diversas actividades académicas: .....	56
2.4.21	Talentos y recursos:.....	57
2.4.22	Operativización "desarrollo de una sesión de seminario":.....	57
2.4.23	Planeación de actividades: .....	58
2.4.24	Ejemplo de protocolo: .....	59
2.4.25	La clase: .....	61
2.4.26	El repertorio.....	62
2.4.27	El ejercicio.....	63
2.4.28	El práctico .....	64
2.4.29	El conversatorio:.....	66
2.4.30	La comunidad o círculo de trabajo: .....	66
2.4.31	El privatisimo: .....	67
2.4.32	El proseminario:.....	67
2.4.33	Seminario:.....	67
2.4.34	Ejemplo de evaluación: .....	69
3	. ALIANZA ESTRATÉGICA:.....	71
3.1	Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto , que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo: .....	72
3.1.1	E-learning.....	72
3.1.2	Investigaciones: .....	72
3.1.3	Construcción social del territorio: .....	73
3.1.4	Proyectos de construcción de social del territorio:.....	74
3.1.5	Componente saber hacer: .....	74
3.1.6	Gestión y transferencia de conocimiento: .....	74
3.1.7	Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación :.....	74
3.2	Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo .....	75
3.3	Impacto generado .....	75
3.4	Enlaces de interés: .....	76
4	. PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. ....	77
4.1	¿Qué es el programa? .....	81

4.1.1	Introducción: .....	83
4.1.2	Objetivos: .....	83
4.1.3	Visión:.....	83
4.1.4	Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:.....	84
4.1.5	Metodología.....	87
4.1.6	Agenda - mesa de trabajo: .....	89
4.1.7	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	93
5	. AÑO 2022.....	107
5.1	Orientación ocupacional para los jóvenes que terminan sus estudios.....	109
5.2	Consecuencias psicológicas y orgánicas de condición de desempleo.....	114
5.3	Periodo de prueba en el sector público.....	117
5.3.1	Periodo de prueba en el sector privado.....	118
5.4	Transición del mundo del trabajo al mundo del ocio (jubilación).....	121
5.4.1	Pensión de retiro por vejez.....	121
5.4.2	Consideraciones para tener en cuenta de los programas de prepensionados.....	121
5.4.3	Los programas de retiro laboral.....	122
5.4.4	Aspectos claves para estructurar plan de retiro laboral.....	122
5.4.5	Aspectos psicosociales: .....	123
5.4.6	Aspectos ocupacionales: .....	123
5.4.7	Aspectos financieros:.....	123
5.5	Resumen sobre la sección de empleo.....	125
5.6	La fuga de conocimiento en las organizaciones.....	127
5.6.1	¿Qué es conocimiento? .....	127
5.6.2	¿Qué es la fuga del conocimiento?.....	127
5.6.3	Causas de la fuga del conocimiento.....	127
5.6.4	La salida de los colaboradores ya sea en forma voluntaria o involuntaria.....	127
5.6.5	Consecuencias de la fuga de conocimiento.....	128
5.6.6	Planes de mejora para evitar la fuga de conocimiento en las organizaciones:.....	128
5.7	Análisis del trabajo desde la bioética.....	132
5.8	La experiencia en el mundo del trabajo.....	137
5.8.1	Clasificación de las experiencias.....	137
5.9	Empleabilidad y las competencias laborales.....	142
5.10	Carpeta personal.....	146

5.11	Actitud proactiva ante la búsqueda del empleo.....	149
5.12	Pautas para planear, presentar y evaluar las entrevistas de selección. ....	152
	5.12.1 Etapa de planeación de la entrevista de selección. ....	152
	5.12.2 Desarrollo de la entrevista. ....	153
	5.12.3 Etapa central o cuerpo de la entrevista. ....	154
5.13	Visita domiciliaria laboral.....	157
5.14	Desconexión laboral.....	159
5.15	Intimidad en ambientes tecnológicos.....	162
5.16	Teletrabajo saludable y seguro. ....	165
5.17	Factores de riesgo psicosociales. ....	168
5.18	Principios del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo. ....	170
5.19	Principios, la función preventiva y conciliatoria de la inspección de trabajo. ....	172
5.20	Perfil profesional del inspector de trabajo. ....	175
5.21	Como afrontar las pruebas de selección en los concursos. ....	183
6	. TRABAJO DE CAMPO. ....	187
6.1	Panorama de la inspección de trabajo en Colombia.....	190
6.2	Pedagogía.....	193
6.3	Procedimiento.....	193
6.4	Incorporación de la bioética del trabajo a la pertinencia de la misión, visión y valores de las empresas.....	194
	6.4.1 Valores.....	194
7	. MAPAS MENTALES. ....	212
7.1	El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.....	214
8	. EPÍLOGO. ....	226
8.1	El sueño de escribir un libro:.....	227
8.2	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:.....	229
9	. BIBLIOGRAFÍA. ....	231
10	BIOGRAFÍA DE JESUS EMILIANO CASTAÑEDA PALACIOS. ....	241

# **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 estratégicas<sup>1</sup>, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle<sup>2</sup> y Piloto<sup>3</sup>.
- Página web con más de catorce mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo<sup>4</sup>.
- 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)<sup>5</sup>.
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo<sup>6</sup>, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.
- Mediante inspecciones preventivas<sup>7</sup>, se fortaleció la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas<sup>8</sup>, 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.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

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

<sup>6</sup> “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, retrasmisiones 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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”<sup>9</sup>*

---

<sup>9</sup> Guillermo Hoyos.

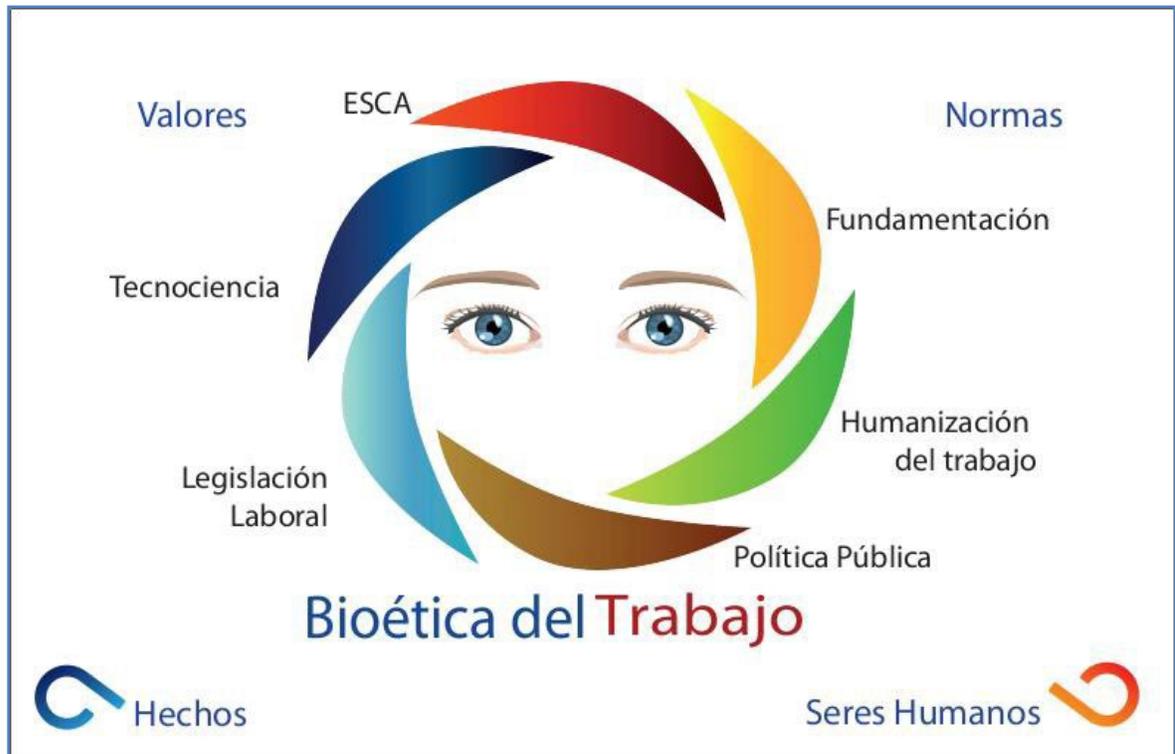


Figura 1<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Archivo del autor 2015.

# **Seminario investigativo para la proyección integral de la educación, basado en la metodología del Pbro. Navarro Barrera y el ICFES:<sup>11</sup>**

*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 profesionales se retomará el significado de los valores, para afianzar una ética

---

<sup>11</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993. Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación

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.<sup>12</sup>

#### 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 3<sup>13</sup>

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

<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup>

Figura 5.<sup>15</sup>



<sup>14</sup> Amazing vector. Obtenido 4/10/ 2022: [http://wallpaper4free.org/walls/amazing\\_vector\\_artwork\\_6-other.jpg](http://wallpaper4free.org/walls/amazing_vector_artwork_6-other.jpg)

<sup>15</sup> ¿Genética? Obtenido 4/10/ 2022: ¿genetica?utm\_source=gimgs&utm\_medium=img2node&utm\_campaign=hotlink



Figura 6. <sup>16</sup>

### **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.

---

<sup>16</sup> 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 7<sup>17</sup>



---

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



Figura 8<sup>18</sup>

### **2.3 Temas, sesiones y plan de trabajo:**

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

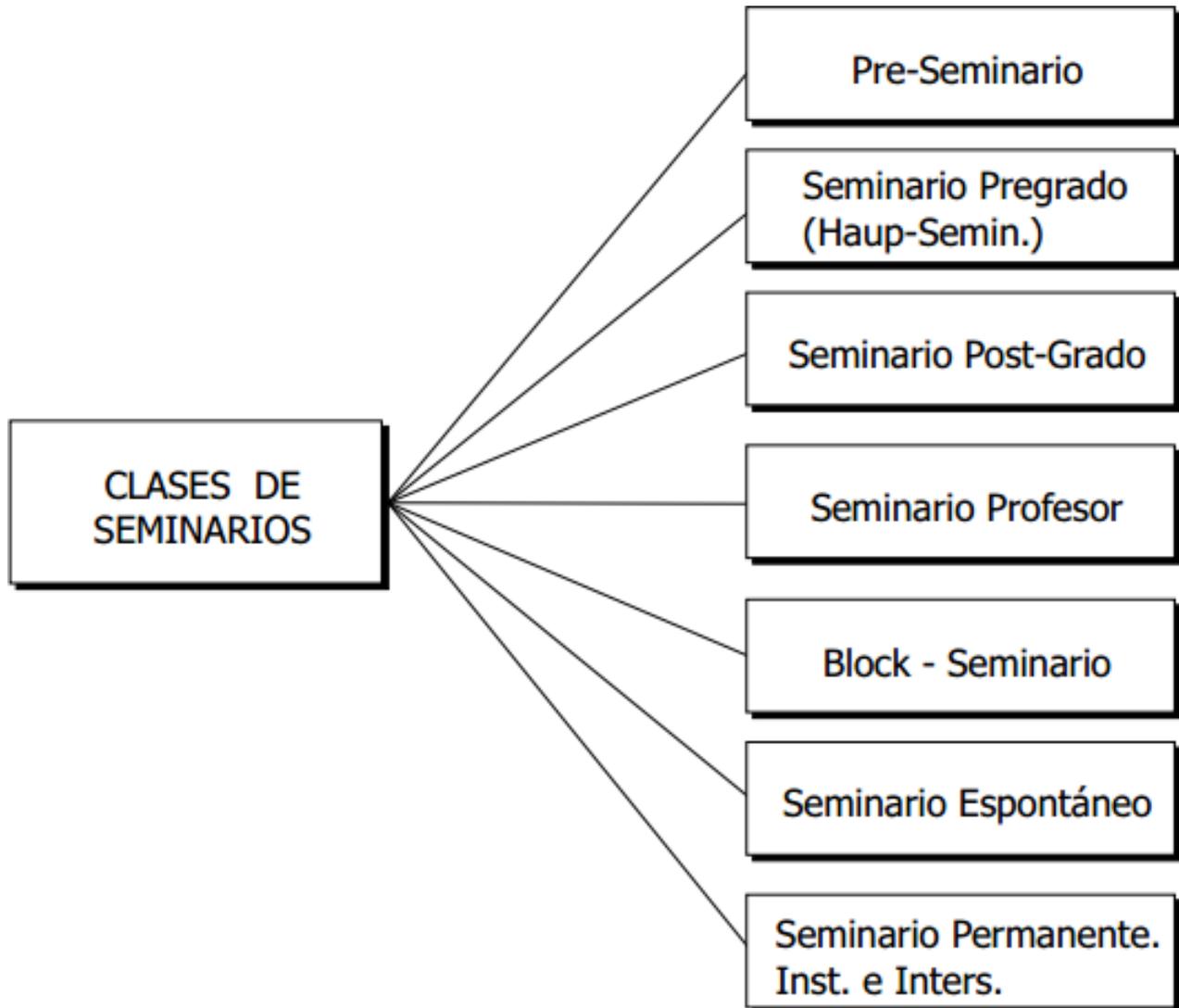
Inducción para la práctica empresarial, Responsabilidad social empresarial y la práctica laboral, el trabajo decente; El contrato de aprendizaje, Globalización y nuevas relaciones laborales. Modelos actuales aplicados en las relaciones laborales. Habilidades y aptitudes para el servicio público, la función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

---

<sup>18</sup> Ibidem.



Esquema 1.<sup>20</sup>

**CLASES DE SEMINARIOS:**

<sup>19</sup> ICFES, 1993. Pbro. Navarro Barrera.

<sup>20</sup> Ibidem.

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.<sup>21</sup> 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.

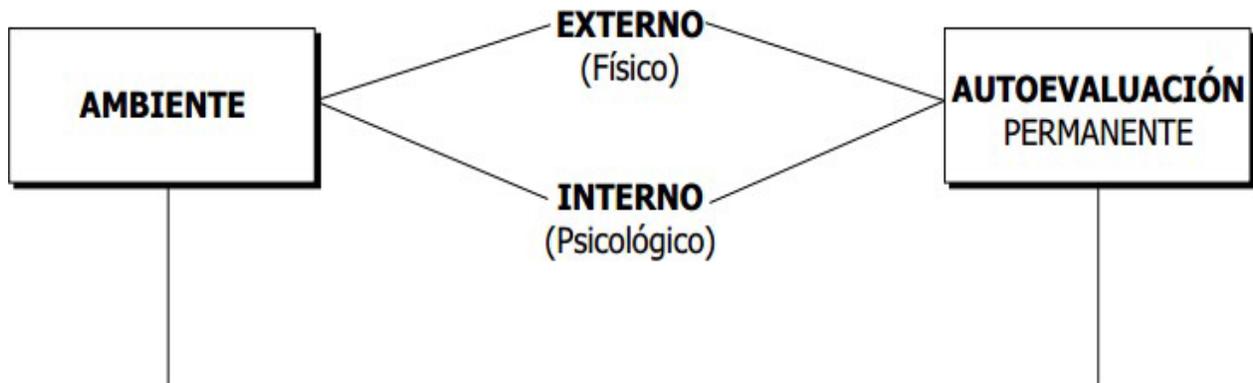
Lugar del seminario: El seminario tiene por lo general su recinto propio dentro de la misma universidad, es el seminarraum o salón para seminario. Hay universidades que poseen un edificio contiguo o cercano, designado a albergar a todos los seminarios. Por lo general se tienen salas amplias, dotadas 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.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> 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.  
<sup>22</sup> Ibidem.

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



Esquema 2<sup>23</sup>

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.

---

<sup>23</sup> 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.



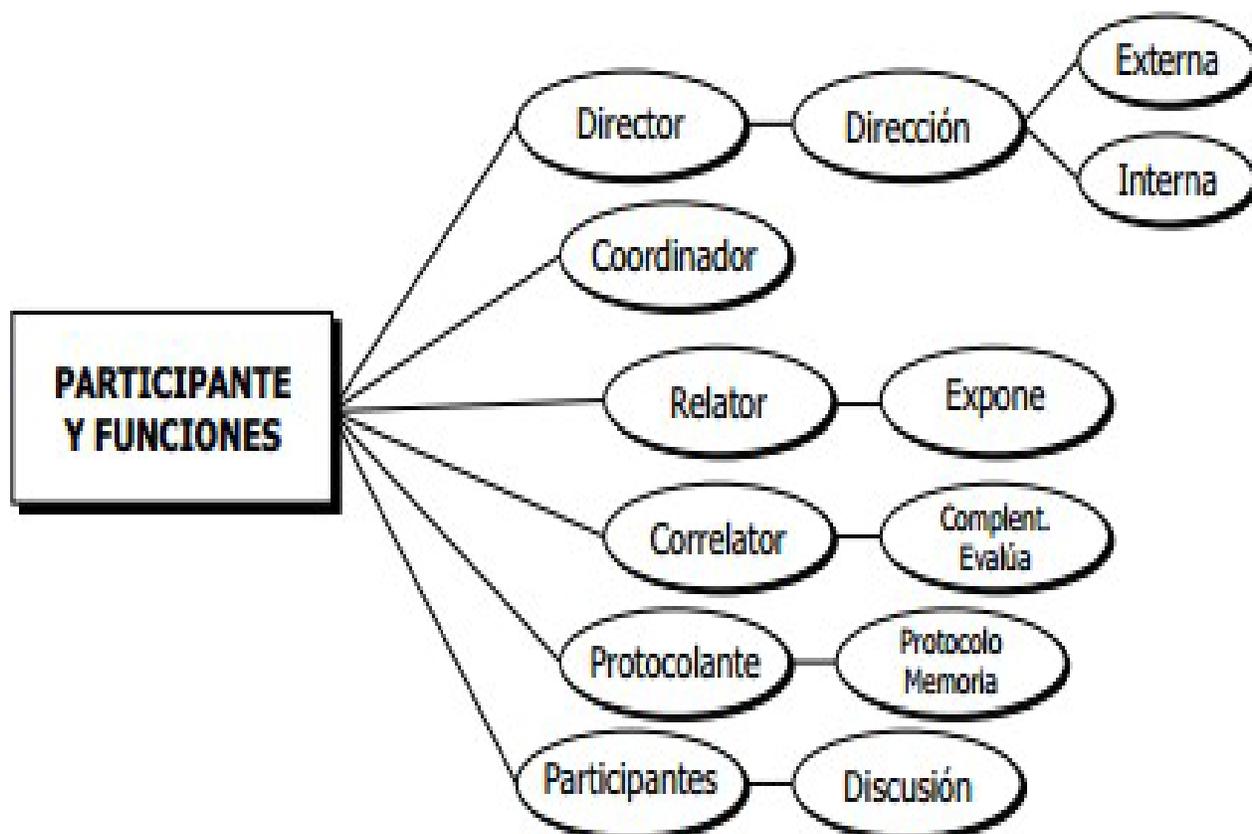
Figura 9<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> 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.<sup>25</sup>

### 2.4.1 Democrático



Esquema 3<sup>26</sup>

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> Ibidem

### 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.



Figura 10<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Ibidem

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.

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.<sup>28</sup>

#### **2.4.4 Obligaciones de los participantes:**

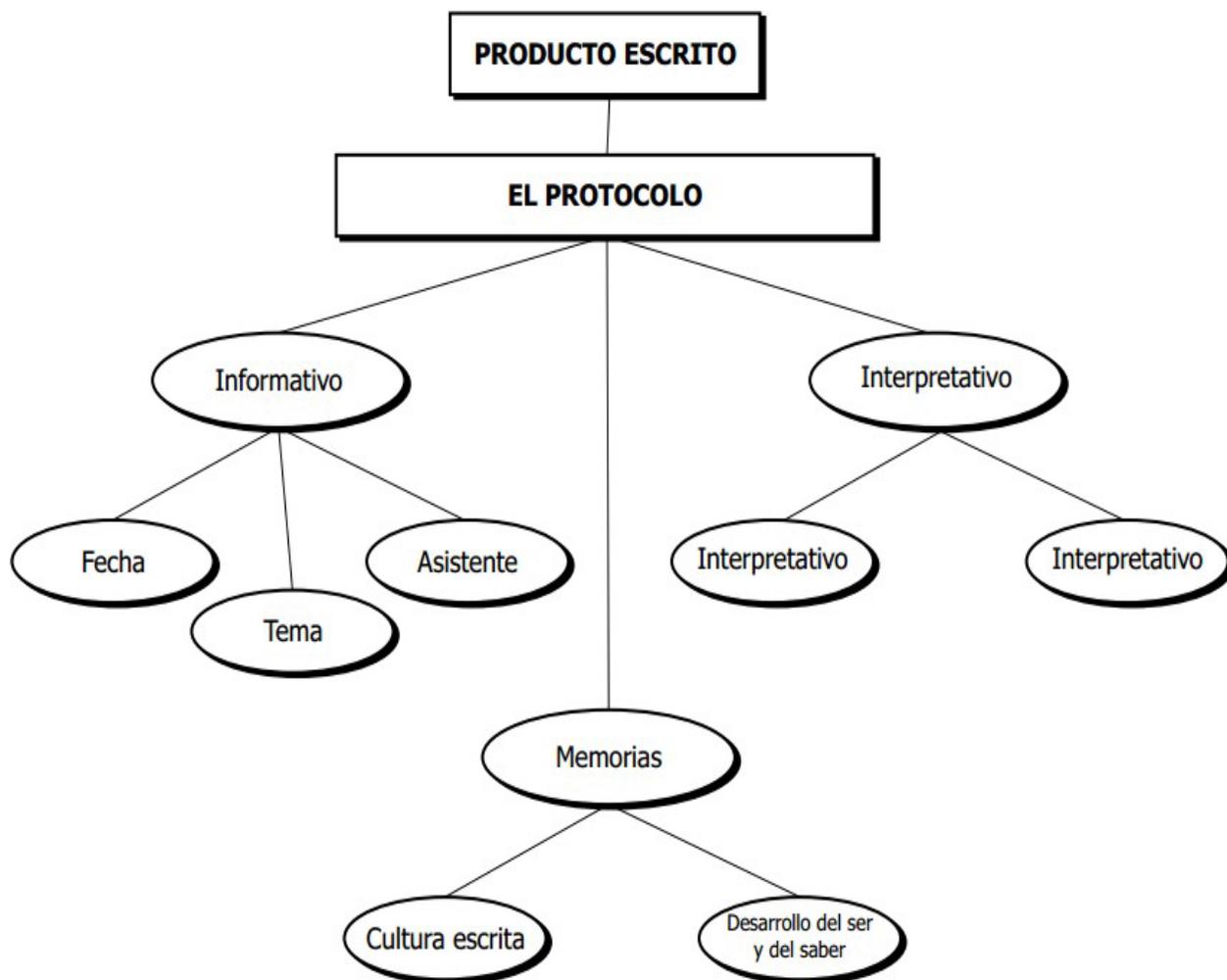
Sí dirigir Seminarios es función obligatoria y normal de los profesores, no es menos obligatoria y normal para los estudiantes su participación en ellos. En el libro de estudios del estudiante (Studiumbuch) se va llevando un control de la participación en Seminarios, como uno de los requisitos que debe 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.

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).<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Ibidem.

<sup>29</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICIES 1993. Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.



Esquema 4<sup>30</sup>

#### 2.4.5 El trabajo escrito (schriftliche arbeit): <sup>31</sup>

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:

<sup>30</sup> Ibidem.

<sup>31</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

- 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 discutirá.<sup>32</sup>

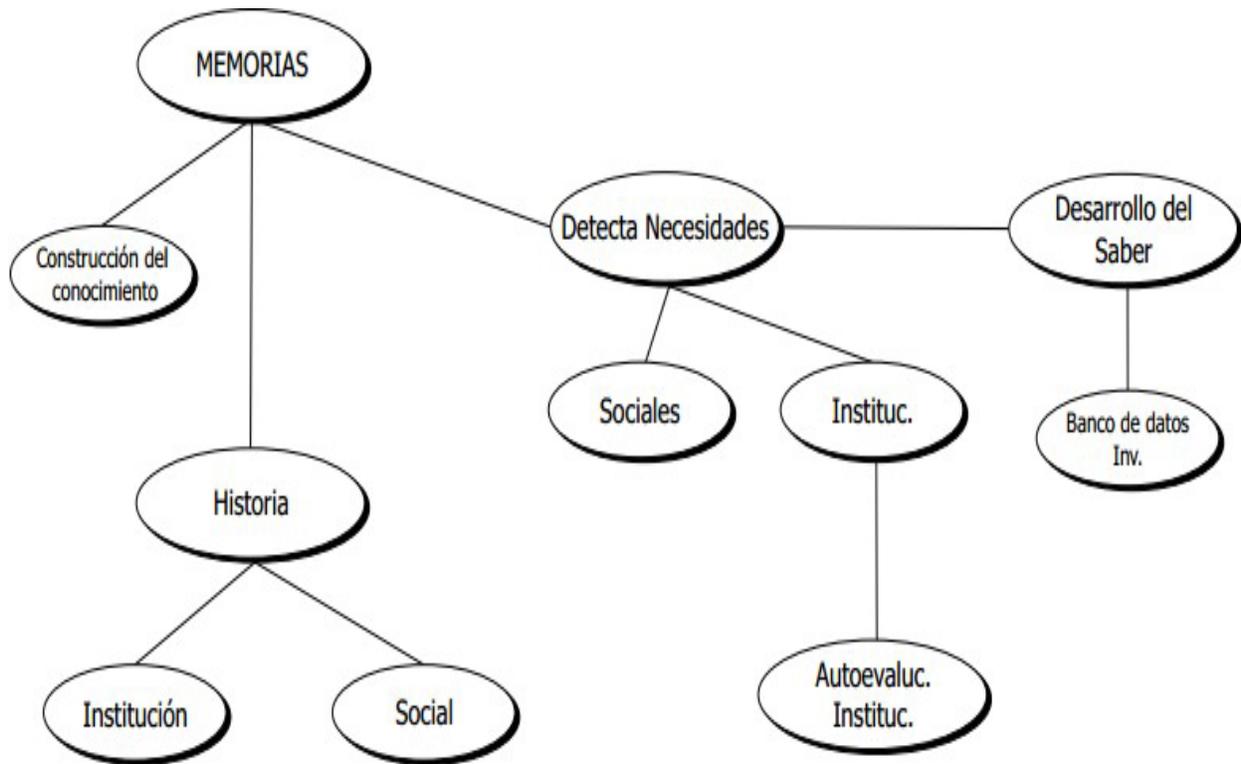
La relación (referat): La relación o referencia es como una síntesis del "Trabajo Escrito" cuya lectura en la sesión del seminario serían muy larga y dispendiosa. Es una especie de conferencia que se dirige a todos los miembros del seminario y no únicamente al director. Por eso busca despertar el interés 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.

---

<sup>32</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993. Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

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)<sup>20</sup>: 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.



Esquema 5<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Ibidem

#### **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 casi pasar desapercibido y con poco aprovechamiento.

#### **2.4.8 Seminario orientado por los participantes<sup>34</sup>**

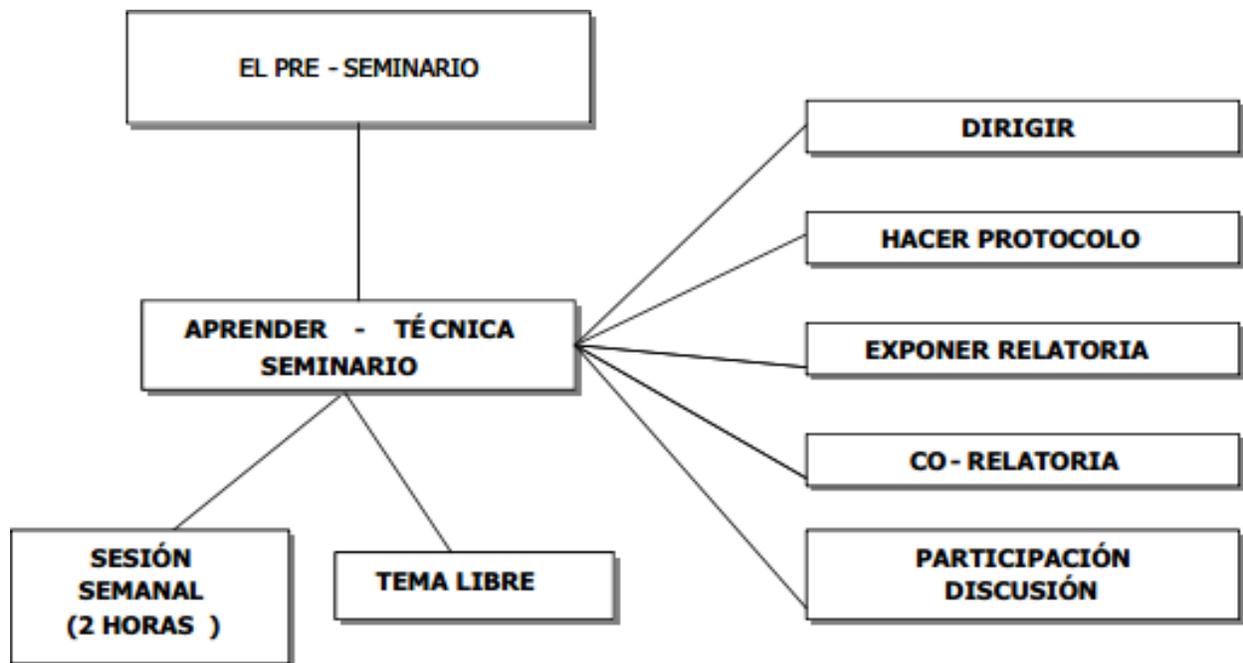
Es todo el grupo completo el que se responsabiliza de la marcha y no solo el director o unos pocos estudiantes. Ellos mismos fijan tema, plan, definición de metas y operacionalización. Característica de esta muestra es la referencia a un proyecto en el cual todos están interesados. Se trata de un grupo 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.

---

<sup>34</sup> 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.



Esquema 6<sup>35</sup>

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.

<sup>35</sup> Ibidem

Enseñanza sin participación en el proceso investigativo no tienen ningún poder motivador; el aprender necesita información acerca de los procesos y resultados de la moderna investigación. En Alemania se distingue muy marcadamente entre Lehrer = 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 diálogo, 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."

Esquema 7<sup>36</sup>



<sup>36</sup> 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 11<sup>37</sup>

#### 2.4.11 Biblioteca del seminario: <sup>38</sup>

Característica propia del seminario es contar con una biblioteca. En las Universidades Alemana es muy típico tener biblioteca de la universidad (Universitätsbibliothek) 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 de revistas y algunas obras auxiliares.

---

<sup>37</sup> Ibidem

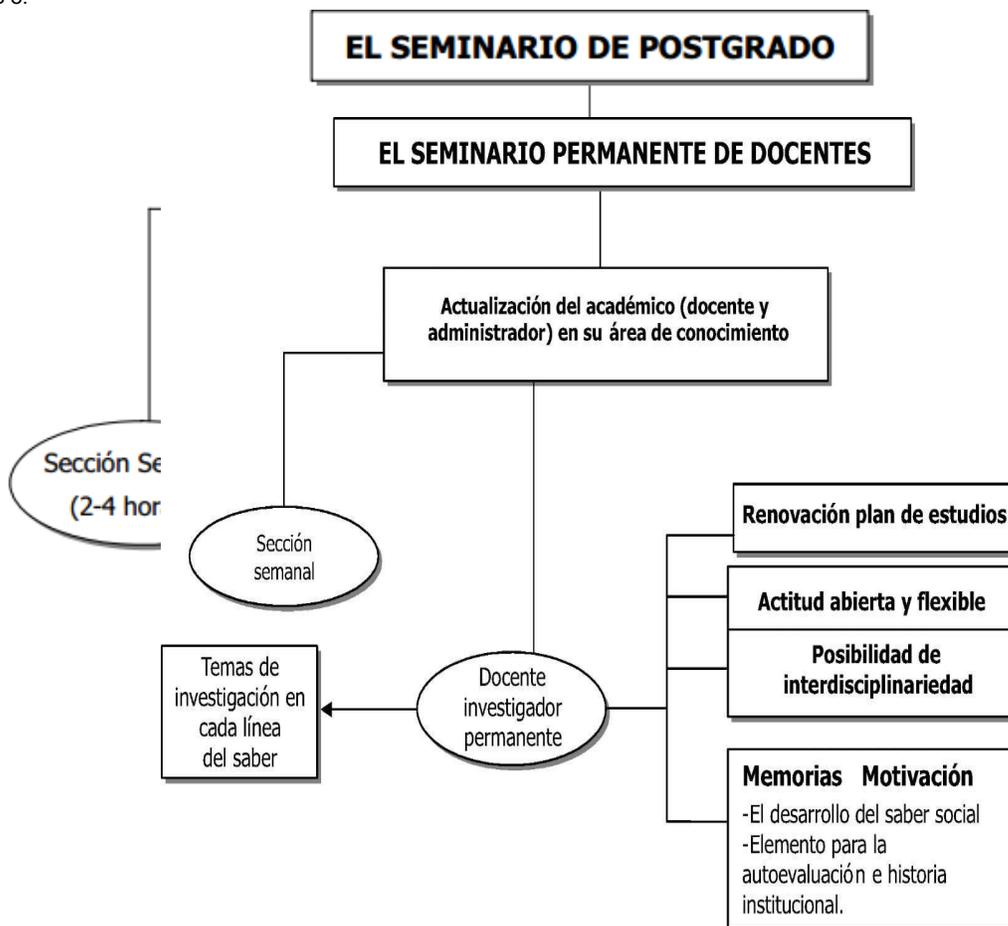
<sup>38</sup> Ibidem.

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.

Esquemas 8.<sup>39</sup>



<sup>39</sup> 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 12<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> 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.<sup>41</sup>



Figura 14<sup>42</sup>

---

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

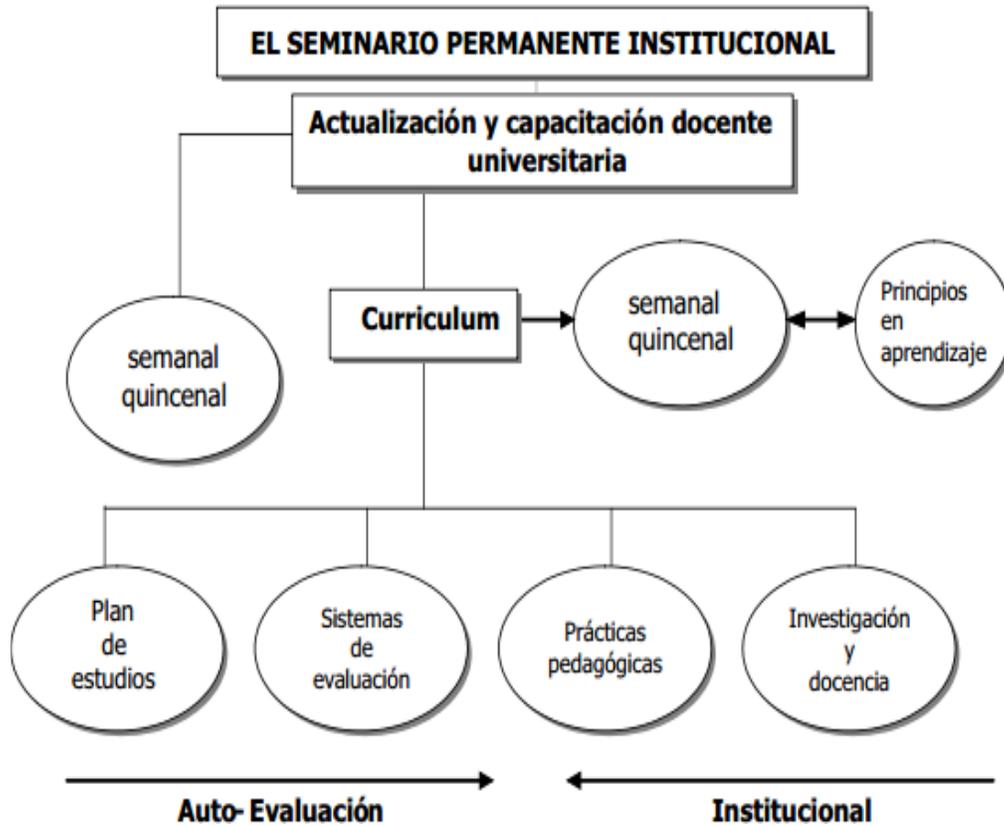
<sup>42</sup> Archivo del autor



Figura 15<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> 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.<sup>45</sup>

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.

<sup>44</sup> Ibidem

<sup>45</sup> 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 16<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> 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 17<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> 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.<sup>48</sup>

---

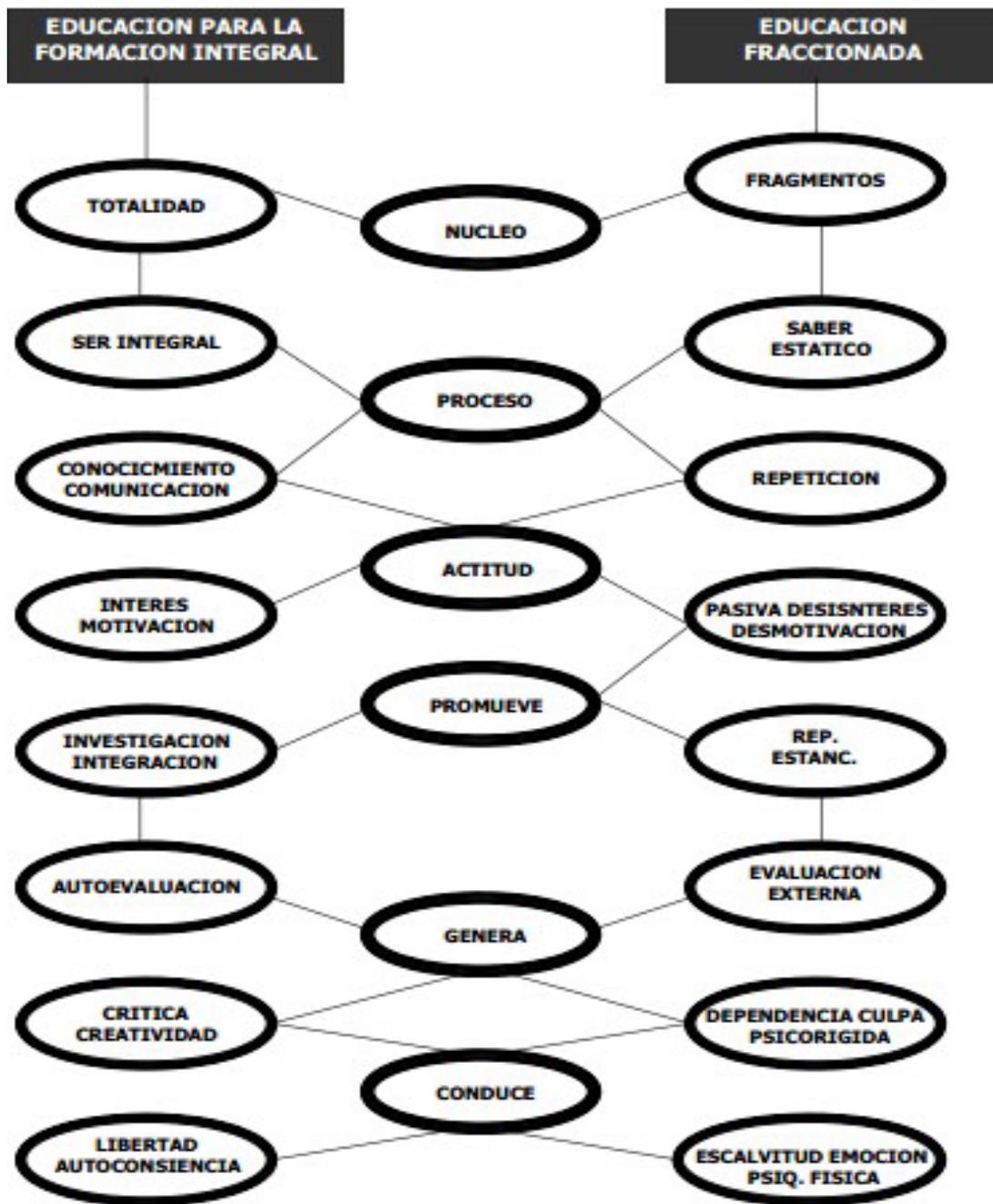
<sup>48</sup> Pbro. Navarro Barrera. El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación



Figura 18<sup>49</sup>.

---

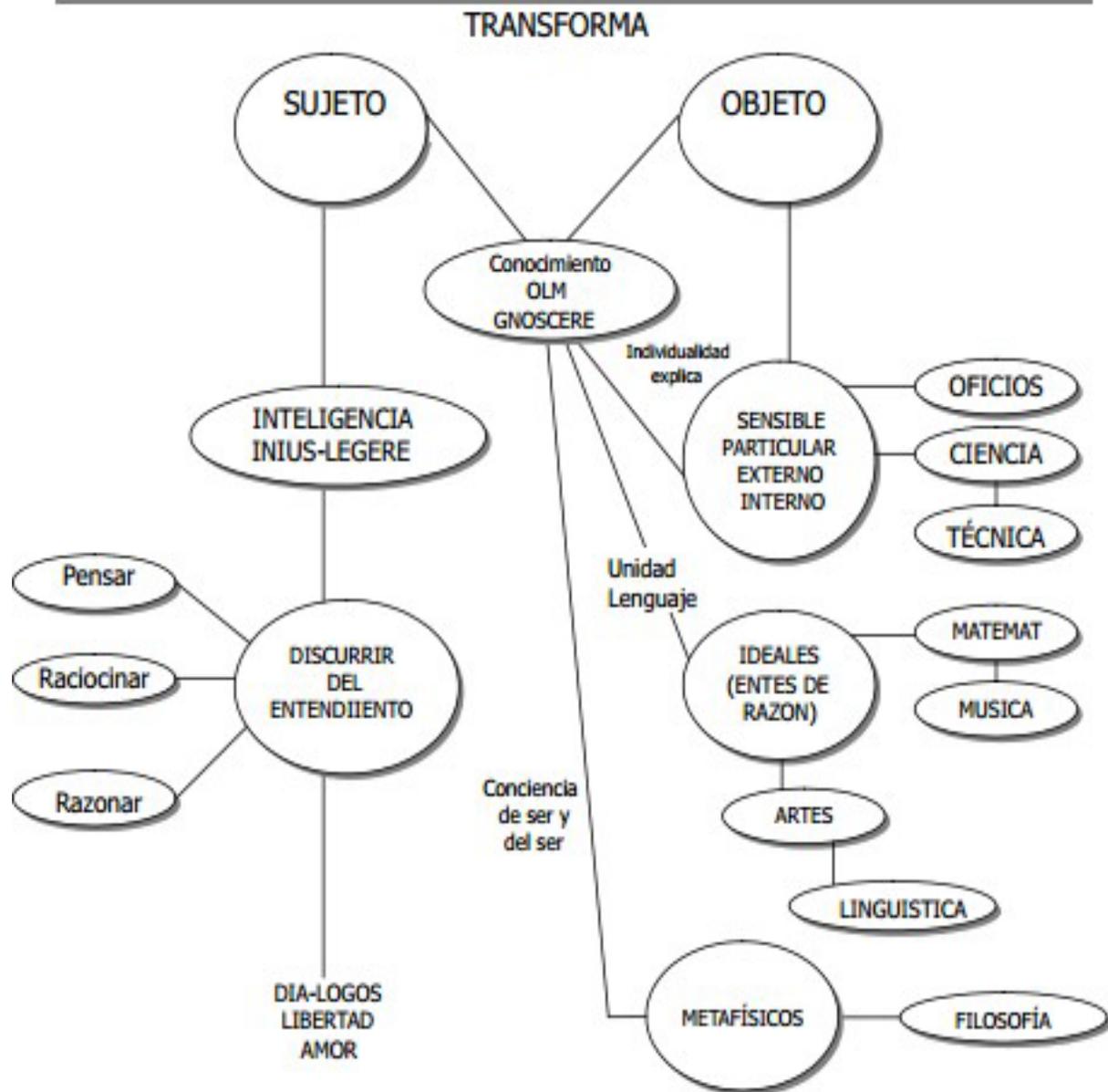
<sup>49</sup> Archivo del autor. Preparación de los informes escritos, para taller sobre Bioética del Trabajo. 2013.



Esquema 10<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Ibidem.

# FORMACIÓN INTEGRAL Y CURRÍCULO ABIERTO Y FLEXIBLE



Esquema 11<sup>51</sup>

<sup>51</sup> Ibidem.

#### **2.4.17 Características del seminario<sup>52</sup>**

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.

---

<sup>52</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

#### **2.4.19 Funciones del seminario:**

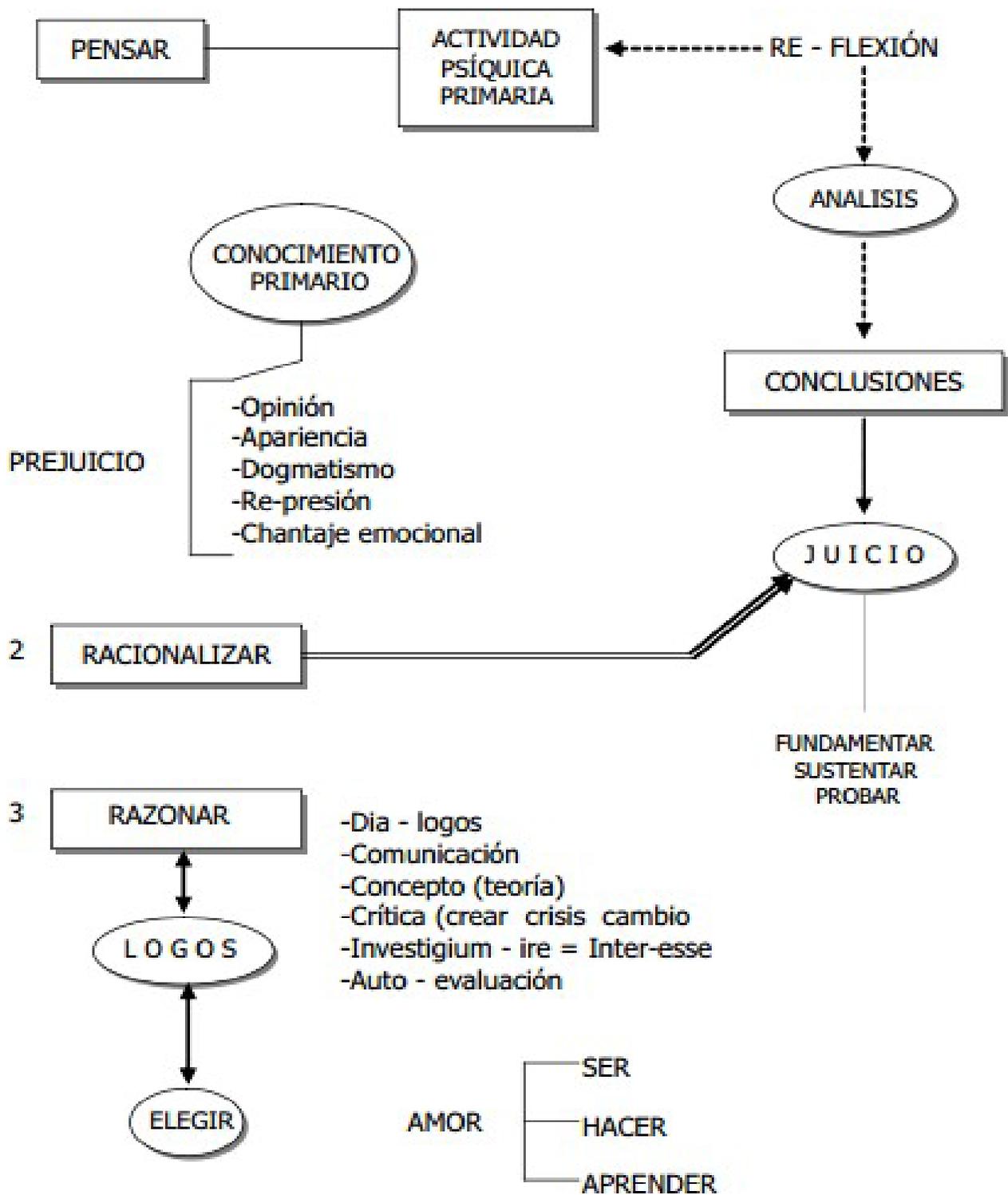
El seminario tiene en el proceso de formación, las siguientes funciones esenciales y específicas que cumplir. Contribuir a que el saber y el poder, las convicciones y formas de conducta adquiridas en las clases, en el estudio privado y en otras formas de estudio se amplíen, se complementen, se comprueben. 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 reconocer 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 diálogo 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 12<sup>53</sup>

<sup>53</sup> 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. <sup>54</sup>



Figura 19<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

<sup>55</sup> 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 AcaciasII 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:** <sup>56</sup>

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%
Prácticas y asistencia a clase	20%

#### **2.4.24 Ejemplo de protocolo:**

---

<sup>56</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

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, incontrolables 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 enseñó 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 critica 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.<sup>57</sup>

#### **2.4.26 El repetitorio<sup>58</sup>**

El repetitorio (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 repetitorio 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.

---

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

<sup>58</sup> 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 20<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> 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.

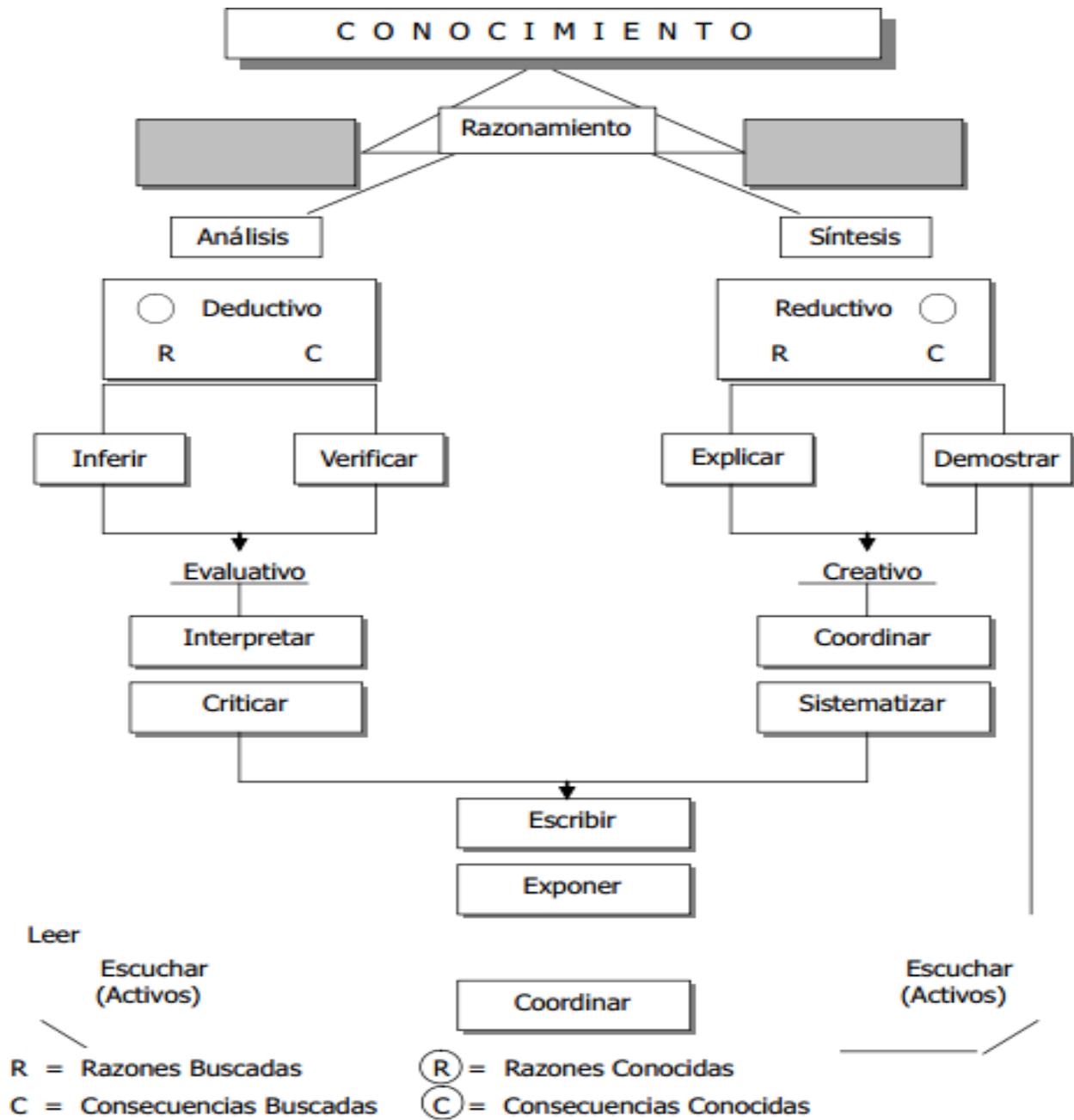
Metódicamente el encuentro con el campo de actuación profesional es más motivante en orden al aprendizaje que, a la simple y llana transmisión de teoría o información, hay prácticas en hospitales, empresas, en escuelas, en la comunidad. La praxis conforma en la actual situación social el potencial de 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 21<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Ibidem



Esquema 13.<sup>61</sup>

<sup>61</sup> 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.<sup>62</sup>

#### **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 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

---

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

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 privatísima 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 Proseminario (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 Pro seminario 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.<sup>63</sup>

---

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

Figura 22<sup>64</sup>



---

<sup>64</sup> 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<sup>65</sup>:**

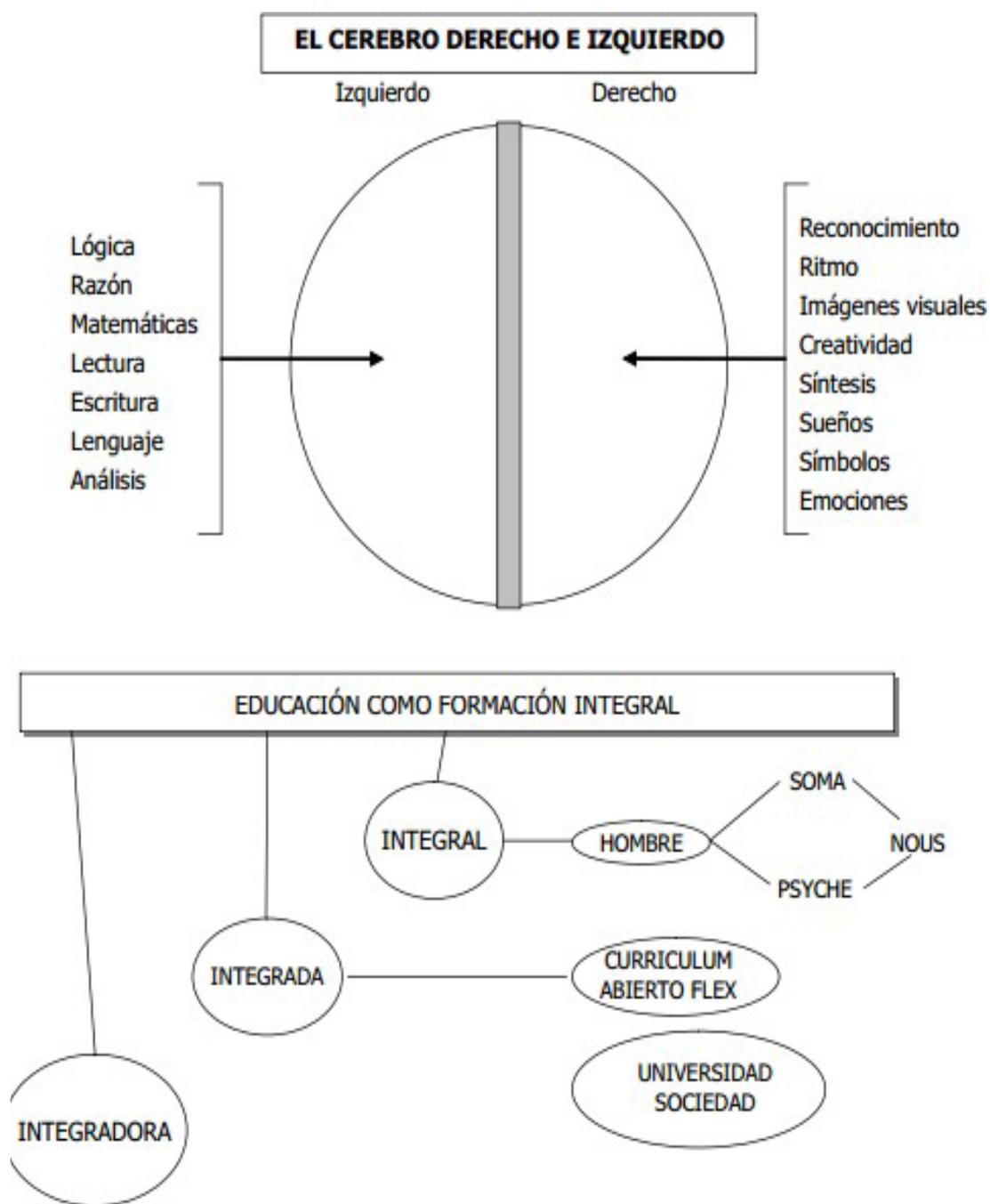
Un sistema de evaluación que se integre a las metodologías de seminario alemán es el siguiente:

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

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

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



Esquema 14.<sup>66</sup>

<sup>66</sup> 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 Piloto<sup>67</sup>, 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:**

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.<sup>68</sup>

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

---

<sup>67</sup> 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>

<sup>68</sup> 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/>

construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador.<sup>69</sup>

### **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.<sup>70</sup>

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.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Ibidem.

<sup>70</sup> 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.

<sup>71</sup> 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.
- 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.

### **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.<sup>72</sup>

### **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.<sup>73</sup>

### **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.<sup>74</sup>

### **3.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación <sup>75</sup>:**

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 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

---

<sup>72</sup> 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/>

<sup>73</sup> Ibidem.

<sup>74</sup> Ibidem.

<sup>75</sup> Ibidem.

### **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](http://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 23<sup>76</sup>

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:

<sup>76</sup> 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)

<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](http://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

Rolf-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](http://www.curvadeaprendizaje.com)

Figura 24.<sup>77</sup>

<sup>77</sup> 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 analizaran 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.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> 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



 **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](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)

 [www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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.<sup>79</sup>



---

<sup>79</sup> 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 Piloto DE COLOMBIA

**El Mundo del Trabajo**

**Bioética y El Mundo del Trabajo**

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

**Ingresa aquí**

**Para mayor información:**  
 +57 300 574 78 11 [ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co) [www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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



**Ingresar 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.
- Jesús Emiliano Castañeda Palacios, Consultor Empresarial.

## 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.

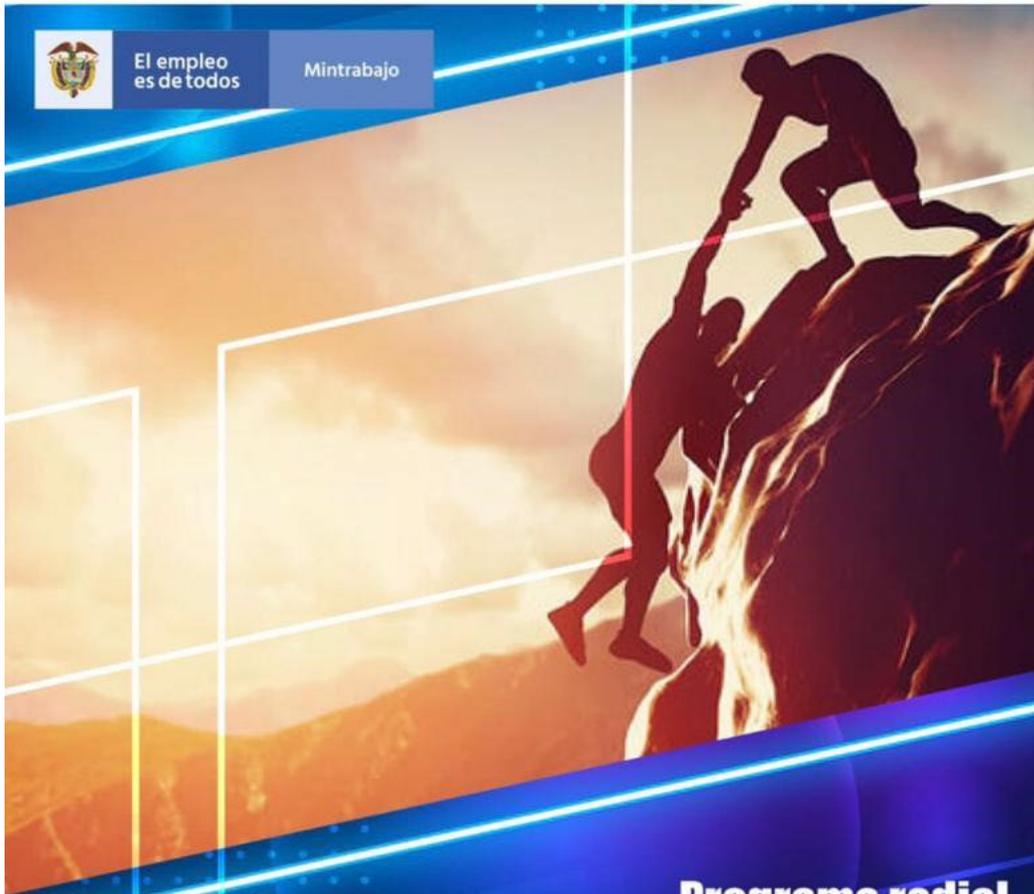
[Escúchalo aquí](#)





El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo



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](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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** UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Red de Radio** Universitaria de Colombia

Para mayor información:  
+57 300 574 78 11  
ggomez@mintrabajo.gov.co  
[www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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](#)



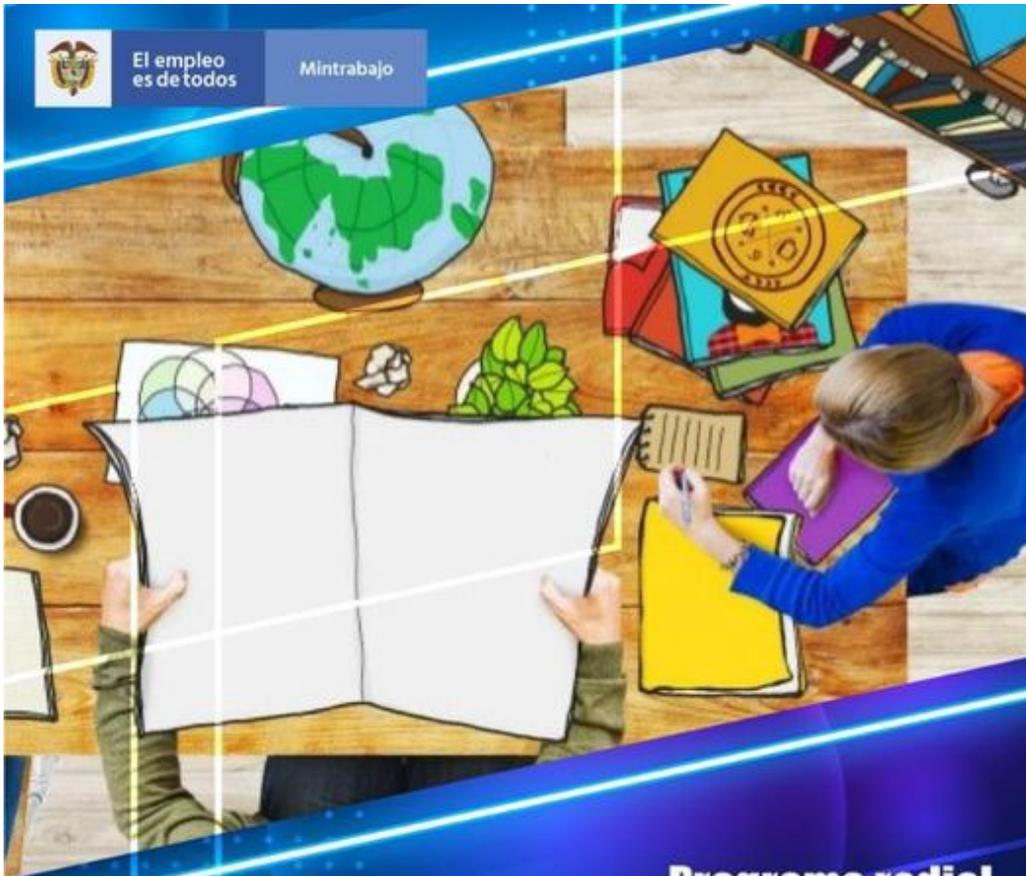
El empleo  
es de todos

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](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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  
COMMUNICATIONS MAIL TAG NEWS STEAM LIKE FRIENDS CHECK-IN LIKES VIDEO FEED  
FOLLOW GROUP CONNECTIONS ENTERTAINMENT DOWNLOAD

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](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)

**Red de Radio**  
Universitaria de Colombia

[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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**

**Para mayor información:**  
 +57 300 574 78 11  
[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)

 [www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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

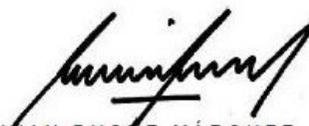
#SERVIMOS DE **CORAZÓN**

Bogotá D.C., 28 de junio de 2021

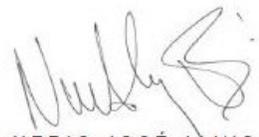
La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

## 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 . AÑO 2022.**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

# El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo



**María Laura Fino**

Especialista OIT

 **Jueves 10 y 17 de febrero 2022**

 **12:00 p.m. - 1:00 p.m.**

**Conéctate**

[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

## **5.1 Orientación ocupacional para los jóvenes que terminan sus estudios.<sup>80</sup>**

Brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección. Esta se brinda a través de talleres de orientación ocupacional entre los que se encuentran: hoja de vida, entrevista laboral, competencias blandas, entre otros. Comenzar con una experiencia laboral positiva puede ser un fuerte impulso a la autoestima de adolescentes con dificultades de aprendizaje y atención. Si su hijo se está preparando para su primer trabajo o entrenamiento vocacional, usted puede ayudar bastante para que tenga éxito. Anímelo a seguir estos pasos para que la transición sea más fácil.

### **¿Qué es el SNIES?**

Es el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior reglamentado mediante Decreto 1767 de 2006 con el propósito de recoger, organizar, consolidar y divulgar información sobre educación superior, para la planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia del sector; es decir que su fin esencial es el de soportar la operación estadística de educación superior.

### **¿En cuáles programas académicos de educación superior se pueden inscribir, admitir y recibir alumnos nuevos?**

Los programas académicos que se consultan en el SNIES, que cuentan con reconocimiento del Ministerio de Educación Nacional, pueden estar en estado activo e inactivo, y las instituciones de educación superior solamente pueden recibir alumnos nuevos en programas en estado activo.

### **¿Desde cuándo se tienen datos estadísticos de la educación superior en Colombia?**

De acuerdo con el decreto de creación del SNIES, el Ministerio de Educación Nacional cuenta con cifras oficiales a partir del año 2007 hasta el 2018, última vigencia con datos oficiales que se ha publicado.

### **¿Sobre cuáles temáticas las instituciones de educación superior reportan al SNIES?**

En la actualidad las instituciones reportan al Ministerio información sobre Población estudiantil (Inscritos, Admitidos, Estudiantes de primer curso, Matriculados y Graduados), Recurso humano (Docentes y Administrativos), Bienestar institucional, Extensión, Investigación, Internacionalización de la educación superior, Derechos pecuniarios e Información financiera.

SENA.

El Observatorio Laboral y Ocupacional monitorea el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Provee información a nivel nacional, que contribuye

---

<sup>80</sup> Competencias Laborales. Obtenido 18-11-2022: <https://talentohumanocali.jimdofree.com/competencias-laborales/>

a la orientación de acciones de formación emprendimiento y empleo. Además, genera alertas de proyectos de inversión que se quieren realizar en las diferentes regiones y sectores económicos.

Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia.

Desarrolla un referente único para la identificación de ocupaciones, la movilidad laboral, la gestión del talento humano, la intermediación laboral, los estudios y análisis del mercado laboral, la producción estadística y los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones

Mapas Ocupacionales.

El Mapa Ocupacional describe las ocupaciones por área de desempeño y nivel de cualificación de los sectores, subsectores y/o áreas productivas del mercado laboral colombiano.

El Mapa Ocupacional es uno de los referentes para tener en cuenta para identificar cambios en las estructuras de los perfiles ocupacionales.

El Mapa Ocupacional es la ruta estratégica ocupacional compuesta por la cadena de valor del sector, los cargos que participan en cada uno de los eslabones y la homologación de estos con ocupaciones existentes en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. De otra parte, la cadena de valor es la agrupación de actividades por eslabones, que permiten describir el desarrollo de un proceso productivo para generar valor al bien o servicio final, y se encuentra definida para este fin por el alcance de las mesas sectoriales.

Tendencias de las ocupaciones.

Mide el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental, con base en la información de inscritos (personas que buscan empleo), vacantes (requerimientos de recurso humano por parte de las empresas) y colocados (vinculaciones laborales exitosas).

Cifras regionales del mercado laboral.

Mide el comportamiento de las ocupaciones a nivel nacional y departamental, con base en la información de inscritos (personas que buscan empleo), vacantes (requerimientos de recurso humano por parte de las empresas) y colocados (vinculaciones laborales exitosas).

Busque Empleo.

El SENA brinda un servicio gratuito que facilita el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano.

El SENA cuenta con la plataforma de la Agencia Pública de Empleo (APE), donde cualquier persona puede acceder a este aplicativo para participar de una oportunidad de trabajo y los empresarios encuentran el talento humano que necesitan.

Además, es un operador autorizado por el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo para realizar procesos de intermediación laboral en Colombia y en el exterior.

De acuerdo con el Decreto 2521 de 2013, por el cual se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y se dictan otras disposiciones, la Unidad tiene las siguientes funciones:

Ejecutar las políticas en materia de la prestación del servicio público de empleo, la gestión del empleo y la intermediación laboral.

Administrar el servicio público de empleo con miras a que se desarrolle con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.

Llevar el registro de las agencias de colocación y bolsas de empleo nacionales y transnacionales.

Monitorear la prestación del servicio público de empleo para constatar la calidad y el resultado obtenido de los servicios prestados por las agencias de colocación y bolsas de empleo autorizadas, y hacer las recomendaciones de reglamentación al Ministerio del Trabajo, cuando a ello haya lugar.

Promover la creación de operadores que presten el servicio público de empleo.

Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo.

Administrar la red de prestadores del servicio público de empleo focalizando sus servicios en los territorios y sectores que requieran las acciones de mitigación del desempleo y organización del servicio público de empleo.

Realizar acciones de articulación y coordinación entre entidades públicas, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr una mejor prestación del servicio público de empleo.

Apoyar la implementación de planes y programas relacionados con el servicio público de empleo para la población vulnerable.

Asesorar y prestar asistencia técnica a las entidades públicas del orden nacional y territorial, la red de prestadores y otros actores incidentes para lograr la mejor organización del servicio público de empleo.

Diseñar, desarrollar y operar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo en condiciones de compatibilidad e interoperabilidad con el sistema de información del Sector Administrativo del Trabajo, el Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad y aquellos a los cuales deba integrarse.

Administrar los recursos públicos destinados para la gestión y colocación de empleo que le correspondan, de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, así como los destinados a la creación de empleos de emergencia y el fomento del empleo en situaciones de emergencia.

Las demás que le señale la Constitución Política y la ley de acuerdo con su misión y naturaleza.

## **¿Qué es un taller de búsqueda de empleo?**

Los talleres para buscadores de empleo son un recurso que pone a tu alcance información que se brinda a través de los talleres presenciales y del taller en línea, módulos de atención que ofrecen consejos de quienes emprendieron la tarea de encontrar un empleo acorde a su perfil laboral y expectativas.

Hojas de vida (Función Pública, Formato Agencia de Empleo, Hoja de vida video, hoja de vida por competencias, por interés, formas preimpresas minerva).

Técnicos de entrevistas.

Redes de colaboración.

Mejora de la autoestima.

Avisos clasificados de ofertas de empleos.

Funcionamiento de agencias de colocación, empresas temporales, buscadores de empleo en línea, cooperativas de trabajo asociativo, empresas asociativas.

Servicios de colocación de universidades.

Internet.

Páginas amarillas.

Guías telefónicas.

Procedimientos de selección.

Procedimientos de selección en el extranjero.

Servicios outsourcing.

Contratos de prestación de servicios.

Agencias de búsqueda de ejecutivos (caza cabezas).

Agencias de asistencia para la reinserción profesional y recolocación (outplacement)

Gestoría de carreras profesionales (moda, fotografía, deportes).

Instituciones de formación y colocación.

Gestorías de bancos de datos informáticos sobre empleo.



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia



## Programa radial **El Mundo del Trabajo** y la Bioética Laboral



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

 [Ingresa aquí](#)



# TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO



Dialogo con  
*Jesús Emiliano Castañeda palacios*  
consultor empresarial

**¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 5.2 Consecuencias psicológicas y orgánicas de condición de desempleo.<sup>81</sup>



La pérdida del empleo tiene implicaciones económicas (dificultades para cubrir las necesidades básicas, comida, vivienda, ropa, educación, recreación, entre otras).

El desempleado sufre pérdida de su autoestima, disminuye su sentido de identidad, pierde relación con sus antiguos compañeros de trabajo, altera las relaciones con la pareja y sus hijos.

La persona desempleada sin trabajo por largo tiempo acaba por creer que no vale nada, que los demás son mejores que él, que lo están rechazando.

Cuando aumenta el desempleo, aumenta la conducta destructiva. Se presenta abuso en los niños, violencia física contra el conyugue, alcoholismo, consumo de drogas, aumento en los suicidios, homicidios, aumento en la recepción de pacientes en los hospitales metales y centros carcelarios.

### **La importancia del trabajo.**

Las personas se identifican con un rol o varios roles (Sindicato, grupo deportivo, comités, comisiones) y encuentran gran parte de su satisfacción personal en la pertenencia a un grupo laboral (sector salud, servicios, comunicaciones, transporte).

Al individuo se le considera dentro de un colectivo en el que se plantean compromisos y metas relacionadas con el desempeño de su trabajo. Cuando se está desempleado se deja de cumplir roles y no existen las metas laborales colectivas.

### **Efectos psicológicos.**

Perder un empleo se asocia con el status de la persona. Conlleva la pérdida de dicho status. En la empresa se le llama el ingeniero Martínez, cuando se está desempleado y la calle se le llama Martínez. Pierde hasta el reconocimiento de su profesión.

La persona pierde la noción de la estructura del tiempo, entre meses semanas, días y horas. Esto se refiere a la manera de organizar las horas del día, las semanas. Se tiene todo el tiempo, pero no se sabe organizar. No cumple las citas, no lee, no se prepara, no se capacita.

El propósito de la vida disminuye considerablemente la persona se considera inútil e indeseado.

---

<sup>81</sup> El desempleo y sus consecuencias psicológicas. Obtenido 18-11-2022. <https://www.alteapsicologos.com/el-desempleo-y-sus-consecuencias-psicologicas/>

A nivel social, la persona no tiene los contactos con los compañeros de trabajo, entra en una etapa de aislamiento. La vida se limita a la familia, los vecinos y otros desempleados. La mayor parte de los conocidos y amigos se hacen en el trabajo en la escuela y el vecindario. El extrabajador deja de ver a sus compañeros de trabajo, no participa en redes sociales que antes tenía. No hace llamadas telefónicas, ni visita a sus excompañeros.

El rendimiento escolar de los hijos del desempleado también se deteriora, por problemas económicos, inadecuada nutrición, carencia para comprar libros, dificultades para movilizarse.

Carencia de una actividad regular. El trabajo le sirve a la gente para estar activa, para utilizar sus energías. La actividad laboral forma parte regular es altamente reforzante para los seres humanos.

### **La Desesperanza aprendida.**

Cuando se busca el empleo y se sufre de varios rechazos en su búsqueda, se entra en la llamada **Desesperanza aprendida**. Se realiza un intento, un segundo y en el tercero termina desertando manifestándonos que no se justifica seguir intentando.

### **Etapas en el tiempo de la condición de desempleado.**

#### **1. Mantenimiento de la motivación o moral.**

La persona piensa que va a encontrar el empleo. Su tiempo lo dedica a la búsqueda de trabajo. Envía solicitudes, busca ocupación. No se desespera, sino que considera que pronto va a encontrar empleo, que eso solo es cuestión de tiempo.

#### **2. Resignación.**

Se encuentra a la persona que resigna a no encontrar trabajo. Piensa que a las personas como él no le dan empleo (por su edad, falta de educación, por dificultades de la economía, la oposición al gobierno. El individuo se resigna a su suerte, disminuye sus gastos, se vuelve dependiente económicamente de su familia. Deja de intentar hallar empleo.

#### **3. Desesperación.**

Es bastante dura para el individuo y su medio ambiente. El individuo no está resignado sino desesperado. Las dificultades familiares se hacen más claras, lo mismo la agresión social y el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.

#### **4. Apatía.**

La persona ya no intenta más salir de su situación. Es el límite inferior. Casi puede decirse que la persona está en un periodo de la desesperanza aprendida. Como cree que no puede cambiar la situación, no intenta hacerlo y termina por no importarle la clase de vida que lleva sin su consecuencia



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



## ESTRATÉGIA DE GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

### «U» Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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

 [Ingresa aquí](#)

### EL DECRETO 688 DE 2021,

CREA APOYO ECONÓMICO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

Actualízate con Cesar Emilio Camargo Rosa de la Oficina de egresados de La Universidad Piloto

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



### 5.3 Periodo de prueba en el sector público.<sup>82</sup>



#### ¿Qué es el periodo de prueba?

El periodo de prueba es un tiempo que se establece, una vez la persona es contratada, con el fin de que el empleador pueda apreciar la idoneidad del empleado para ejercer el cargo. Es un tiempo en el que hay una flexibilidad mayor para finalizar la vinculación laboral entre el empleado público y el Estado. Según el Decreto 648 de 2017, que modifica el Decreto Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, toda persona que supere un concurso para un empleo público para obtener, lo que se denomina, derechos de carrera será nombrado en periodo de prueba y el empleo quedará en vacante temporal mientras dura este tiempo.

#### ¿Desde cuándo se inicia el periodo de prueba?

Según el Decreto 1083 de 2015, una vez esté en firme la lista de elegibles las personas que han sido elegidas para ocupar una vacante deberán ser nombradas en un periodo no mayor a 10 días hábiles en el cargo. A su vez, desde que es recibida la comunicación si el aspirante no remite manifestación de la aceptación del nombramiento en también 10 días no podrá realizarse la posesión. La posesión es la toma en propiedad del cargo y, a su vez, es el momento donde inicia el periodo de prueba, pues desde esta el aspirante se convierte en empleado público en periodo de prueba y se hace responsable de las funciones descritas en el Manual de Funciones para su cargo.

#### ¿Qué pasa si el aspirante no puede tomar posesión del cargo en los 10 días hábiles?

Ante la imposibilidad de tomar posesión del cargo en los tiempos establecidos por la ley el aspirante podrá solicitar por escrito la prórroga hasta por noventa días hábiles, indicando las razones justificadas. La entidad a la cual espera vincularse deberá responder si concede o no la prórroga de los términos.

#### ¿Cuánto tiempo dura el periodo de prueba?

El periodo de prueba está establecido en 6 meses desde el momento de la posesión e incluye la inducción al cargo. En algunos casos el tiempo del periodo de prueba podrá variar, por ejemplo, en los sistemas de carrera especial que así lo establezcan por ley.

---

<sup>82</sup> El periodo de prueba en el sector público. Obtenido 23/ 4/2022: <https://grupoguard.com/co/ayuda/convocatorias/funciona-periodo-prueba>

### **¿Qué pasa al terminar el periodo de prueba?**

Como se establece en la Ley 909 de 2004, una vez terminados los 6 meses de periodo de prueba a la persona le será evaluado su desempeño y en caso de ser por lo menos satisfactoria este adquiere los derechos de carrera y será inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa. En caso contrario, si la calificación no es mínimamente satisfactoria, será declarado insubsistente. Si es un empleado que ya se encontraba inscrito en el Registro Público pues estaba en otro empleo público al final del tiempo y dependiendo del resultado de la evaluación será actualizado el registro.

### **¿Cómo se evalúa el periodo de prueba?**

La evaluación de desempeño laboral, a través de la cual se mide rendimiento y mérito de la persona en el periodo de prueba, es utilizada para fundamentar el porqué de la permanencia o no del aspirante como empleado público en propiedad en el cargo. Esta tiene la siguiente escala de calificaciones: Sobresaliente. Destacada. Satisfactoria. No satisfactoria

#### **5.3.1 Periodo de prueba en el sector privado.<sup>83</sup>**

### **¿En qué consiste el período de prueba?**

El período de prueba es aquel momento contractual en el que las partes cuentan con una facultad específica para evaluar la conveniencia de continuar la relación laboral. Durante el período de prueba, el empleador confirma la aptitud y capacidades del trabajador ya en el ejercicio puntual del cargo para el cual lo contrató, y el trabajador, por su parte, verifica la conveniencia de las condiciones del trabajo que va a ejercer y por el cual fue contratado.

### **¿Cuál es el término máximo del período de prueba?**

El término máximo es de dos meses. Sin embargo, si la duración acordada para el contrato es inferior a un año, el término del período de prueba no puede superar la quinta parte de la duración de contrato, que en cualquier caso no puede superar los dos meses. Esto aplica para los contratos a término fijo inferiores a un año y los contratos por duración de la obra o labor.

### **¿Es posible implementar un nuevo período de prueba en prórrogas del contrato o cambios de cargo?**

El período de prueba solo es aplicable al inicio del contrato, no pudiendo implementarse una nueva evaluación, como período de prueba, durante prórrogas o cambios de cargo. Para casos de cambios de

---

<sup>83</sup> Mauricio Montealegre. El período de prueba: responsabilidad del empleador. Editorial La República S.A.S. Obtenido 23/04/ 2021: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/el-periodo-de-prueba-responsabilidad-del-empleador-2728600>

cargo, sean ascensos o no, es usual que el empleador realice evaluaciones internas de las aptitudes y capacidades del trabajador para el nuevo cargo a desempeñar, de tal manera que, al momento de tomar la decisión, tenga la certeza que va a poder ejercerlo a satisfacción de las necesidades de este.

**¿Cuáles son los efectos del período de prueba y usualmente qué reclaman los trabajadores?**

La terminación del contrato durante el período de prueba exime al empleador del pago de la indemnización por despido sin justa causa, únicamente. Por este motivo, en la práctica el trabajador al que le terminan el contrato en período de prueba reclama.

**¿El empleador debe seguir algún procedimiento especial cuando va a hacer uso del periodo de prueba?**

Actualmente no existe una norma que fije un procedimiento especial para hacer uso del período de prueba. No obstante, se sugiere inicialmente que para el período de prueba se cumplan los siguientes requisitos:

(i) que el período de prueba se pacte por escrito, (ii) que se notifique la decisión, por razón del período de prueba, y (iii) que exista un soporte objetivo de las razones que sustentan la decisión. A nivel de procesos especiales, es recomendable que el empleador efectúe por lo menos un proceso de evaluación interna que le brinde las herramientas objetivas para sustentar que el trabajador no tiene las aptitudes que requiere el cargo, y que al momento de notificar esta decisión lo realice por medio de una carta en la que se explique razonadamente que la terminación obedece objetivamente al ejercicio legítimo del período de prueba. Si bien la norma laboral no precisa la obligación del empleador de motivar por escrito la decisión tomada explicando las razones objetivas, la Corte Constitucional ha manifestado que el empleador si debe tener dicho soporte.

**¿Qué pruebas se recomiendan conservar cuando se hace uso de esta facultad?**

Es recomendable conservar el soporte de la evaluación del cargo, junto con una copia de la carta que se entregue al trabajador, con su firma original de recibido.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia



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

 [Ingresa aquí](#)



## Programa radial **El Mundo del Trabajo** y la Bioética Laboral

### La gobernanza de los conflictos laborales en Bogotá

Edgar Pinto,  
Director Territorial Bogotá  
del Ministerio del Trabajo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 5.4 Transición del mundo del trabajo al mundo del ocio (jubilación).<sup>84</sup>



### ¿Qué es el ocio?

La Declaración de los Derechos Humanos de 1948 hace una clara referencia al ocio en su art. 24 cuando señala que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” y en el art. 27.1. cuando sigue afirmando que “Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten”.

### ¿Qué es la jubilación?

La jubilación puede conceptuarse y definirse como la retribución periódica y vitalicia que otorga el Estado a quienes, habiéndole servido durante determinado lapso, dejan el servicio por haber llegado a la edad establecida- o por haberse imposibilitado físicamente- y han cumplido con los aportes respectivos.

### ¿Cuál es la diferencia entre jubilación y pensión?

Jubilación es el beneficio que recibe el originario titular del derecho. Pensión es un beneficio derivado que reciben los causahabientes del jubilado en caso de fallecimiento de este.

#### 5.4.1 Pensión de retiro por vejez.

Decreto 2400 de 1968, (artículo 31). A partir de la vigencia del presente decreto el empleado público o trabajador oficial que sea retirado del servicio por haber cumplido la edad de 65 años y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a pensión de jubilación o invalidez tendrá derecho a una pensión de retiro por vejez, pagadera por la respectiva entidad de previsión equivalente al veinte por ciento (20%) de su último sueldo devengado y un dos por ciento (2%) más por cada año de servicios, siempre que carezca de recursos para su congrua subsistencia. Esta pensión podrá ser inferior al mínimo legal.

#### 5.4.2 Consideraciones para tener en cuenta de los programas de prepensionados.

La jubilación es un fenómeno social que lleva consigo una serie de decisiones de carácter político económico y social. Generalmente cuando una persona ha alcanzado los 70 años, es momento del retiro del mundo laboral y dependiendo de la legislación de cada país, se le otorga una pensión económica al

---

<sup>84</sup> Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad. Obtenido 19-11-2022: <https://journals.openedition.org/polis/2687>

jubilado. La transición demográfica es una teoría que explica el paso a la tecnología de un régimen demográfico preindustrial, presidido por altas tasas de mortalidad y natalidad, a otro industrial con un fuerte incremento de la población y posteriormente postindustrial, con tasas muy bajas de mortalidad y natalidad.

La expectativa de vida en 2020 estaba en 76 años, pero esta podría aumentar hasta 79 años en 2048. Las mujeres podrían tener una expectativa de vida mayor, podrían superar los 82 años en las próximas décadas. Cabe destacar, que, el DANE hizo la actualización de la expectativa de vida al nacer para el 2021. En su cuenta de Twitter, la entidad presentó el dato. Se espera que la expectativa de vida para las mujeres es de 80 años y 73,7 años para los hombres.

La jubilación representa, para las personas, un replanteamiento de la experiencia vital en el uso del tiempo, en las experiencias físicas, en la ocupación y dedicación intelectual, además del significado existencial y social.

Debido al aumento de la esperanza de vida en nuestro país, diversas organizaciones están creando campañas y esfuerzos para motivar a las empresas a aumentar la contratación de adultos mayores, con lo cual se lograría brindar una terapia ocupacional y dar un sentido positivo a sus vidas.

#### **5.4.3 Los programas de retiro laboral.**

Son una herramienta para garantizar el bienestar de los colaboradores, pero sobre todo son la clave para mejorar la imagen y reputación de una empresa, sobre la responsabilidad social que estas tienen con su entorno.

#### **5.4.4 Aspectos claves para estructurar plan de retiro laboral.**

Proyecto de vida: Los servidores próximos a jubilarse, deben comprender que iniciarán un nuevo ciclo vital lleno de muchas oportunidades, de ahí la necesidad de guiarlos a trazar sus metas.

Apoyo emocional: Por ese arraigo de los servidores y sentido de pertenencia por la institución, se produce incertidumbre al no laborar más allí. De ahí la necesidad de brindar técnicas que generen tranquilidad y entendimiento.

Asesoría financiera: Guiar para que los servidores, decidan emprender o invertir sus ahorros en actividades productivas a nivel emocional y económico

##### **a. Capacitación.**

Objetivo: Brindar a los funcionarios que estén próximos a pensionarse información sobre el sistema general de pensiones.

##### **b. Revisión de hojas de vida e historias laborales.**

Objetivo: Contar con información precisa sobre el contenido de las historias laborales de los funcionarios

públicos en etapa de propensión.

#### **5.4.5 Aspectos psicosociales:**

Proyecto de vida.

Objetivo: Promover la elaboración de un modelo de vida para su nueva etapa. Técnicas de relajación.

Objetivo: Dar pautas para manejo de estrés y ansiedad. Estrategias de afrontamiento.

Objetivo: Promover pautas adecuadas para resolver conflictos. Autoestima.

Objetivo: Brindar herramientas que permitan que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas, mejorar imagen y auto concepto.

Hábitos y Conductas saludables.

Objetivo: Promover pautas para un adecuado bienestar Físico y psicológico. Comunicación asertiva y Habilidades sociales.

Objetivo: Promover estrategias que permitan una adecuada comunicación y desarrollo de habilidades sociales.

#### **5.4.6 Aspectos ocupacionales:**

Competencias ocupacionales

Objetivo: Explorar en qué áreas están interesados los pre pensionados y definir campos de apoyo para el desarrollo de habilidades que les permita ocupar su tiempo libre.

#### **5.4.7 Aspectos financieros:**

Estrategias de búsquedas de créditos y cultura del ahorro

Objetivo: Brindar educación financiera y práctica a los funcionarios próximos al retiro Emprendimiento y organización cooperativas.

Objetivo: Promover el desarrollo de capacidades sociales, productivas, administrativas y empresariales.



 MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial  
**El mundo del trabajo**  
• y la Bioética Laboral • 



**La cotización a pensión  
para los trabajadores  
informales**

Conversatorio con Fran Charrys, Director regional de Colpensiones sobre los beneficios económicos periódicos, como mecanismo de protección en la vejez.



**Todos los jueves**  
12:00 m. a 1:00 p.m.  
 **o haz clic aquí** 



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 5.5 Resumen sobre la sección de empleo.



Orientación ocupacional para los jóvenes que terminan sus estudios.

Las consecuencias psicológicas y orgánicas de condición de desempleo.

El periodo de prueba.

La transición del mundo del trabajo al mundo del ocio (jubilación).

La fuga de conocimiento en las organizaciones, el periodo de prueba.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



# Programa radial **El Mundo del Trabajo** y la Bioética Laboral



**La explotación sexual comercial  
de niños, niñas y adolescentes**

 **Sintonízanos**

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

 **Ingresa aquí**

Diálogo con el Inspector de Trabajo,  
Franz Henry Barbosa Amaya,  
se refiere a la identificación  
de los delitos de trabajo forzoso.

**¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**

Para mayor información:



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



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



## 5.6 La fuga de conocimiento en las organizaciones.<sup>85</sup>



### 5.6.1 ¿Qué es conocimiento?

En un sentido específico, el conocimiento es definido como el conjunto de habilidades, destrezas, procesos mentales e información adquiridos por el individuo, cuya función es ayudarlo a interpretar la realidad, resolver problemas y dirigir su comportamiento.

### 5.6.2 ¿Qué es la fuga del conocimiento?

La fuga de conocimientos se produce cuando los empleados se van de la organización y su conocimiento no queda en ella, también se da por la pérdida de conocimiento codificado o el deterioro del conocimiento. “En cada caso, la organización ya no tiene acceso a los conocimientos que tenía anteriormente”. Massingham (2018).

### 5.6.3 Causas de la fuga del conocimiento.

**JUBILACIÓN:** el empleado se retira de la empresa por cumplir la edad de retiro por vejez.

**CAMBIO DE TRABAJO:** el servidor deja la empresa, probablemente para unirse a otra organización, esto puede deberse al agotamiento, a mejores oportunidades y/o despidos, entre otros.

### 5.6.4 La salida de los colaboradores ya sea en forma voluntaria o involuntaria.

En este caso, el conocimiento perdido no sólo incluye conocimiento técnico, sino también dimensiones cognitivas como la relación emocional de la persona con la organización y sus relaciones de trabajo.

**DISCAPACIDAD:** la entidad pierde al empleado, ya sea de forma permanente, debido a muerte o incapacidad; o temporalmente, debido a una lesión o enfermedad.

**TRASLADO:** el empleado deja su puesto actual para pasar a otro en la misma entidad

**MALA GESTIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:** Esta permite la constante fuga de talentos humanos importantes para el desarrollo de las empresas

---

<sup>85</sup> La fuga de conocimiento como problema. Obtenido 19-11-2022: <https://henkaconsulting.com/el-extrano-caso-de-la-fuga-de-conocimiento/#:~:text=La%20fuga%20de%20conocimiento%20como%20problema&text=La%20fuga%20de%20conocimiento%20cr ea,no%20saben%20realmente%20qu%C3%A9%20hacer.>

**PÉRDIDA DE CONOCIMIENTO CODIFICADO:** Esto ocurre cuando el conocimiento que ha sido capturado en documentos, informes, bases de datos, políticas u otro formato escrito ya no está disponible. “Es posible que se haya eliminado, descartado o que aún exista, pero no se puede localizar”.

**LA GESTIÓN DEL RIESGO.** Las organizaciones no tienen el conocimiento apropiado para gestionar riesgos o el conocimiento que tiene es obsoleto, no puede hacer una buena gestión del riesgo y se materializa la pérdida de conocimientos.

**DECADENCIA DEL CONOCIMIENTO:** que el conocimiento que se haya vuelto obsoleto o ya no sea relevante o aplicable, esto porque el conocimiento puede perder su valor con el tiempo.

### **5.6.5 Consecuencias de la fuga de conocimiento.**

La pérdida de conocimiento organizacional se refiere a un conjunto de consecuencias negativas que afectan el desempeño y la competitividad.

La capacidad reducida para innovar. La capacidad para lograr crecimiento.

Mayor vulnerabilidad, incluso aumento en la capacidad para cometer errores. Mayores costos, pérdida de productividad.

Reducción de la satisfacción de los usuarios, Desmotivación de los empleados.

Retroceso en los procesos.

Aumento de riesgos en la solución de problemas y toma de decisiones e, incluso, reducción de las competencias básicas de la entidad.

Escasez de habilidad, talento.

No disponibilidad de la información, pérdida de memoria organizacional, ineficiencia e ineficacia y que, debido a lo anterior, las dependencias no se comunican efectivamente. Por lo tanto, es muy probable que se presenten esfuerzos duplicados, que haya un impacto negativo en los empleados que se quedan en la entidad y esto genere un mal ambiente laboral, desconfianza y se disminuya la productividad.

### **5.6.6 Planes de mejora para evitar la fuga de conocimiento en las organizaciones:**

Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano. La etapa de retiro la entidad debe contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los colaboradores que estén próximos a desvincularse de la entidad a quienes continúan vinculados, pues estas acciones son necesarias para mitigar los riesgos de fuga del conocimiento y para apoyar los procesos de inducción y aprendizaje de los nuevos servidores.

Preservar la memoria institucional y constituyen una herramienta fundamental para aplanar la curva de aprendizaje del nuevo talento humano, lo que, a su vez, representa para la entidad un recorte en costos

financieros y de capacitación, cerrando de este modo la etapa de ingreso en el ciclo de vida del servidor público. Facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los empleados y las dependencias y promover buenas prácticas de gestión (trabajar por procesos).

La implementación de acciones de aprendizaje basadas en proyectos o problemas, lo cual tiene estrecha relación con el desarrollo de procesos de innovación e investigación que comúnmente parten de la identificación de un problema, necesidad o reto.

Adecuar la gestión del conocimiento en la medida que permite, mediante diferentes actividades, reducir costos para la administración y conservar el conocimiento. Entre estas actividades están: la preservación de la memoria institucional, el fortalecimiento en capacidades de innovación y la comunicación con los grupos de valor. Capacitación necesarios para mejorar el rendimiento laboral, y que además sean compatibles con necesidades individuales.

Mejorar la asignación para lograr la satisfacción de los empleados.

Mejorar la calidad de la comunicación con sus superiores, grupos de trabajo y grupos de interés.

Fortalecer las actividades de bienestar, planes de medicina prepagada, actividades de recreación y deporte, actividades con el grupo familiar.

Mejorar el nivel de satisfacción de pertenencia de la organización y equipos de trabajo Mejorar las expectativas profesionales y crecimiento en la institución. Mejorar la gestión del conocimiento para su identificación, retención, transmisión y uso de este conocimiento.

Conservar el conocimiento tácito como del explícito que es fundamental para su gestión. Este es uno de los retos de la gestión del conocimiento y, en general, de la gestión del capital intelectual de la entidad e implica el mantenimiento de habilidades críticas, capacidades, experiencia, saber-hacer e información relevante.

Usar las tecnologías de la información y las comunicaciones para mejorar los procesos de archivo y gestión documental de la gestión del conocimiento.

Crear una cultura de intercambio y valoración del conocimiento, mejorar la coordinación estratégica entre las áreas o procesos, desarrollar las capacidades existentes a través de diferentes estrategias de trabajo en red, trabajo colaborativo, alianzas adecuadas y transformar estas capacidades en rutinas organizacionales.

Tener políticas de protección del conocimiento personal en la forma de contratación: exclusividad, confidencialidad, propiedad intelectual efectivas. Promover el aprendizaje permanente y ofrecer cursos, capacitaciones, seminarios, incluso, pasantías laborales dentro de las mismas entidades para que los servidores mantengan su conocimiento actualizado y puedan realizar mejor su trabajo.

Establecer mecanismos de reconocimiento para aquellos que hagan una buena gestión del conocimiento,

por lo tanto, se debe revisar el sistema de estímulos que se tiene en la entidad. Retener al colaborador que tiene conocimiento clave para la entidad a través de incentivos, acciones de motivación, salario emocional y otras estrategias propias del área de Talento Humano de la entidad.

Conservar y transferir el conocimiento oral como: las historias, los cafés de conocimiento, la realización y participación en ferias de conocimiento (eventos en los que se presente el conocimiento en forma lúdica) y las tertulias con actores diferentes a la administración pública, entre otras. Contar con los datos, las bases de datos y los repositorios de conocimiento, que deben ser revisados y actualizados permanentemente, es decir, que se debe hacer una gestión adecuada de los archivos, tanto digitales como físicos.

Evaluar la inclusión de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y otras de la Cuarta Revolución Industrial que le permitan no solo hacer mejor analítica de sus datos, sino conservar y difundir el conocimiento de otras maneras que faciliten tanto el acceso a los documentos y repositorios como a los servidores expertos en conocimiento.

Documentar la experiencia relevante de la entidad a través de lecciones aprendidas y buenas Prácticas.



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

## El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



### La Bioética aplicada en el trabajo

Conferencia de Jaime Durán  
García, decano de Ingeniería  
Mecatrónica de la Universidad  
Piloto de Colombia.



## Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 5.7 Análisis del trabajo desde la bioética.

El futuro del trabajo está caracterizado por las nuevas tecnologías y la robótica, pero, sobre todo, por la posibilidad, cada vez más palpable, de poder dedicar menos horas de nuestras vidas a las tareas productivas. ¿Podremos, por fin, disfrutar del simple hecho de vivir?<sup>86</sup>.

El paso del nuevo sujeto legal laboral (bioético, ecológico, plural y diverso) al biotrabajo (vida antes que trabajo), es la persona saliendo del consumismo, la alienación tecnológica, la rutina y la cotidianidad; creando nuevas realidades con tiempo para ser, estar y ser consciente de su finitud, así como de la urgente necesidad de sostenibilidad planetaria, en crisis por el cambio climático. Ese tiempo espiritual para la solidaridad, el arte, la lúdica, la recreación y la fraternidad; es calidad de vida y bienestar, que solo lo dan los espacios de ocio, intimidad y descanso, disfrutados en comunión con la naturaleza, los compañeros, amigos y su núcleo familiar; viajando, festejando, departiendo, celebrando, pensando, amando, haciendo deporte, reflexionando, estudiando o investigando.

La informática, el internet, las aplicaciones, la robótica y las tecnologías optimizan los procesos productivos, dejando que el trabajo pesado, peligroso, automático, rutinario, sucio, mecánico y repetitivo, sea de las máquinas; liberando a los humanos, para que puedan encontrarse a sí mismos en sus espacios vitales, y así dar un plus o valor agregado a su existencia; potenciando su curiosidad, capacidad de asombro, habilidades blandas, inteligencia emocional; cultivando la creatividad, innovación y emprendimiento. Los siguientes desarrollos legislativos y jurídicos apuntan en ese sentido:

- En relación con el emprendimiento:

La ley de innovación y el emprendimiento: En el 2011, aparece la ley N°1450, plan nacional de desarrollo 2010-2014; esta ley crea Innpulsa Colombia, programa especial de Bancóldex, banco de desarrollo del Estado colombiano, ya en el 2012 se consolida su creación, con el objetivo de activar el crecimiento empresarial extraordinario jalonado por la innovación en el país<sup>87</sup>.

---

<sup>86</sup> CARDIEL, David. ¿Hacia una nueva ética del trabajo? España: Ethic, 13 de octubre de 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en: <https://ethic.es/2021/10/hacia-una-nueva-etica-del-trabajo/> //

<sup>87</sup> Innpulsa Colombia estimula el surgimiento de nuevas empresas de alto potencial de crecimiento y da soporte a firmas que colocan la innovación en el centro de su estrategia. INNpulsa se define como la unidad de desarrollo e innovación del gobierno nacional. TORRES, Sonia. Centro de bioinformática y biología computacional. Plan de incubación para empresas de base biotecnológica en Caldas. Editorial Blanecolor S.A.S. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

- En relación con la ecología:

El debate, a propósito de la transición energética y el compromiso universal de reducción del calentamiento global, que se vincula al diseño de los espacios de recuperación de la empleabilidad en clave trabajo decente, ha puesto el acento en la generación de empleos verdes, incluido en el proyecto de ley 470 de 2021 Senado/097 de 2020 Cámara, para contribuir al desarrollo sostenible<sup>88</sup>.

- Con relación a su derecho a la intimidad:

La definición de los límites en la utilización de la tecnología en las relaciones de trabajo representa una búsqueda de las respuestas con mayor proporcionalidad en la ecuación control empresarial/intimidad y la definición de los espacios de circulación de la información pública, semiprivada y privada. Más allá del reconocimiento legal del derecho a la desconexión laboral en las leyes 2088 y 2121 de 2021, y debido a las carencias en materia de garantías en este ámbito, resultará especialmente interesante evaluar la adopción de políticas en el interior de las organizaciones para la efectividad de la desconexión incluida en el proyecto de ley 489 de 2021 Senado/071 de 2020 Cámara<sup>89</sup>.

Desde el biotrabajo y la bioética, surge el nuevo sujeto legal laboral, referenciado por el bioderecho, la bioeconomía, la biotecnología<sup>90</sup>, la bioinformática, la biología computacional y la biopolítica; sus actividades son bio negocios<sup>91</sup>, eco ecoeficientes<sup>92</sup>, dentro de ecosistemas de emprendimiento<sup>93</sup>, en clústeres biotecnológicos<sup>94</sup>, Su dimensión biodiversa y ecológica se potencia por las siguientes ventajas ambientales<sup>95</sup>:

---

<sup>88</sup> A este fin es deseable incorporar amortiguadores sociales, tan demandados y necesarios para responder a períodos de crisis, de cara a una transición justa para trabajadores y comunidades. JARAMILLO, Iván. ¿Hacia dónde se mueve el futuro del trabajo? El Espectador. Observatorio Laboral: Universidad del Rosario, p.3.

<sup>89</sup> Ibidem.

<sup>90</sup> Como la utilización de la investigación biológica para lograr avances tecnológicos por medio de la modificación de organismos vivos. Se puede afirmar que el hombre se ha beneficiado de la biotecnología desde hace miles de años; sin embargo, en su evolución, y desde una perspectiva moderna, la biotecnología hoy involucra el uso de la información, incorporando técnicas para el mejoramiento, identificación o caracterización de especies de interés, genética y la incorporación de técnicas de ADN recombinante Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD). (2009). The bioeconomy to 2030. RAMÍREZ, Andrea; & BENAVIDES, Claudia. Eslabones débiles y necesidades del sistema biotecnológico colombiano, Editorial Blanecolor. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

<sup>91</sup> Los Bio negocios se rigen por directrices sutilmente distintas a las de los negocios tradicionales, ya que son más intensivos en Investigación y Desarrollo (I +D), por lo tal razón, toman más años en convertirse en operaciones rentables; la aplicación de la tecnología o ciencia a estos negocios es un requisito fundamental para la consolidación de su estructura productiva basada en el valor agregado. El factor más importante en la sostenibilidad de un bio negocio es su capacidad de apalancamiento operativo y financiero durante el proceso inicial. DIAZ, María. Plan Quinquenal de Formación e Inserción Laboral en Biotecnología y HPC para el departamento de Caldas, Editorial Blanecolor S.A.S. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

<sup>92</sup> Esta necesidad hace referencia al desarrollo de procesos y productos amigables con el medio ambiente a través del correcto uso de los recursos naturales, de la disminución de productos químicos y del aprovechamiento de los residuos industriales. RAMÍREZ, Andrea; & BENAVIDES, Claudia. Eslabones débiles y necesidades del sistema biotecnológico colombiano, Editorial Blanecolor. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

<sup>93</sup> Facilitan que emprendedores de alto potencial tengan acceso a los recursos que ellos requieren, tales como talento, financiación, acceso a consumidores y conocimiento; logrando constituir compañías que generen empleo y valor a sus comunidades. Estos Ecosistemas están constituidos de individuos (emprendedores y consumidores), compañías, gobiernos y otras organizaciones que interactúan para influenciar el desarrollo de emprendedores y sus empresas dentro de un área metropolitana o región. DIAZ, María. Plan Quinquenal de Formación e Inserción Laboral en Biotecnología y HPC para el departamento de Caldas, Editorial Blanecolor S.A.S. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

<sup>94</sup> Clúster: por clúster se entiende la concentración de empresas interconectadas, típicamente en un área geográfica o en un sector de aplicación, que incluye proveedores de insumos y de tecnología, grupos académicos y de investigación, así como consumidores y aplicadores, e incluso empresas de servicios orientadas al sector de aplicación. Un clúster se forma siempre para acelerar de forma simultánea el desarrollo científico, el desarrollo tecnológico y el desarrollo empresarial y económico en un área específica (PUIN, 2016). RAMÍREZ, Andrea; & BENAVIDES, Claudia. Eslabones débiles y necesidades del sistema biotecnológico colombiano, Editorial Blanecolor. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

<sup>95</sup> El país cuenta con un enorme potencial para el desarrollo de la industria biotecnológica dado por las siguientes características (mencionadas en el documento de inversión en el sector Biotecnológico de Procolombia. Inversión en el sector Biotecnología.

Recuperado de <http://www.inviertaencolombia.com.co/sectores/servicios/biotecnologia.html>. TORRES, Sonia. Centro de bioinformática y biología computacional. Plan de incubación para empresas de base biotecnológica en Caldas. Editorial Blanecolor S.A.S. Manizales: Centro de Bioinformática y Biología Computacional de Colombia, 2017.

- Colombia es uno de los países con mayor biodiversidad del mundo. Alberga aproximadamente el 10% de las diferentes formas de vida conocidas, lo cual es enorme si se tiene en cuenta que Colombia sólo ocupa el 0.7% de la superficie del planeta<sup>96</sup>.
- La ubicación privilegiada de Colombia en el trópico y la variación de altura de su superficie, permite que se encuentren diferentes pisos térmicos que favorecen la existencia de una gran variedad de ecosistemas<sup>97</sup>.
- Ocupa el primer lugar a nivel mundial en diversidad de orquídeas y aves; segundo en plantas, anfibios, peces dulces-acuícolas y mariposas; tercero en reptiles y palmas; y cuarto en mamíferos<sup>98</sup>.
- Ocupa el segundo puesto a nivel mundial en diversidad de flora<sup>99</sup>.

La bioética, da un sentido y significado al trabajo, relacionándolo con los procesos vitales; ayuda al abogado a leer el derecho laboral, en términos de sistemas vivos, se pregunta: ¿Cómo leer el derecho al trabajo, desde la bioética?, pero ¿cuál bioética? sería una palabra vacía, sin el biotrabajo. Fundamentando científicamente el biotrabajo, en términos de sistemas vivos, Maturana y Luhmann, explican con mayor claridad esas características mirando la sociedad con una dimensión biológica.

El sociólogo alemán Niklas Luhmann propone una intersección que combina sociología, fenomenología, historia de las ideas, cibernética y las nascentes ciencias de la complejidad. Esta renovación consistió en trasladar el foco de la sociología desde la acción a la comunicación. La acción tenía una presencia universal, en los sistemas físicos y naturales, y también en los sociales<sup>100</sup>. Tanto o más famosa que la propuesta de Maturana es la del sociólogo alemán Niklas Luhmann. Este autor realizó un esfuerzo programático que durante la década del ochenta permitió la adopción del concepto de autopoiesis por parte de la teoría sociológica. A partir del concepto de autopoiesis o caracterización de lo constitutivo de la organización celular, las ciencias sociales y en particular la sociología, tradujeron esa idea de la siguiente forma: la sociedad son sistemas sociales autopoieticos<sup>101</sup>.

El concepto de autopoiesis, desarrollado por Maturana y Varela para los sistemas biológicos, le dio a Luhmann la clave definitiva de lo que era específicamente social, puesto que considero que la comunicación oscila autónomamente como un organismo vivo; no solo es poietica, sino que autopoietica. Gran parte de su teoría de la sociedad moderna se basa en conceptos de Maturana y Varela, como acoplamiento estructural, clausura operativa o el carácter emergente de la explicación científica<sup>102</sup>. La

<sup>96</sup> (Obtenido de Earth Trends). Ibidem.

<sup>97</sup> (bosques naturales, áreas de sabanas, zonas áridas, humedales, picos de nieve, entre otros). Ibidem.

<sup>98</sup> (Obtenido del Sistema de información de Biodiversidad de Colombia, SIB). Ibidem.

<sup>99</sup> Ibidem.

<sup>100</sup> Mascareño, Aldo. Maturana, Luhmann y la autopoiesis de la comunicación. La tercera, 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/maturana-luhmann-y-la-autopoiesis-de-la-comunicacion/zctnlouv2vhfxpocir7rrk4xsu/>

<sup>101</sup> (clausurados operativamente) y autorreferentes (que integran los elementos del sistema como unidades de función). LUHMANN, Niklas: Sistemas sociales, Editorial Iberoamericana, México, 1991, pág. 79 y siguientes. Citado por: Gibert-Galassi, Jorge y Correa, Beatriz. La Teoría de la Autopoiesis y su Aplicación en las Ciencias Sociales. El caso de la interacción social. Cinta de Moebio Revista de Epistemología de Ciencias Sociales Universidad de La Frontera. Chile. [En línea]. Recuperado el 03/1/2021. Disponible en: <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/12/gibert.htm>

<sup>102</sup> Mascareño, Aldo. Maturana, Luhmann y la autopoiesis de la comunicación.

La tercera, 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22.

Disponible en: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/maturana-luhmann-y-la-autopoiesis-de-la-comunicacion/zctnlouv2vhfxpocir7rrk4xsu/>

autopoiesis o autopoyesis (en griego: auto, ποίησις [auto, poiesis] 'a sí mismo; creación, producción') es un neologismo que designa la cualidad de un sistema molecular capaz de reproducirse y mantenerse por sí mismo. Fue propuesto por los biólogos chilenos Humberto Maturana y Francisco Varela en 1973 para definir la química de auto mantenimiento de las células vivas. Una descripción breve sería decir que la autopoiesis es la condición de existencia de los seres vivos en la continua producción de sí mismos<sup>103</sup>.

Desde la Teoría de la Autopoiesis, entenderemos a los organismos como sistemas cognitivos que dan sentido al mundo en la medida en que se relacionan con él. En esa experiencia de sentido, lo que es el adentro y el afuera se va resignificando, de modo que la vida va encontrando nuevas maneras de complejizarse. La sociedad es uno de los resultados de la complejización de los seres vivos o autopoieticos, por lo que se discuten las principales propuestas para entender las sociedades desde la autopoiesis<sup>104</sup>.

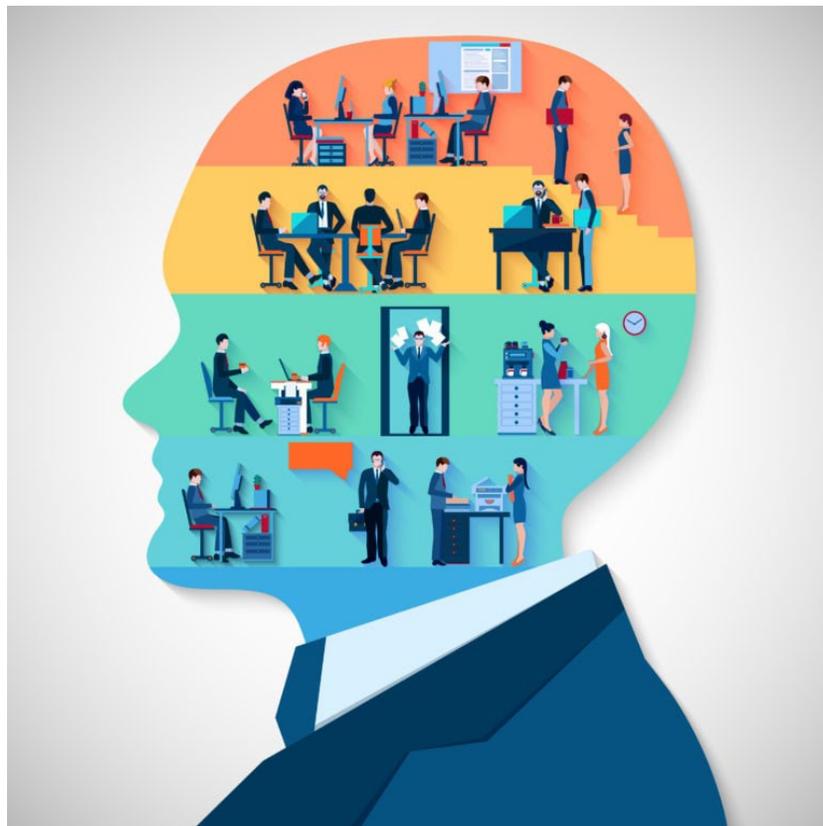


Figura 24 <sup>105</sup>

<sup>103</sup> VARELA, Francisco; & MATURANA, Humberto. De Máquinas y Seres Vivos: Una teoría sobre la organización biológica. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 1973.

<sup>104</sup> GARAVITO G., M. C., & Villamil L., A. F. (2017). Vida, cognición y sociedad: La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. Revista Iberoamericana de Psicología issn-I:2027-1786, 10 (2), 145-155. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

<sup>105</sup> ¿Qué es la gestión del flujo de trabajo? Obtenido 16-11-2022: <https://www.processmaker.com/es/blog/workflow-management/>



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



## Principios del derecho de asociación y el sindicalismo

### «U» Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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

 [Ingresa aquí](#)

Entrevista. Gabriel Pérez Puentes de la Confederación General del Trabajo, (CGT), se refiere a los principios del sindicalismo

**¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



## **5.8 La experiencia en el mundo del trabajo.<sup>106</sup>**

Esta variable forma parte importante en los procesos de selección de personal, y se estudia en los antecedentes de los requisitos y requerimientos de los empleos; además se deben verificar para establecer la veracidad del documento y determinar si los aspirantes son competentes. Por supuesto que se complementan con la aplicación de pruebas para medir competencias funcionales y comportamentales de acuerdo con los perfiles de los empleos.

En el caso de la orientación ocupacional para los estudiantes de la Universidad Piloto y de la red de emisoras universitarias se debe considerar estas orientaciones para el aprestamiento al mundo del trabajo.

¿Qué es la experiencia?

Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

### **5.8.1 Clasificación de las experiencias.**

**Experiencia Profesional.** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional en el Ministerio de Salud.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional. **Experiencia Relacionada.** Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

**Experiencia Laboral.** Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. Es decir, la experiencia laboral no solo se refiere al trabajo propiamente ejercido, sino a lo aprendido a partir de él.

Asimismo, debemos tomar en cuenta que la experiencia laboral, como parte del currículo, no debería limitarse solo a una lista de puestos laborales y lugares de trabajo. Esto debe venir acompañado de información sobre las tareas desarrolladas y los logros conseguidos por el postulante en los cargos previamente ejercidos.

---

<sup>106</sup> Los conocimientos que la experiencia te dará sobre el mundo laboral. Obtenido 19-11-2022:  
<https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/conocimientos-que-experiencia-te-dara-sobre-mundo-laboral-1162482.html>

La experiencia laboral es importante porque existen conocimientos y habilidades que no se adquieren en el mundo académico, sino que deben aprenderse al ejercer la profesión.

Además, cuanta más experiencia laboral se adquiera en cierto campo, más oportunidad tendrá el individuo de avanzar en esa línea de carrera. Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, ésta será profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si debe ser relacionada. En el evento de empleos comprendidos en el nivel Profesional y niveles superiores a este, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones educativas debidamente reconocidas y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

Certificación de la experiencia. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración de este, demostrado evidencias de su desempeño.

Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.
2. Tiempo de servicio.
3. Relación de funciones desempeñadas.

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8).

Formación versus Experiencia (equivalencias entre estudios y experiencia).

De acuerdo con la jerarquía, las funciones, las competencias y las responsabilidades de cada empleo, las autoridades competentes al fijar los requisitos específicos de estudio y de experiencia para su ejercicio, podrán prever la aplicación equivalencias:

Prohibición de compensar requisitos. Cuando para el desempeño de un empleo se exija una profesión, arte u oficio debidamente reglamentados, los grados, títulos, licencias, matrículas o autorizaciones previstas en

las normas sobre la materia no podrán compensarse por experiencia u otras calidades, salvo cuando la ley así lo establezca.

Verificación de referencias.

Las empresas verifican las referencias de los potenciales empleados de diferentes maneras, siempre con el objetivo de identificar elementos que aporten a la toma de decisión para escoger a un candidato definitivo.

Para comprobar la experiencia se debe hablar con quien se haya desempeñado como el jefe directo anterior, para conocer de primera mano cómo fue el comportamiento del candidato en posiciones anteriores, las debilidades y fortalezas, y las responsabilidades que tenía en esos cargos, además de si recomendase o no contratar a la persona.

También se debe hablar con la parte administrativa de las empresas (Talento Humano) en las que haya trabajado, para así corroborar la información presentada en cuanto a tiempos de trabajo en la empresa, cargos desempeñados y demás información relevante, por ejemplo, ¿por qué dejó la empresa?

La única forma de corroborar la información laboral que presentan los aspirantes al cargo es mediante un contacto directo con la empresa ex empleadora, pues realmente es quien debe emitir el certificado laboral que determina la Ley y es quien tiene la información necesaria para el nuevo empleo. Ahora bien, si la empresa ya no existe, es posible que mediante la Cámara de Comercio pueda solicitar los certificados de existencia y representación legal de estas, pero solo con la finalidad de probar su existencia.

Para conocer algunas de habilidades específicas, se puede solicitar al candidato que brinde como referencia a una persona a la que le haya reportado, que podría no ser su jefe directo. Y en algunas ocasiones y dependiendo del cargo, se puede solicitar al candidato que brinde como referencia a una persona que estuviera bajo su responsabilidad o un par, para entender cómo es su manejo de equipo.

Verificar las referencias de un candidato abre la posibilidad de identificar los tiempos que ha estado en el mercado laboral, las relaciones que ha construido y las posiciones que ha ocupado, las cuales pueden o no ser la base de una nueva oportunidad.

Clases de falsificaciones en los certificados laborales.

Como en todas las falsificaciones de documentos, las hay de dos clases: la falsedad material y la falsedad ideológica.

La falsedad material se da cuando la persona falsifica la firma, es decir, él falsificador mismo hace la certificación laboral y falsifica la firma del supuesto empleador, por lo que todo es falso.

La falsedad ideológica es la más común y la más peligrosa, porque quien incurre en esta falsificación es el mismo empleador que expide y firma la certificación.

En este caso la certificación no es falsa porque proviene del mismo empleador, que la redacta y la firma; lo que es falso es su contenido, que falta a la verdad, es decir, incluye información falsa.

Esto ocurre cuando firma una certificación laboral a un amigo o conocido para que anexe su hoja de vida y mejore sus posibilidades de conseguir empleo.

El amigo nunca trabajó para la empresa, pero el gerente hace constar que sí, lo que no es cierto.

Otra forma de la falsificación ideológica en una certificación laboral sucede cuando en ella se incluye información parcialmente falsa, como cuando se certifica una experiencia mayor a la real, o un salario superior al real para favorecer la consecución de un crédito bancario, por ejemplo.

Por lo anterior jamás se debe certificar lo que no es cierto, porque la mentira se puede ir en contra de quien mente al ser utilizada por quien se benefició o se pretende beneficiar de la mentira.

Consecuencias para el trabajador que falsifica certificaciones.

El trabajador que falsifica las certificaciones laborales, o que utiliza una certificación falsa, así sea en su forma ideológica, asume las mismas consecuencias.

Así, cuando un trabajador obtiene un beneficio con base a una certificación falsa, como un crédito bancario, el banco puede denunciar penalmente al trabajador, y también al empleador, si se trata de una falsedad ideológica.

Recordemos que la falsedad se configura cuando el documento falso es utilizado por el interesado.

Los riesgos de certificar un salario superior al real.

Como ha quedado en evidencia, si el empleador certifica un salario superior al que realmente tiene el trabajador, el trabajador podría perfectamente demandar al empleador para que le pague el salario certificado, y le reliquide las prestaciones sociales e incluso los aportes a seguridad social con base al salario certificado.

Y si bien el empleador podría adjuntar como prueba los comprobantes de pago y los aportes a seguridad social pretendiendo probar el salario real, ello podría más bien perjudicar al empleador, pues con esos documentos está demostrando que en efecto pagó un salario inferior al que el mismo certificó como cierto dando la razón al trabajador.



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial



# El Mundo del Trabajo



Escucha historias sobre la bioética laboral:  
El trabajo y la intimidad, procesos vitales  
en ambientes tecnológicos.

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



## **5.9 Empleabilidad y las competencias laborales.<sup>107</sup>**

La empleabilidad consiste en que se posea educación, formación profesional, formación para el trabajo y desarrollo humano y competencias actualizadas y que tenga un comportamiento orientado hacia el mercado de trabajo. Pero en un contexto de desempleo masivo, elevado y persistente, ser empleable no equivale sistemáticamente a ocupar un empleo, significa que se es un buen candidato, entre otros, pero dentro de un mercado donde la demanda es reducida y la decisión de reclutar está en manos de los empleadores.

Adicionalmente la OIT plantea que una persona es empleable si puede: conseguir un empleo, conservarlo, progresar en su trabajo y adaptarse al cambio, encontrar otro empleo si deseara cambiarlo, abandonar la PEA y reingresar en diferentes períodos del ciclo de vida. Ser competente es que si uno es ingeniero no se le caigan los puentes; si es médico no se le mueran los pacientes y si es administrador no se le quiebren los negocios. La definición de empleabilidad puede resumirse como la capacidad que tiene un candidato para encontrar empleo e integrarse en el mercado laboral.

La empleabilidad tiene que ver con la forma en la que alguien utiliza sus habilidades, experiencia, capacidades y potencial para volverse atractivo ante los ojos del reclutador y adaptarse a las necesidades del puesto y de la empresa.

El tener una “buena” empleabilidad significa que tus posibilidades de ser contratado por una compañía son mucho mejores que las de los candidatos promedio. Tu perfil y tus aptitudes resultan más valiosos para los reclutadores y, por lo tanto, te coloca en una posición de ventaja al momento de comenzar una búsqueda de empleo.

### **La empleabilidad y las competencias laborales.**

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no solo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

La competencia es un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.

“Abordar el enfoque de competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas. En otras palabras, las competencias se refieren a un “saber hacer en contexto”.

---

<sup>107</sup> Competencias laborales: base para mejorar. La empleabilidad de las personas. Obtenido 19-11-2022: [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777\\_archivo\\_pdf2.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf)

Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables.

### **¿De qué hablamos cuando nos referimos al concepto de competencia?**

A continuación, presentamos algunos elementos que la caracterizan:

- a. Es personal, es decir, está presente en todos los seres humanos. Esta condición se observa inclusive en nuestro lenguaje cotidiano cuando decimos que “aquella persona es muy competente...”; lo mismo no ocurre con respecto a los objetos, que, aunque son muy útiles no son “competentes”.
- b. La competencia siempre está referida a un ámbito o un contexto en el cual se materializa. En la medida en que el ámbito de referencia es más delimitado, es más fácil caracterizarla. Por ejemplo, es más sencillo explicitar qué sería un “conductor competente” que un “ciudadano competente”.
- c. La competencia representa potenciales que siempre son desarrollados en contextos de relaciones disciplinares significativas.
- d. Las competencias se realizan a través de las habilidades. Una competencia puede contener varias habilidades que funcionan como anclas para referirlas a los ámbitos en los cuales las competencias se realizarán.
- e. Están asociadas a una movilización de saberes. No son un “conocimiento acumulado”, sino la vinculación de una acción, la capacidad de acudir a lo que se sabe para realizar lo que se desea.
- f. Son patrones de articulación del conocimiento al servicio de la inteligencia. Pueden ser asociadas a los esquemas de acción, desde los más sencillos hasta las formas más elaboradas de movilización del conocimiento.

### **Competencias Básicas y Competencias Ciudadanas.**

Con el fin de centrar la atención y los esfuerzos en la formación, los niveles de la básica primaria y secundaria han asumido el desarrollo de las competencias básicas y ciudadanas, principalmente. A su vez, la media, además de las anteriores, hoy en día se enfrenta al reto de crear condiciones para que los jóvenes desarrollen y ejerciten competencias laborales.

Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. De igual manera, permiten el desarrollo de las ciudadanas y las laborales.

Las competencias básicas en matemáticas se relacionan con el “el saber hacer en el contexto matemático, que no es otra cosa que el uso que el estudiante hace de la matemática para comprender, utilizar, aplicar y comunicar conceptos y procedimientos matemáticos”.

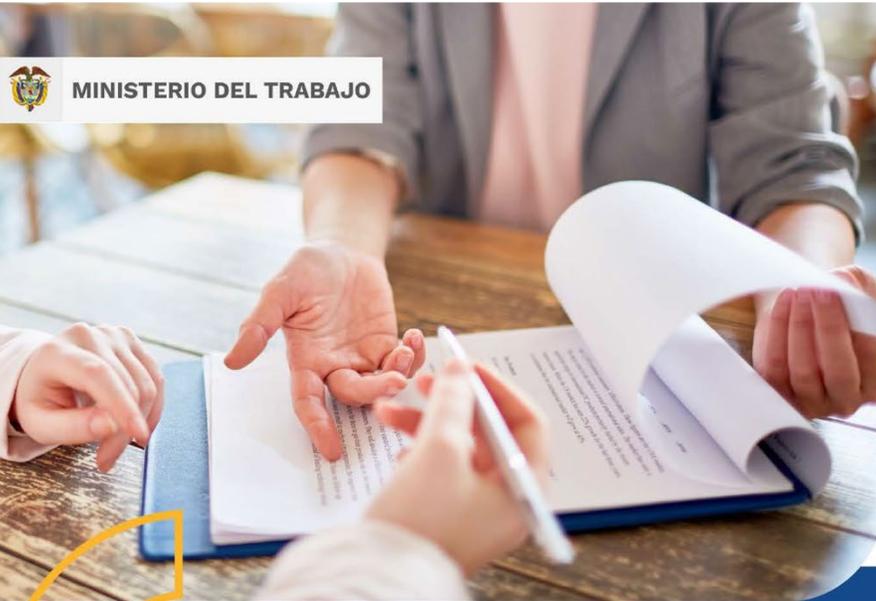
A su vez, la competencia comunicativa o de uso del lenguaje, se refiere al “uso del lenguaje para acceder a la comprensión y a la producción de diferentes tipos de textos. Es decir, a la manera como el estudiante emplea su lenguaje en los procesos de negociación del sentido”. En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada en cuadros y gráficos, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas.

Las competencias ciudadanas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región. Las competencias ciudadanas son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Contar con competencias básicas, ciudadanas y laborales facilita a los jóvenes construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vida y la de sus familiares.



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

## El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



### ¿Qué pasará con los contratos de prestación de servicios?

Escuche la entrevista completa  
con el experto en contratación  
pública, Álvaro Mejía Mejía.



## Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA



## **5.10 Carpeta personal.<sup>108</sup>**

Tiene como objeto hacer una compilación documental de todos nuestros conocimientos e identificar aquellas experiencias para rescatarlas o perfeccionarlas y generar un portafolio de servicios que nos permita realizar una Oferta laboral vendible. Cada persona es producto de una familia, sociedad, centro de formación y de las vivencias y de las experiencias cotidianas. Todas acciones se deben conocer, hacer conscientes, valorarlas y disponerlas para buscar empleo más apropiado a nuestros intereses.

Es necesario que los buscadores de empleo entiendan el autoconocimiento de las experiencias laborales, académicas, las aptitudes intereses para determinar las características personales en relación con el empleo. Como buscador de empleo recoja y analiza la información de su trayectoria de estudios formales de educación para el trabajo y desarrollo humano; actividades informales (grupos deportivos, musicales, teatro) para determinar con mayor claridad el perfil ocupacional y posteriormente abordar los instrumentos y pasos para la búsqueda de empleo (hoja de vida, entrevistas laborales, estudio de antecedentes).

Cada uno de nosotros cuenta con experiencia laboral formal (experiencia profesional, relacionada, docente) actividades no formales (actividades con la comunidad, deportivas, culturales) que nos llenan de un recorrido que podemos mostrar. Esta nos ha generado una serie de habilidades personales que es necesario documentar, recuperar y reconocer.

### **La Planeación de la búsqueda de empleo.**

La etapa previa a la búsqueda de empleo es la planeación. Antes de contactar al empleador es necesario tener claro ¿Qué soy como producto? ¿qué ofrezco y ¿cómo sustento una oferta laboral? Hasta tanto no tenga claro esta condición, no debo adelantar acciones de búsqueda de un potencial empleador.

### **Consecuencias de no planear la búsqueda de empleo.**

La experiencia nos ha enseñado que cuando los buscadores de empleo han sido rechazados en un potencial puesto de trabajo, experimentan baja en su autoestima. (Desesperanza aprendida).

Es necesario enfatizar nuestra autoestima, significa apreciar mi propio valor e importancia y tener carácter para ser responsable conmigo mismo y actuar responsablemente respecto a los demás.

Es necesario enfatizar nuestra autoestima, significa apreciar mi propio valor e importancia y tener carácter para ser responsable conmigo mismo y actuar responsablemente respecto a los demás.

---

<sup>108</sup> ¿Cómo hacer un portafolio de trabajo? Obtenido 19-11-2022: <https://edu.gcfglobal.org/es/mundo-laboral/como-hacer-un-portafolio-de-trabajo/1/>

## **Consideraciones sobre el contenido de la carpeta personal.**

El buscador de empleo es quien más sabe de sí mismo, pero muchas veces este conocimiento es poco claro, desordenado y confuso.

Cada información que se consigne en la carpeta personal se debe sustentar con documentos, evidencias y el juicio que se está enunciando.

Estudios formales: Certificados de educación formal.

Estudios de formación para el trabajo y desarrollo humano. Certificados por autoridad competente.

Certificaciones laborales. Empleo, funciones, tiempo de servicio.

Certificaciones de actividades no formales. Actividades deportivas, culturales, de servicio a la comunidad.

Cartas de recomendación. De autoridades del tema sobre los cuales se va a realizar la oferta. (Una autoridad con prestigio, siempre recomendará buenos candidatos.

Certificaciones de clubes, movimientos políticos, gremios, asociaciones profesionales.

Tarjeta profesional.

Escritos en revistas de investigaciones, asesorías, reconocimientos.

Certificaciones de organismos de control (Contraloría, Procuraduría, Policía).

Hoja vida. Por competencias, Función pública (Formato único de hoja de vida SIGEP), hoja de vida Servicio de información para el empleo, Formas comerciales (minerva) Hojas de vida.



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



## ESTRATÉGIA DE GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

### «U» Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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

Ingresar aquí

**EL DECRETO 688 DE 2021,**

CREA APOYO ECONÓMICO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

Actualízate con Cesar Emilio Camargo Rosa de la Oficina de egresados de La Universidad Piloto

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



### **5.11 Actitud proactiva ante la búsqueda del empleo.<sup>109</sup>**

Si usted quiere realmente emplearse bien, póngase en la tarea de adueñarse de las mejores actitudes psicológicas, que le abrirán puertas de mucho y buenos empleos.

Analicemos algunas actitudes y veamos si abren o cierran las puertas del empleo.

#### **¿Qué es el trabajo para usted?**

Es importante que usted analice qué piensa del trabajo, porque según lo que usted piensa, así actuara.

Si usted piensa que: El trabajo es un castigo (humano o divino), El trabajo es lo más aburrido, El trabajo es un mal necesario (toca trabajar), El trabajo es una forma de explotación y opresión.

No salga a buscar trabajo, porque no conseguirá. Además, es contradecirse usted mismo: ir a buscar lo que no le gusta.

Si usted piensa así del trabajo, eso mismo refleja en todo su ser, usted llegara así:

El rostro con expresión lánguida, El andar sin ánimo, El vestir descuidado, Los ademanes sin vigor

El tono de voz apagado, El lenguaje negativo.

Mas bien, siembre en su mente unos pensamientos realistas, positivos, motivadores, de lo que es el trabajo. Solamente así, dará imagen positiva y valiosa de uste mismo.

Mensajes valiosos para conseguir empleo.

El trabajo es un camino de realización personal. A través del trabajo descubrimos nuestros valores, capacidades y aptitudes. El trabajo es el camino para la prosperidad. En palabras de Benjamin Franklin: "El único camino para la prosperidad es el trabajo".

El trabajo es el encuentro con otros seres humano para compartir el esfuerzo. El trabajo es la oportunidad de dar nuestra cuota de servicio a la humanidad. Es lo que todos humanos necesitamos de los demás, y no debemos esperar solamente recibir, debemos también dar.

El trabajo es Fuente de ingresos económicos, y con el dinero tenemos la posibilidad de adquirir otros valores, como servicios, cultura, recreación.

De manera que el trabajo no es solamente para conseguir dinero. Trabajar por el dinero únicamente es un error y una tontería, el trabajo trae muchos más beneficios, como la seguridad, Desarrollo, servicio, experiencia.

---

<sup>109</sup> ¿Qué es ser Proactivo y cómo serlo en el trabajo? Obtenido 19-11-2022: <https://www.sdelsol.com/blog/laboral/ser-proactivo/#:~:text=Un%20trabajador%20proactivo%20es%20un,adapta%20f%C3%A1cilmente%20a%20cualquier%20situaci%C3%B3n.>

Si usted piensa lo mejor del trabajo, seguramente lucirá con toda su personalidad

Cuando llegue a buscar trabajo o hacer un trabajo: Su rostro tendrá vida y alegría. Sus ademanes serán seguros, su caminar firme. Su vestido pulcro y digno. Su tono de voz alegre. Sus palabras entusiastas.

Qué buena imagen de usted está dando. Y esa imagen positiva causa magnífica impresión y es un factor importante para conquistar un trabajo. Da gusto recibir a quien viene con ganas de trabajar, da alegría recibir a quien vibra por el trabajo.

Dos tics para terminar

1) El carpintero puliendo y dando un buen terminado al interior de un cajón.

Un interlocutor le dice: "Para que hace eso, si nadie lo va a ver". "El carpintero le contesta lo estoy viendo yo"

2) La Construcción de una catedral y la respuesta de tres albañiles:

- ¿Usted qué hace?: pegando ladrillos.
- ¿Usted que hace?: ganándome el diario
- ¿Usted qué hace? Construyendo una gran obra, una catedral que perdurara muchos años, quizás siglos. Mis nietos y tataranietos dirán: esa obra mi abuelo colaboro para su construcción.



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

ÉTICA EN LA TRANSICIÓN DE LA  
ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresar aquí**



CON,  
**JOSÉ ADOLFO  
CASTAÑEDA RAMÍREZ**

COORDINADOR  
DE PROYECCIÓN  
SOCIAL DE LA  
UNIVERSIDAD PILOTO

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## **5.12 Pautas para planear, presentar y evaluar las entrevistas de selección.<sup>110</sup>**

### **5.12.1 Etapa de planeación de la entrevista de selección.**

Tenga disponible una copia de la hoja de vida, una foto y fotocopia de los soportes. En la eventualidad que al entrevistador se le hayan extraviado estos documentos, usted ganará puntos, y causará una buena impresión. Repase los datos de su hoja de vida, acuérdesse que el entrevistador formulará algunos interrogantes sobre currículos, no se deje rajar con el libro abierto. Investigue sobre la trayectoria de la empresa, sus productos, sus fortalezas y debilidades.

Toda la información disponible debe servir para convertir su propia experiencia y trayectoria en el paquete de beneficios que usted presente. Visite con anticipación la empresa, alguno de sus puntos de venta. Busque en los supermercados sus productos, compre alguno. Ubique los avisos de publicidad, observe su posición frente a la competencia. Busque referencias en la prensa y esté atento a su publicidad.

Si tiene acceso a alguna de las bases de datos empresariales, investigue los resultados recientes de sus operaciones. Visite su página de Internet. Establezca con claridad el cargo que está disponible, la ubicación jerárquica, funciones, responsabilidades, requisitos, requerimientos y condiciones ambientales, esfuerzos físicos y mentales que son necesarios considerar para desempeñar el cargo.

Establezca algunas preguntas que desee formular al entrevistador, para enterarse de las políticas de la empresa, oportunidades de plan de carrera, incentivos y plan de beneficios por vincularse a esta nueva oportunidad de empleo. Tenga disponible su carpeta personal y cotéjela con la información que ha averiguado sobre el puesto disponible. Cruzando esta información, puede presentar una oferta laboral en donde sus fortalezas sobresalgan y sus debilidades pueden volverse aspectos positivos.

Proyecte su imagen de triunfo y competencia. Consulte libros sobre cómo presentarse para una entrevista. Siéntese en la sala de espera de un hospital, instálese en la puerta de una planta durante un cambio de turno, deambule por los tribunales o por edificios de oficinas, por el aeropuerto, los bancos, esto le dará pistas para establecer como puede ir vestido el día de su entrevista. Establezca con antelación las rutas para llegar al sitio de la entrevista. Llegue temprano, conozca las instalaciones, mire como están decoradas, observe la forma de comunicación de los empleados.

---

<sup>110</sup> 5 pasos para hacer una entrevista de selección de personal efectiva. Obtenido 3/03/2023. <https://idtalento.com/pasos-para-entrevistas-para-seleccion-de-personal/>

### 5.12.2 Desarrollo de la entrevista.

Relájese, respire tranquilo y ande con paso firme, entre a la oficina, previa invitación del entrevistador o de la secretaria, piense que debe aprovechar esta oportunidad que se le presenta. Salude de mano de manera amigable. Las preguntas de inicio son genéricas y tratan de “romper el hielo” y establecer una empatía entre las personas que van a realizar la entrevista. Se acostumbra a formular interrogantes. ¿Cómo está el tráfico hoy?, ¿Le fue fácil encontrar la dirección? ¡Qué tiempo tan caluroso, frío, etcétera! No responda con monosílabos.

Los primeros cinco minutos de la entrevista son definitivos para que el entrevistador se cree una buena imagen. La mayoría de las ofertas de empleo se pierden en los primeros cinco minutos. Empezar mal una entrevista dificulta enmendar el error y acuérdesese que el tiempo es muy breve y cambiar la opinión del entrevistador es muy difícil.

Los entrevistadores acostumbran a formular algunas preguntas de transición antes de entrar al cuerpo de la entrevista, son normales preguntas tipo: ¿Como se enteró de la oportunidad del empleo?, ¿Cómo llegó a interesarse en nuestra institución?

Buen número de entrevistadores describe de manera resumida en qué va a consistir la entrevista, las fases. Esté atento que en este momento se plantean las reglas de juego. Escuche, usted debe atender y no precipitarse a hablar. Durante el transcurso de la entrevista tendrá el tiempo suficiente. La habilidad para desarrollar empatía está basada, más que en cualquier cosa, en escuchar a la otra persona en forma activa y relajada, demostrándole que nos preocupamos por lo que esa persona tiene que decirnos.

En estos momentos se define si las estrategias y planificación de la entrevista y su oferta laboral tienen validez o necesitan ser revisadas inmediatamente sobre la marcha. Muy pronto le llega su turno para contar su historia estudiantil y laboral. Esta es la oportunidad para presentar su trayectoria como una serie de beneficios potenciales que se derivan de contratarlo a usted. Existe el peligro de que usted se extienda demasiado en presentar una serie de incidentes o anécdotas en la que usted es el protagonista, olvidándose del paquete de beneficios que usted traería a la empresa. El mayor reto está en enfocarse en lo que su presencia significaría para la empresa y, si es posible, para el entrevistador también.

### 5.12.3 Etapa central o cuerpo de la entrevista.

Historia educativa.

Repase su carpeta personal en el bloque de educación formal y no formal. Tenga en cuenta de manera secuencial, en dónde adelantó sus estudios, en qué materias le fue bien, le gustó y se le facilitaba, en cuáles tuvo problemas. La anterior información facilita elementos de orientación vocacional, profesional y ocupacional que potencian al candidato para su posterior desempeño ocupacional. La secuencia en los estudios, la falta de continuidad, su persistencia académica, permiten establecer el tipo de relaciones que usted mantuvo durante su vida de estudiante.

También permite conocer cuál es su nivel de actualización y qué tanto se empeña en mantenerse actualizado y mejorar sus competencias laborales. En su desempeño educativo se denota si ha tenido continuidad en un área del conocimiento o si ha incursionado indistintamente en varios saberes o si ha ensayado varias alternativas.

Historia laboral.

Repase su carpeta en el área de actividades formales. Para el entrevistador es importante establecer las características de los cargos que ha desempeñado con antelación. Cómo se denominaban los empleos, funciones, complejidad, responsabilidades, logros. En qué puede mejorar y potenciar el cargo que está disponible.

Su presentación debe incluir las razones por las que hizo cada movimiento y enfocarse con firmeza en las razones por las que dejó o está dejando su trabajo actual. Es posible que lo presente como positivos en el desarrollo de su carrera, como oportunidades que usted no podía dejar de pasar en la construcción de su enriquecimiento como persona y como profesional.

Es importante que no lo califiquen como “saltimbanqui” que va de puesto en puesto sin razones evidentes de progreso en su carrera, sino más bien debido a su impaciencia, aburrimiento o incompetencia; alguien que no para nunca en ninguna parte el tiempo suficiente para construir algo. Un entrevistador no pondrá objeciones a los saltos previos en su historial, si éstos tienen un sentido en su desarrollo profesional.

Aspectos de las características del candidato.

En el transcurso de la entrevista, basándose en sus declaraciones, el seleccionador puede apreciar su tipo y forma de pensamiento (abstracto o concreto). La concreción de ideas y conocimientos, seguridad personal, la forma como estructura las respuestas, la forma de expresarse, a estructura y lógica del pensamiento, su pasividad o agresividad, de qué manera ha superado sus dificultades.

No se involucre en discusiones de política, religión, personalidades, no caiga en la tentación de mencionar nombres, nunca diga que puede hacer cualquier cosa.

Aspectos familiares.

En su carpeta de valores, acuérdesse del valor de su familia, a importancia que tienen sus hijos y como ellos inciden en su vida laboral, El entrevistador profundizara sobre su condición de. estado civil, composición de la familia, profesiones y actividades que desarrollan, en dónde viven, cuáles son sus vecinos, qué actividades desarrollan en familia.

Administración de su tiempo.

Manejo del tiempo libre y administración de la ociosidad. Cuáles son sus actividades en su tiempo libre, aficiones, deportes, lectura, cine, música.

Negociación del paquete de bienestar social laboral.

El entrevistado con los elementos de juicio, entra a pactar en qué condiciones de remuneración e incentivos de la empresa existe a factibilidad de llegar a un acuerdo.

En el caso de no llenar las expectativas por parte del candidato y apreciando su tiempo, en algunas empresas se puede sugerir abordar otro empleo u otra actividad en la que se puede desempeñar. Por supuesto que esta acción es discrecional del empleador.

Terminación de la entrevista.

Se acostumbra a presentar una despedida, agradecer al entrevistado por su tiempo, el entrevistador busca dejar una imagen grata y humana de la empresa.



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



## DAÑOS A LA SALUD POR CAUSAS LABORALES

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresa aquí**

Entérate sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con Fabio Ernesto Poveda Vargas de la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Trabajo.

**¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



### **5.13 Visita domiciliaria laboral.<sup>111</sup>**

La Visita Domiciliaria laboral ha tomado un papel protagónico dentro del proceso de vinculación laboral en todo nivel de empresas y en todas las áreas de las organizaciones. Toda vez por ser un instrumento de investigación y análisis del núcleo familiar, permite obtener información sobre la composición del núcleo familiar, nivel socioeconómico del individuo, distribución de espacios sociales, análisis de entorno social, conducta personal y familiar, aspectos relevantes a evaluar toda vez que impactan directamente a la organización.

La visita domiciliaria laboral es un mecanismo muy común dentro de los procesos de selección de personal. Suelen hacerse al final, después de practicar pruebas de competencias y estudiar la hoja de vida del candidato y la entrevista, para verificar que dicho candidato se adapte a un factor clave de la compañía, la cultura organizacional. Su principal objetivo es conocer si la personalidad del empleado es similar a la de la compañía. Esto con el fin de aumentar las probabilidades de que el empleado dure más tiempo en su cargo, genere valor y haga exitoso el proceso de selección.

Todas las visitas domiciliarias deben ser desarrolladas por un profesional, generalmente un psicólogo o un trabajador social. Las competencias frente al cargo. Basándose en el historial académico y sus experiencias laborales. Las aspiraciones, proyectos y planes a futuro que podrían afectar su adaptación al cargo. Por ejemplo, si tiene planes a corto plazo de irse del país.

Las características de su personalidad que podrían favorecer o afectar su trabajo. Por ejemplo, si el candidato administra procesos logísticos, se le prestará especial atención a su orden personal.

El primer paso debe ser que la empresa le informe al candidato en el inicio del proceso que, si avanza en los filtros, un profesional realizará una visita domiciliaria. Una vez llegue a esta etapa, se debe concretar la fecha y la hora de la visita, el candidato debe estar a tiempo y preferiblemente, con todas las personas que vivan en su hogar. Tener a la mano toda la información solicitada. Como actas de grado y certificados laborales para agilizar el proceso. Ser honesto en todas las respuestas. Si se descubre que miente en la visita o en otras etapas, el proceso se cancelará.

---

<sup>111</sup> Todo lo que debes saber de una visita domiciliaria. Obtenido 18-11-2022: <https://www.gsh.com.co/blog/todo-lo-que-debes-saber-de-una-visita-domiciliaria/>



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

Red de Radio Universitaria de Colombia



Sintonízanos

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



Ingresar aquí



## Programa radial **El Mundo del Trabajo** y la Bioética Laboral

**Conozca el mecanismo de protección para el trabajador informal o por horas y que no alcanza a cotizar a pensiones**



Explicación del Piso de Protección Social:  
Director regional de Bogotá de Colpensiones,  
*Fran Michel Charris Trujillo*

**¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

#### 5.14 Desconexión laboral.<sup>112</sup>

Dentro de las exigencias planteadas en la ley 2191 de 2022, de acuerdo con el artículo 5 todo empleador debe incluir en su reglamentación interna una política de desconexión laboral que contemple por lo menos los siguientes elementos:

La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho, incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Se debe fortalecer la competencia laboral 4.0: Comunicación digital/gestión digital, que se define como: Hacer uso de herramientas y tecnologías digitales para procesos colaborativos. Comunicarse teniendo en cuenta las normas de netiqueta (etiqueta o código de comportamiento que debería tener una persona en un ambiente virtual) mientras se utilizan las tecnologías digitales y se interactúa en entornos digitales.

Otra competencia que se debe fortalecer es la Gestión de la información digital: que sirve para Identificar las necesidades de información, y buscar y procesar datos y contenido en entornos digitales. Acceder, navegar y evaluar críticamente la credibilidad y fiabilidad de las fuentes de datos, información y contenido digital.

La norma determina la necesidad de establecer un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. Además, determinar un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

La garantía de desconexión laboral

En su artículo 4 de la ley 2191 de 2022 señala lo siguiente:

«Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.»

Una manera de asegurar la salud y seguridad en el trabajo es garantizando el descanso de los empleados fuera de su jornada laboral o durante periodos de vacaciones, licencias, descansos o permisos. Teniendo en cuenta los incrementos en los problemas de salud de los trabajadores debido a la falta de descanso

---

<sup>112</sup> Nueva ley de desconexión laboral en Colombia. Obtenido 19-11-2022: <https://www.holdingconsultants.org/nueva-ley-de-desconexion-laboral-en-colombia/>

efectivo como consecuencia de la hiperconectividad de los mismos, se expidió la ley de desconexión laboral en Colombia.

La ley 2191 del 06 de enero de 2022 contempla la desconexión laboral para los trabajadores tanto del sector público como privado, es el derecho que tienen los trabajadores a NO ser contactados por el empleador una vez finaliza su jornada laboral.

### **¿A qué modalidades de trabajo aplica la norma?**

El derecho en cuestión aplica a todas las modalidades de contratación vigentes. Lo que quiere decir que su configuración está pensada para los contratos de trabajo en modalidad presencial y a distancia (trabajo en casa, remoto y teletrabajo).

### **¿Qué implicaciones tiene la expedición de la ley 2191 de 2022?**

Esta ley prohíbe que los empleadores contacten a sus trabajadores por fuera del horario laboral para asuntos de trabajo. Cualquier cláusula o acuerdo entre las partes en contravía del derecho de desconexión laboral, será ineficaz. Si se trata de una conducta persistente y demostrable, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral se entenderá como acoso laboral.

Creación y expedición de una política de desconexión laboral.

Justificar en caso de caso fortuito o fuerza mayor, el requerimiento hecho a un trabajador por fuera de su jornada laboral, acreditando que no existía una alternativa que evitara contactar a dicho trabajador.

### **EXCEPCIONES DE LA LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL**

La ley 2191 de 2022 contempla en su artículo 6 las siguientes excepciones:

Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.

Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable




**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Programa radial  
**El mundo del trabajo**  
 • y la Bioética Laboral • 



## Nociones básicas de derecho laboral

Entrevista a Sandra Lara Chantre, Inspectora de trabajo, sobre los derechos mínimos e irrenunciables dentro del vínculo laboral.



**Todos los jueves**

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

o haz clic aquí 



### 5.15 Intimidad en ambientes tecnológicos.

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”<sup>113</sup>, la privacidad es:

*“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”<sup>114</sup>.*

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 privada<sup>115</sup> 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.)<sup>116</sup>. 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

---

<sup>113</sup> 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](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-3-tema-5-2).

<sup>114</sup> 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.

<sup>115</sup> “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. Groppo, M. El camino que le permite reconectarse. La Nación: El Tiempo. 2019, No. 222. p. 3,6.

<sup>116</sup> 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.

desarrollar su condición de seres libres y autónomos, que es el presupuesto esencial del estado democrático.<sup>117</sup>

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.<sup>118</sup>

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 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.<sup>119</sup>

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”<sup>120</sup>.*

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”<sup>121</sup>.

---

<sup>117</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-640/ del 10 agosto 17 y 18 de 2010. Magistrado ponente: Mauricio González Cuervo.

<sup>118</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-5771452 febrero de 2017. Magistrado ponente: Jorge Iván Palacio.

<sup>119</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-050/16 del 10 de febrero de 2016. Magistrado ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

<sup>120</sup> 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.

<sup>121</sup> 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.



El empleo es de todos  
Mintrabajo

Programa radial  
**El mundo del trabajo**  
• y la Bioética Laboral • 



## El trabajo como sistema vivo y su relación con la tecnología e intimidad

¿Cómo interactúan el derecho al trabajo, la tecnociencia, el trabajo y la intimidad como procesos vitales?



## Todos los jueves

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



**o haz clic aquí** 

## 5.16 Teletrabajo saludable y seguro.<sup>122</sup>

El teletrabajo es la práctica de trabajar de forma remota utilizando Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), las cuales tiene un papel importante y creciente en el lugar de trabajo y un impacto potencial en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Cuando se organiza y realiza correctamente, el teletrabajo puede ser beneficioso para la salud física y mental y el bienestar social. Puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, reducir el tráfico vehicular y el tiempo destinado a los desplazamientos y disminuir la contaminación del aire, todo lo cual puede, indirectamente, mejorar la salud física y mental. El teletrabajo también puede tener beneficios sociales y de salud pública.

Los entornos de teletrabajo pueden no cumplir con los estándares de seguridad y salud ocupacional disponibles en los lugares de trabajo tradicionales. Entornos físicos y diseños del lugar de trabajo deficientes, así como equipos y apoyos inadecuados pueden provocar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y lesiones.

Trabajar en un entorno digital en aislamiento físico de los compañeros de trabajo, junto con las posibles dificultades para gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en lugares por fuera del control directo del empleador, puede dar lugar a problemas de salud mental y conductas poco saludables. Proteger y promover la salud y el bienestar en el teletrabajo requiere un conjunto integral de medidas para proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro, incluida una organización adecuada del trabajo.

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores tienen un papel en la protección y promoción de la salud y la seguridad durante el teletrabajo, incluida la ergonomía, la salud mental y el bienestar, tal como se define en el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (1981) y el Marco Promocional para la Seguridad en el Trabajo y Convenio sobre la Salud (2006).

Se deben desarrollar programas para promover el teletrabajo saludable y seguro. Dichos programas deben brindar asistencia para evaluar y gestionar los factores de riesgo para la salud y la seguridad; entre otros, el puesto de trabajo, los equipos informáticos y periféricos y el soporte TIC remoto. Los servicios de salud ocupacional pueden ofrecer apoyo ergonómico, de salud mental y psicosocial. Los trabajadores deben colaborar con los empleadores en la implementación de estas medidas, cooperando con su empleador y cumpliendo con sus propios deberes de salud y seguridad para garantizar condiciones dignas y seguras para el teletrabajo.

Existe una amplia evidencia sobre el impacto del trabajo prolongado con los equipos de cómputo, en una serie de dolencias físicas (por ejemplo, daño musculoesquelético y fatiga visual) en entornos de oficina. Sin embargo, pocos estudios han evaluado específicamente el impacto en el escenario del teletrabajo.

---

<sup>122</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_836250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf)

Pese a ello, las investigaciones realizadas han evidenciado impactos tanto positivos como negativos en la salud física.

Los trabajadores generalmente consideran que el teletrabajo tiene un efecto positivo en su salud, pero puede generar problemas derivados del diseño del puesto de trabajo y las largas horas laboradas (7). Así mismo, dos estudios informaron reducciones en la presión arterial —un estudio basado en cuestionarios del personal académico encontró que los teletrabajadores tenían menos problemas relacionados con la hipertensión arterial (8) y un estudio de trabajadores del gobierno sueco mostró que la presión arterial era significativamente más alta durante el trabajo en la oficina que durante el teletrabajo.

Si bien esta modalidad se ha utilizado más recientemente durante la pandemia ocasionada por la COVID-19 para prevenir la propagación del virus, también se ha descubierto que algunos teletrabajadores también han tenido problemas para continuar trabajando cuando están enfermos, lo que se ha denominado presentismo por enfermedad. No obstante, estos estudios son preliminares. Por ende, se necesitará más investigación para determinar los verdaderos impactos del teletrabajo para diferentes trabajadores y durante períodos de tiempo más prolongados.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

 Red de Radio  
Universitaria de Colombia

 Sintonízanos  
• Unipiloto Radio Online  
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>  
 Ingresa aquí



## Programa radial **El Mundo del Trabajo** y la Bioética Laboral

**Todo lo que necesitas saber sobre los  
beneficios del teletrabajo, trabajo remoto  
y trabajo en casa.**



Diálogo Con  
**Jennifer Villabon Peña,**  
Coordinadora Grupo de Función Coactiva o de  
Policía Administrativa de la Dirección Territorial  
de Bogotá del Ministerio de Trabajo.

**¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

### 5.17 Factores de riesgo psicosociales.<sup>123</sup>

La relevancia del abordaje de los factores de riesgo, psico laboral, permite identificarlos, evaluarlos y establecer estrategias de intervención para prevenir y controlarlos eficazmente, incluyéndolos dentro del programa de salud ocupacional; para que sean medidas integrales, conforme a la resolución 1016 de marzo de 1989, la cual reglamenta la organización, Funcionamiento y Forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país, específicamente el tema de riesgos psicosociales debe abordarse, pues el artículo 10 numeral 12 plantea:

“Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales a ley de manera obligatoria la intervención en factores de riesgo... es por ello que la empresa debe asignar recursos, facilitar la labor del personal, tener personal capacitado y tiempo para que las políticas de intervención se desarrollen, ya que esto repercutirá en el bienestar del personal y la productividad de la organización”.

Según la resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Por otra parte, la OMS la define como interacciones en el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento.

Factores extralaborales: Se refieren a las características individuales del trabajador y del entorno familiar, social, económico, político y cultural que lo rodea, situación Familiar- Posibilidades Culturales y Recreativas - Situación de Orden público - Situación Geográfica. Factores personales: Información socio demográfica Edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad, entre otros.

---

<sup>123</sup> Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Obtenido 19-11-2022: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Las%20primeras%20listas%20de%20riesgos,el%20trabajo%20por%20turnos%2012.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002#:~:text=Las%20primeras%20listas%20de%20riesgos,el%20trabajo%20por%20turnos%2012.)



El empleo es de todos

Mintrabajo



**Corte Constitucional reconoce derechos laborales a la modelo webcam**



Programa radial

**El mundo del trabajo  
• y la Bioética Laboral •**



**Sentencia t-109/21.**

**Acción de tutela formulada por fantina contra pedro blanco, sobre la vulneración de los derechos fundamentales.**

Garantías laborales de trabajadora sexual que fue desvinculada como una medida para proteger el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

**Todos los jueves**

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



**o haz clic aquí**



**www.bioeticadeltrabajo.org**

### 5.18 Principios del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo.<sup>124</sup>

- Busca la dignidad y excelencia en la gestión pública.
- Propende por la formación crítica y ética, así como la conciencia de las responsabilidades sociales y morales del Inspector de trabajo.
- Fortalece el compromiso con el análisis y solución a los problemas del mundo del trabajo especialmente con la población vulnerable con equidad de género y primacía de los a adolescentes trabajadores, así como de los adultos mayores.
- Desarrolla metodologías participativas de investigación jurídica – social y en salud ocupacional con un seminario permanente institucional científico y participativo.
- El Inspector de trabajo es el principal agente de su formación para resolver los problemas al dirimir los conflictos laborales que se le presentan con creatividad y responsabilidad.
- Propicia por un ambiente interdisciplinario y flexible, esencial para la integración del derecho laboral, los riesgos profesionales la ingeniería industrial, la economía laboral, la sociología del trabajo, y la ética del trabajo estimulando en el inspector de trabajo la formación integral.
- 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, diálogo social y relaciones industriales.

---

<sup>124</sup> Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Obtenido 19-11-2022:  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/manual\\_del\\_inspector.pdf/](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/manual_del_inspector.pdf/)



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

## El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



### Historia del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo y Servidores Públicos

Conversatorio con los Inspectores de Trabajo  
Román Ernesto Díaz Jiménez e Iván Alfredo  
Ortiz Rodríguez.

## 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

## **5.19 Principios, la función preventiva y conciliatoria de la inspección de trabajo.<sup>125</sup>**

### **Principios del derecho laboral:**

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social debe considerar los principios del derecho laboral, como son los principios generales del C.S.T., de normas especiales y de los Convenios de la OIT, entre los cuales se pueden citar los siguientes:

- Dignidad ▪ Solidaridad ▪ Igualdad de oportunidades ▪ Irrenunciabilidad ▪ Favorabilidad ▪ Primacía de la realidad ▪ Estabilidad Laboral.

### **Función preventiva:**

La prevención, debe sustentarse en hacer un mayor trabajo de información y sensibilización hacia los actores productivos sobre el cumplimiento de la Ley; en hacer análisis de riesgos para focalizar el trabajo de inspección; en asistir preventivamente y evaluar los diferentes aspectos juntamente con trabajadores y empleadores de la empresa; en promover acciones específicas de cumplimiento y mejora en las empresas; en maximizar la actuación de la autoridad para facilitar todos los esfuerzos anteriores; y en impulsar el mayor involucramiento y compromiso de las organizaciones empresariales, sindicatos e instituciones públicas en el proceso de inspección<sup>25</sup>.

La prevención debe concebirse como un proceso que implica: persuadir y asesorar para crear una cultura de cumplimiento de la Ley.

- Focalizar la inspección hacia actividades económicas y empresas que presentan mayor vulnerabilidad en el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.
- Actuar antes de que ocurran los problemas o puedan reducirse y mitigarse su efecto negativo.
- Inducir acciones que fortalezcan la protección de los derechos de los trabajadores y la competitividad de la empresa.
- Promover una mayor colaboración entre los sectores.

---

<sup>125</sup> Principios del Derecho Laboral. Obtenido 19-11-2022: <https://www.monografias.com/trabajos104/principios-derecho-laboral/principios-derecho-laboral>

### **Función conciliadora:**

El numeral 3 del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 prevé que “corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa<sup>54</sup> y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal”. Esta consideración permite afirmar que la conciliación puede ser benéfica en muchos aspectos:

1. Pone fin a las controversias a través de un medio amigable ante autoridad competente.
2. Una buena conciliación supera las diferencias de los intervinientes.
3. Una conciliación equitativa en favor de los intereses de ambas partes evita futuras controversias.
4. La conciliación con medios adecuados podría facilitar un acercamiento.
5. A través de la conciliación se cumpliría con uno de los fines del estado, consistente en proteger a las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes y creencias, al igual que los demás principios y derechos y, asegura el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y los particulares, artículo 2º de la C.P. Al respecto, el tratadista Gregorio Rodríguez, señala que “la conciliación da a menudo a las partes, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proporciones justas facilita el acuerdo entre las partes, evita los gastos que conlleva un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad que cada una de las partes pone para comprender el punto de vista de la otra. Las estadísticas demuestran que, en la práctica, se resuelve de esta manera un gran porcentaje de conflictos individuales de trabajo”.



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

programa radial

## El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



### Especial sobre derechos fundamentales.

- Impulso al trabajo para los adultos mayores.
- Ley de "segundas oportunidades". Incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada.
- El servicio doméstico.

**Escucha a Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio del Trabajo.**

## Todos los jueves

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



o haz clic aquí

**U2** UNIVERSIDAD  
DE COLOMBIA **Piloto**

Red de Radio  
Universitaria de Colombia

## **5.20 Perfil profesional del inspector de trabajo.<sup>126</sup>**

### **¿Qué es un perfil profesional?**

El perfil profesional es el conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades de saber hacer en un contexto), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes) que permiten al ciudadano acceder a una organización concreta en el sector público, en este caso particular inspectores de trabajo y seguridad social.

### **¿En dónde se encuentra descritas las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos?**

El manual específico de funciones y de competencias laborales.

Es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño laboral. El manual es el instrumento base para realizar la selección, capacitación, bienestar, régimen disciplinario, entre otros.

### **¿En el ministerio de trabajo en donde está reglamentado los aspectos relacionados con el manual de funciones y en particular con las competencias de los inspectores de trabajo?**

Mediante la resolución 00770 del 14 de marzo de 2022, se modificó y adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del ministerio de trabajo, esto corresponde a una adición a la resolución 3811 del 03 de septiembre de 2018. La adición corresponde a 355 cargos del empleo denominado Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 grado 14 de acuerdo con el decreto 144 de 2022.

---

<sup>126</sup> Perfil profesional. Obtenido 19-11-2022: <http://www.trabajosocialleon.org/perfilprofesional.php>

En la resolución en su parte de considerandos establece:

1. Que el Ministerio del Trabajo requiere contar con servidores públicos altamente cualificados dado el robustecimiento de las cargas laborales relacionado con el cumplimiento de ejecución de la política nacional de trabajo decente, el fortalecimiento del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, la interacción con su contexto nacional e internacional y el cumplimiento de las políticas, planes generales, programas y proyectos del Sector Administrativo del Trabajo aspectos fundamentales en la misionalidad de este ente Ministerial.
2. Que se requiere dar cumplimiento a los compromisos adquiridos dentro de los TLC, especialmente con Estados Unidos en el aumento en el número de inspectores de forma tal que semejore sustancialmente el cumplimiento de las normas laborales en el país, y el cumplimiento de los compromisos internacionales, tanto en los organismos multilaterales, tales como, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como las obligaciones que tiene el Estado en el marco de los Tratados de Libre Comercio, específicamente con Canadá y Estados Unidos.
3. Que el Ministerio del Trabajo presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública, para efectos de modificar la planta de personal, el estudio técnico de que trata el Artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Artículo 228 del Decreto - Ley 019 de 2012 y los Artículos 2.2.12.1a 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, obteniendo concepto técnico favorable de ese Departamento Administrativo.
4. Que la presente modificación de planta cumple con lo dispuesto en el Artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, Artículo 2.2.1.5.2. del Decreto 1083 de 2015 adicionado por el Artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, los cuales señalan que el diez (10%) de los nuevos empleos derivados de modificaciones de las plantas de personal no se deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años. En la modificación de la planta se adicionaron 36 cargos de profesional universitario código 2044 a los cuales se le aplicara los criterios del primer empleo.
5. Que, para los fines de este Decreto, la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público otorgó concepto favorable para modificar la planta de personal del Ministerio del Trabajo, mediante comunicación No. 2-2021-068534 del 26 de diciembre de 2021.
6. El Ministerio del Trabajo, distribuirá los cargos de la planta global a que se refiere el Artículo 1º del presente Decreto (144 de 2022), mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad

## **¿Que contiene la descripción de la ficha del empleo de inspector de trabajo del manual de funciones y competencias vigente?**

Identificación del Empleo.

El inspector de trabajo y Seguridad Social dentro del sistema de jerarquización está ubicado en el nivel profesional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales (ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Decreto 1083)

Denominación del empleo.

Dentro de los nomencladores de empleo la denominación corresponde a: Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Código: 2003. El número dos (2) corresponde al nivel jerárquico. Código 0 Directivos código, 01 Asesores, código 02 Profesionales, Código 03 Técnicos, Código 04 Asistenciales. El numero 003 corresponde a la denominación del empleo de Inspector de Trabajo y Seguridad social.

Grado:14 corresponde a la escala salarial establecida dentro de la planta de personal Numero de cargos: 355 del empleo denominado Inspector de trabajo y seguridad social.

Dependencia:” Donde se ubique el empleo”. La planta del ministerio es una planta global. Esto quiere decir que cualquiera de los 355 inspectores puede ser ubicado en cualquiera de las áreas de inspección, vigilancia y control y territoriales dependiendo de las necesidades del servicio.

Cargo del jefe inmediato: “Quien ejerza la supervisión directa”, una vez más como la planta de personal es global, el inspector estar subordinado al jefe de la dependencia a la cual a sido asignado.

**EL PROPOSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO.**

“Ejecutar acciones de Inspección, vigilancia y control en materia de empleo, trabajo y seguridad social en pensiones y riesgos laborales, incluyendo el desarrollo de conciliaciones extrajudiciales laboral en derecho, dentro del territorio de su jurisdicción, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales en el sector privado y sobre los derechos colectivos y riesgos laborales del sector público”. resolución 0770 14 de marzo de 2022.

### **¿Que son los roles de trabajo?**

Consiste en un concepto que comprende las tareas específicas a realizar en un entorno laboral a finde asegurar la productividad y resultados del resto del equipo.

### **¿Cuáles son los roles de trabajo del inspector de trabajo y seguridadsocial?**

Rol de Función Preventiva Rol de función Coactiva Rol de función conciliadora.

Rol de mejoramiento de la normatividad laboralRol de la función de acompañamiento.

Rol de atención al ciudadano conocimientos básicos.

Para desempeñar los roles y funciones esenciales el manual de funciones y competencias establece:

Derecho laboral.

Derecho AdministrativoConciliación.

Seguridad Social. Riesgos laborales.

### **¿Qué son las competencias laborales en el sector público?**

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. ARTÍCULO 2.2.4.2 DECRETO 815 DE 2018 (mayo 8).

### **¿Qué son las competencias funcionales?**

Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados. (Evidencias de procedimiento, resultado y comportamiento) ARTÍCULO 2.2.4.5. DECRETO 815 DE 2018 (mayo 8).

### **¿Qué son las competencias comportamentales?**

Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. ARTÍCULO 2.2.4.6 DECRETO 815 DE 2018 (mayo 8).

### **¿Cuáles son las competencias comunes que deben tener los funcionarios del sector público?**

Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos. Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral /de carrera, provisional, periodo de prueba, periodo fijo.

1. Aprendizaje continuo.

Identifica, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.

2. Orientación a resultados.

Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.

3. Orientación al usuario y al ciudadano.

Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.

4. Trabajo en equipo.

La competencia de trabajo en equipo se refiere a la capacidad de participar activamente en la búsqueda de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

5. Adaptación al cambio.

La competencia de adaptación al cambio es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización o de los requerimientos del trabajo en sí.

**¿Cuáles son las competencias del nivel profesional?**

1. Aporte técnico-profesional.

Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.

2. Comunicación efectiva.

Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.

3. Gestión de procedimientos.

Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.

#### 4. Instrumentación de decisiones.

Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.

Requisitos de estudio y experiencia

Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Derecho y afines

Medicina

Ingeniería Industrial y afines

Administración

Economía

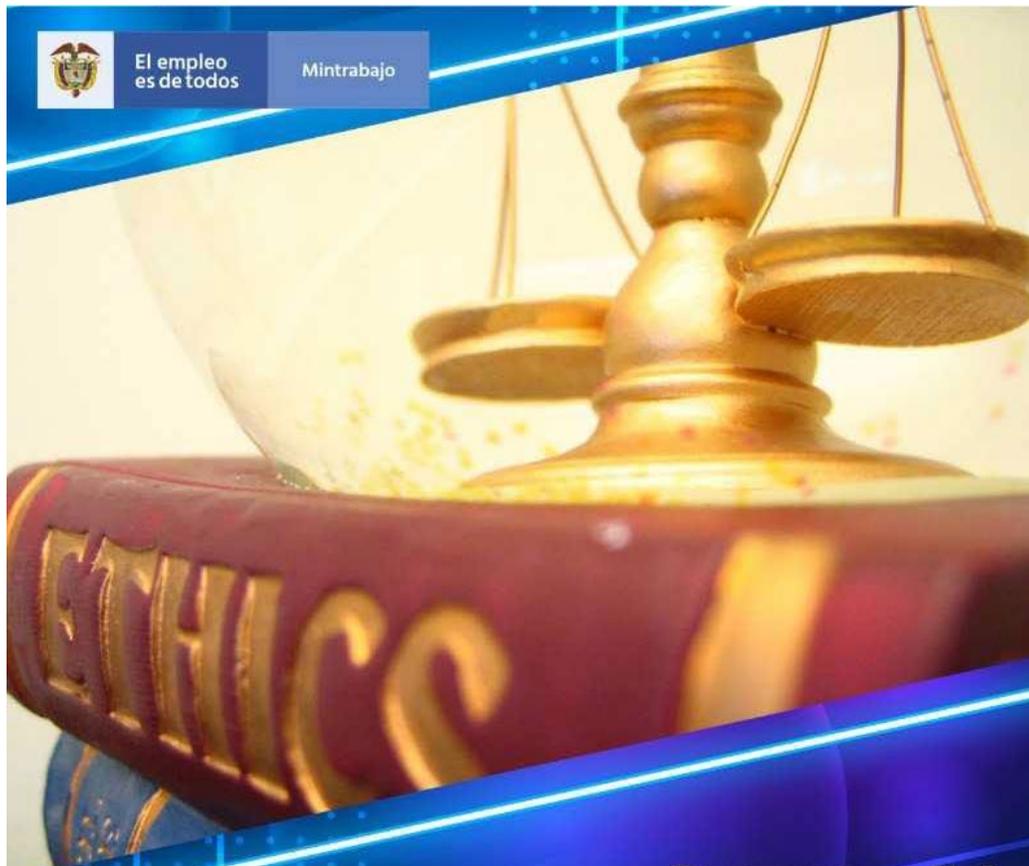
Experiencia

Trece meses de experiencia profesional relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



## ¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL Y PORQUÉ ES IMPORTANTE?

### Sintonízanos

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

[Ingresa aquí](#)



Actualízate con Olga Beltrán y César Camargo, de la Oficina de Egresados de la Universidad Piloto

**¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.**

Para mayor información:

+57 300 574 78 11  
 [ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## **5.21 Como afrontar las pruebas de selección en los concursos.<sup>127</sup>**

### **1. Criticar la utilidad de las pruebas.**

No pierda el tiempo criticando la utilidad de las pruebas. Piense que debe prepararse para ellas y realizarlas de la mejor manera posible.

### **2. Conocer y establecer el proceso de funcionamiento de las pruebas.**

Entrélese y familiarícese con las pruebas.

Lo importante no es conocer la prueba en sí sino los procesos mentales que subyacen\* a ellas.

La mayoría de las pruebas, excepto algunas que son proyectivas, se aplican de forma colectiva.

Usted debe enfrentar varias pruebas de diverso tipo que valoran un amplio número de factores importantes para el buen desempeño de un puesto de trabajo.

### **3. La presentación personal en una prueba de selección.**

Su presentación no la debe descuidar.

Debe ir sobrio, con ropa cómoda.

Vista de manera correcta como si fuera para una entrevista.

### **4. Hora en que debo llegar al compromiso de la prueba de selección y las consecuencias del incumplimiento en este primer contacto con el empleador o su representante.**

El día de la prueba llegue con anticipación al lugar donde lo citaron.

Procure llegar con el tiempo suficiente, pero no con demasiada antelación, usted puede dar la sensación de ansiedad

Una vez comience la prueba usted no podrá entrar.

Reprogramar esta actividad es muy difícil.

---

<sup>127</sup> 11 estrategias para obtener mejor puntaje en las Pruebas. Obtenido 3/03/2023:  
Escritas <https://grupoguard.com/co/blog/convocatorias/11-estrategias-obtener-puntaje-pruebas-escritas/>

No pierda su oportunidad labor por su negligencia o descuido.

### **5.Elementos que debo llevar a la prueba de selección.**

Lea las instrucciones de la citación

No olvide llevar lápiz, bolígrafo y papel.

Aunque seguramente le proporcionarán el material necesario para la realización de las pruebas, no está de más que sea precavido.

### **6. Controlar los nervios en la ejecución de las pruebas.**

Controle sus nervios. No, le ayudarán a pasar las pruebas y pueden hacer que dé la impresión de ser una persona intranquila. Lo mejor es mostrar una actitud de confianza. Trate de estar tranquilo y relajado.

Sea sincero, véndase bien, sea auténtico. Los seleccionadores cuentan con los instrumentos para determinar el grado de sinceridad de las personas.

Ante todo, no mienta y sea usted mismo.

Cuando responda una prueba psicológica proyectiva, es decir, de personalidad, hágalo siempre diciendo la verdad (competencias comportamentales)

Si miente y oculta algunos rasgos de su personalidad, será detectado inmediatamente. A pesar de esto, parece que está comprobado que la mayoría de las personas no suelen ser sinceras; que casi todos responden lo que creen que es más conveniente responder para dar la sensación de ser bueno, listo, culto, etcétera.

### **7. Manejar la espontaneidad en las pruebas de selección.**

Sea espontáneo. En una prueba de personalidad, no piense demasiado lo que va a contestar. Si se demora más del tiempo promedio, da la impresión de ser muy dubitativo.

### **8. Escuchar a las personas que controlan las pruebas.**

Escuche con atención las instrucciones. Mientras la persona encargada de pasar las pruebas explica el funcionamiento de cada ejercicio, no piense en otra cosa.

### **9. Formular interrogantes sobre los procedimientos y forma de afrontar las pruebas.**

Pregunte cuando no entienda algo. Si queda con una duda, puede contestar de forma equivocada las preguntas planteadas. Sin embargo, en algunos casos, las directrices que se dan son intencionalmente ambiguas y la persona que aplica las pruebas no está autorizada a hacer ningún tipo de aclaración.

**10. Contestar las preguntas de las pruebas, de acuerdo con un orden.**

Lea con cuidado los ejemplos, ellos le orientan para el desarrollo de la prueba.

**11. Leer instrucciones, seguir normas y formular interrogantes al personal que practica las pruebas, sobre inconvenientes o no en entendimiento sobre la formulación de las preguntas.**

Lea bien las instrucciones, siguiendo las normas dictadas por el examinador y pregunte si no entiende alguna de ellas.

**12. Comportamientos durante el desarrollo de las pruebas.**

A partir del momento en que se le dé la orden de comenzar la prueba, debe concentrarse exclusivamente en el documento que tiene delante e intentar hacerlo lo mejor posible. Olvídense del resto de personas que están en el recinto. No se distraiga mirando o charlando con los participantes. Esto puede ser motivo de una descalificación.

**13. Criterios para contestar las preguntas que se formulan en las pruebas de selección.**

Una vez empiece la prueba, no formule ninguna pregunta. Primero, porque perderá un tiempo precioso y segundo porque su intento será en vano, ya que no recibirá ninguna respuesta. Usted tuvo esa posibilidad antes de comenzar. Si no la aprovechó, ahora es tarde. Lea la pregunta y piense con cuidado sus respuestas.

Las primeras preguntas de cada prueba suelen ser las más fáciles, de esta manera se consigue tranquilizar a los buscadores de empleo, a medida que se avanzan se complican cada vez más.

Resuelva primero las preguntas donde tenga la certeza de la respuesta, dejando las más difíciles para el final.

Escoja para cada pregunta la respuesta que crea más correcta entre las opciones que se le presentan.

Si ninguna de las alternativas que le ofrecen como respuesta corresponde con su forma de ser, elija la que más se aproxima.

Guíese por las palabras clave.

En las pruebas de aptitud si no sabe la respuesta o tiene dudas, lo mejor es pasar a la pregunta siguiente y, una vez haya llegado al final, repasar las que ha dejado de contestar.

#### **14. Manejo del tiempo durante las pruebas.**

No se afane en ahorrar tiempo, no deje de resolver las preguntas o de leer las instrucciones. Hay preguntas evidentes, utilice el sentido común, a veces las respuestas más sencillas son las correctas. No dedique demasiado tiempo a un ítem. Si tiene dificultad al contestarlo, pase a la siguiente pregunta.

Recuerde que las pruebas de aptitud tienen una duración limitada. Para ello lo usual es someter al candidato a una batería de preguntas contra el tiempo, donde se le pide hacer secuencias lógicas o escribir una cierta cantidad de palabras por minuto.

Utilice todo el tiempo que le queda para terminar la prueba.

No se desanime si al finalizar el tiempo concedido no ha respondido todas las preguntas. Las pruebas están calculadas para que determinado porcentaje de los buscadores de empleo pueda responder a todos los ítems

#### **15. Confianza en sí mismo para afrontar la prueba.**

Tenga confianza en usted mismo. Las pruebas han sido diseñadas para personas de inteligencia y características normales no para “genios”.

## **6 . TRABAJO DE CAMPO.**



El empleo es de todos

Mintrabajo



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](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)

[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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 socio-histórico 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”.<sup>128</sup>*

128

---

<sup>128</sup> Hooft, 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”<sup>129</sup>*

*“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”<sup>130</sup>.*

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”<sup>131</sup>.*

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

---

<sup>129</sup> 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.

<sup>130</sup> Ibidem Pág. 3

<sup>131</sup> 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. <sup>2</sup>

hubiera sido posible una Colegiatura de Inspectores de Trabajo como objeto de investigación, porque se 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”<sup>132</sup>.

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) <sup>133</sup> aplicando pedagogía por parte de los Inspectores de trabajo como operadores jurídicos, administrativos, implementando la Inspección de Trabajo inteligente<sup>134</sup>.

*“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”<sup>135</sup>.*

---

<sup>132</sup> 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.

<sup>133</sup> Funciones del derecho, Vicenzo Ferrari. Editorial Universidad Externado de Colombia. 2014 Traducción de María José Añon Roig, Javier de Lucas Martín. P.2010

<sup>134</sup> Ingerborg Carvajal y Meneses, D. (2003) *Aproximándonos a nuevos tipos de inteligencia: Investigación*. Bogotá: Universidad del Bosque.

<sup>135</sup> 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](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.bioeticadeltrabajo.org](http://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"*<sup>136</sup>.

## 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

---

<sup>136</sup> 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.<sup>137</sup>

#### **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.

---

<sup>137</sup> 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: <a href="http://www.amarilo.com.co">www.amarilo.com.co</a></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: <a href="http://ww.arconstrucciones.com">ww.arconstrucciones.com</a>.</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: <a href="http://www.flotamacarena.com/">http://www.flotamacarena.com/</a></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: <a href="http://www.servientrega.com">www.servientrega.com</a>.</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: <a href="http://www.flotamagdalena.com/">http://www.flotamagdalena.com/</a></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: <a href="http://www.saferbo.com/">http://www.saferbo.com/</a>.</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 <a href="http://www.quala.com.co">www.quala.com.co</a></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 <a href="http://www.panamericana.com">www.panamericana.com</a>)</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 <a href="http://www.gruporecordar.com">www.gruporecordar.com</a>)</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 <a href="http://www.cbc.com.co">www.cbc.com.co</a>, 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 25.<sup>138</sup>

<sup>138</sup> Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor



Figura 26. <sup>139</sup>

<sup>139</sup> Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas 2, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor.



Figura 27. <sup>140</sup>

<sup>140</sup> Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas 3, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor.



Figura 28. <sup>141</sup>

<sup>141</sup> Gómez G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor.



Figura 29.<sup>142</sup>

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



Figura 30.<sup>143</sup>

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



Figura 31.<sup>144</sup>

<sup>144</sup> 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.<sup>145</sup>



Figura 32<sup>146</sup>

<sup>145</sup> El libro de los mapas mentales, 1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S.A; Barcelona.  
<sup>146</sup> 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.<sup>147</sup>



### **Mapa mental:**<sup>148</sup>

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.

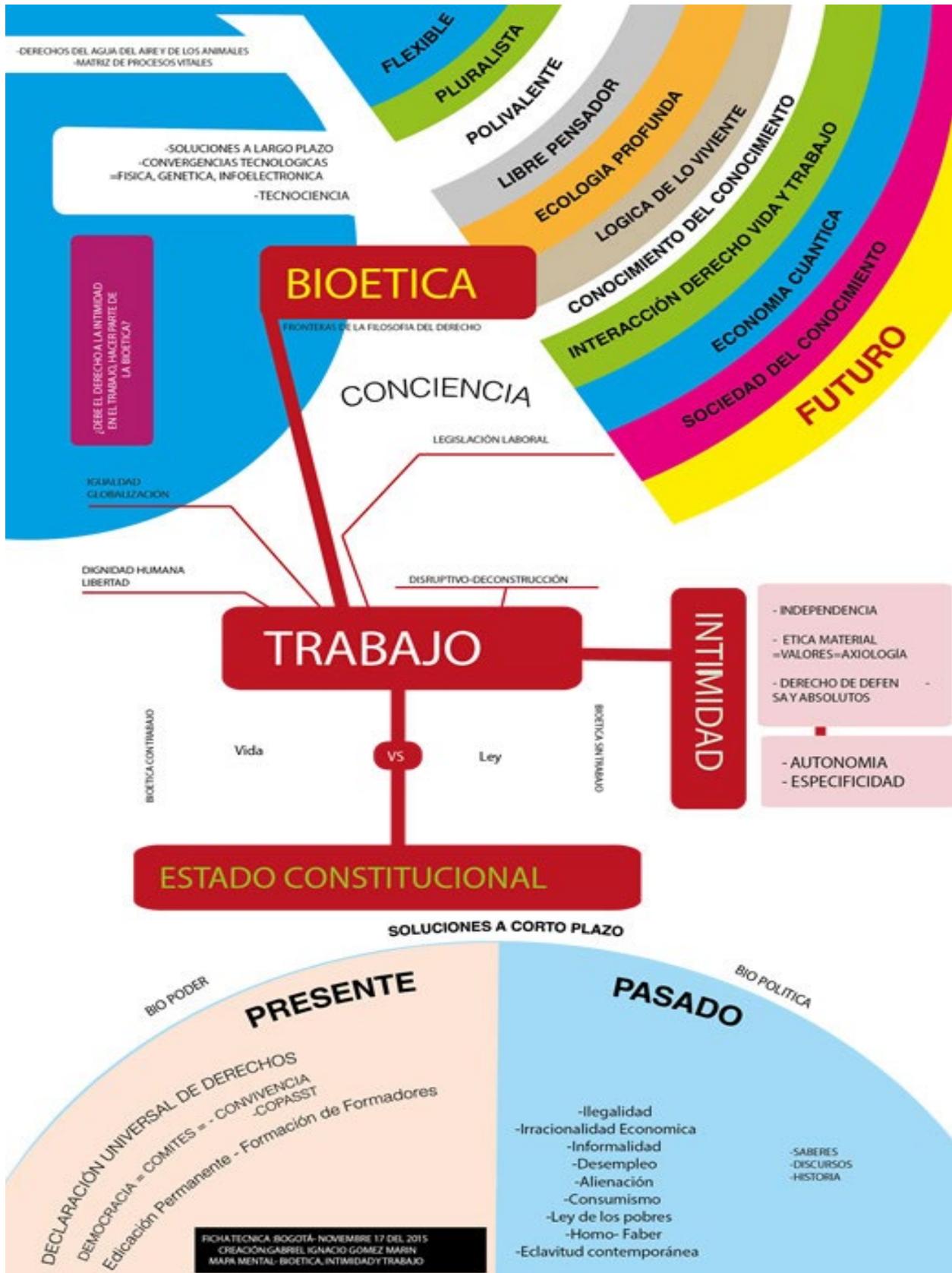
---

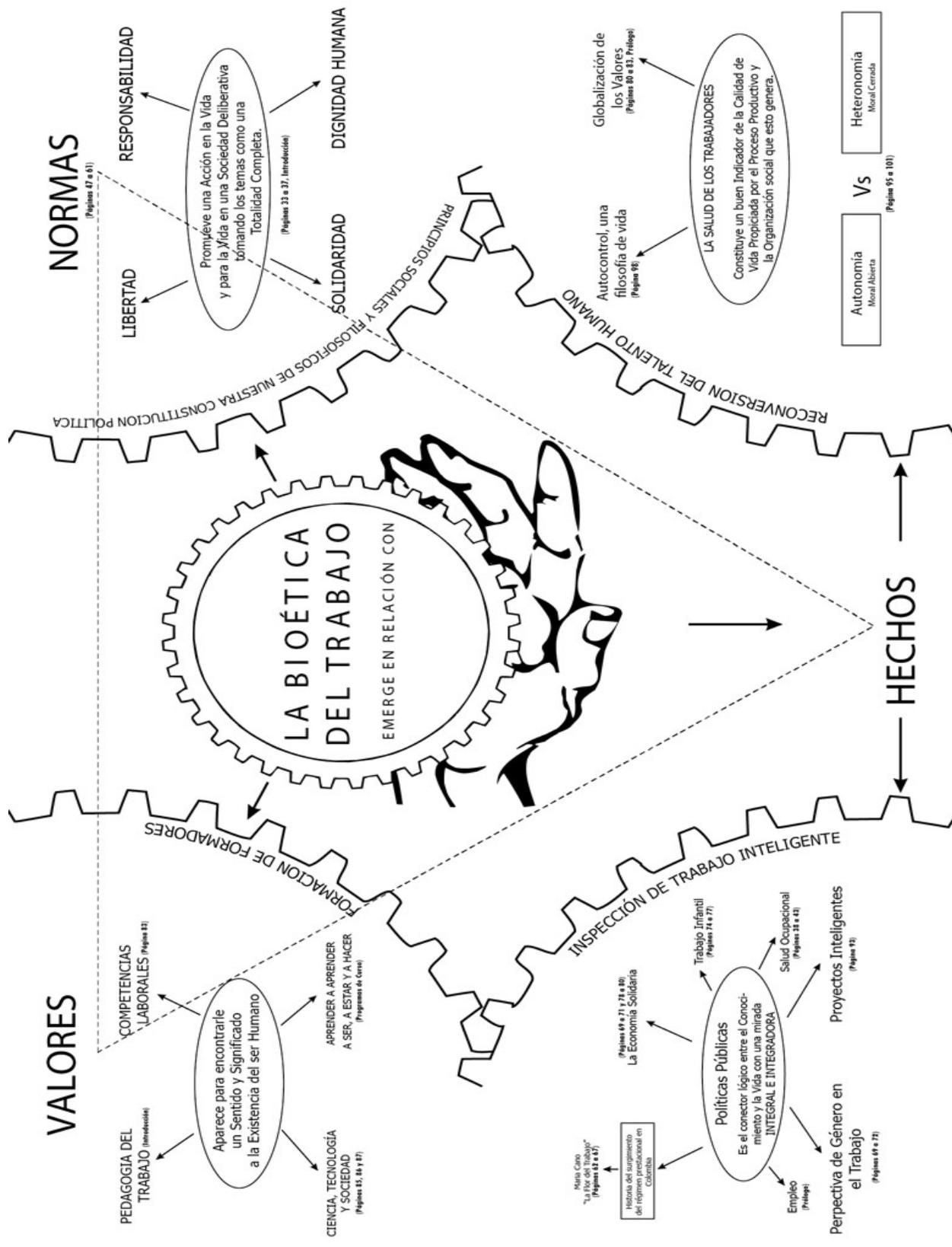
<sup>147</sup> Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

<sup>148</sup> Ibidem







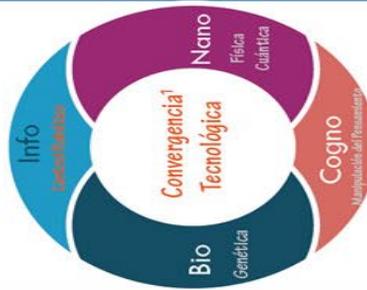


Encarnar la viabilidad de la vida a partir de la incertidumbre

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

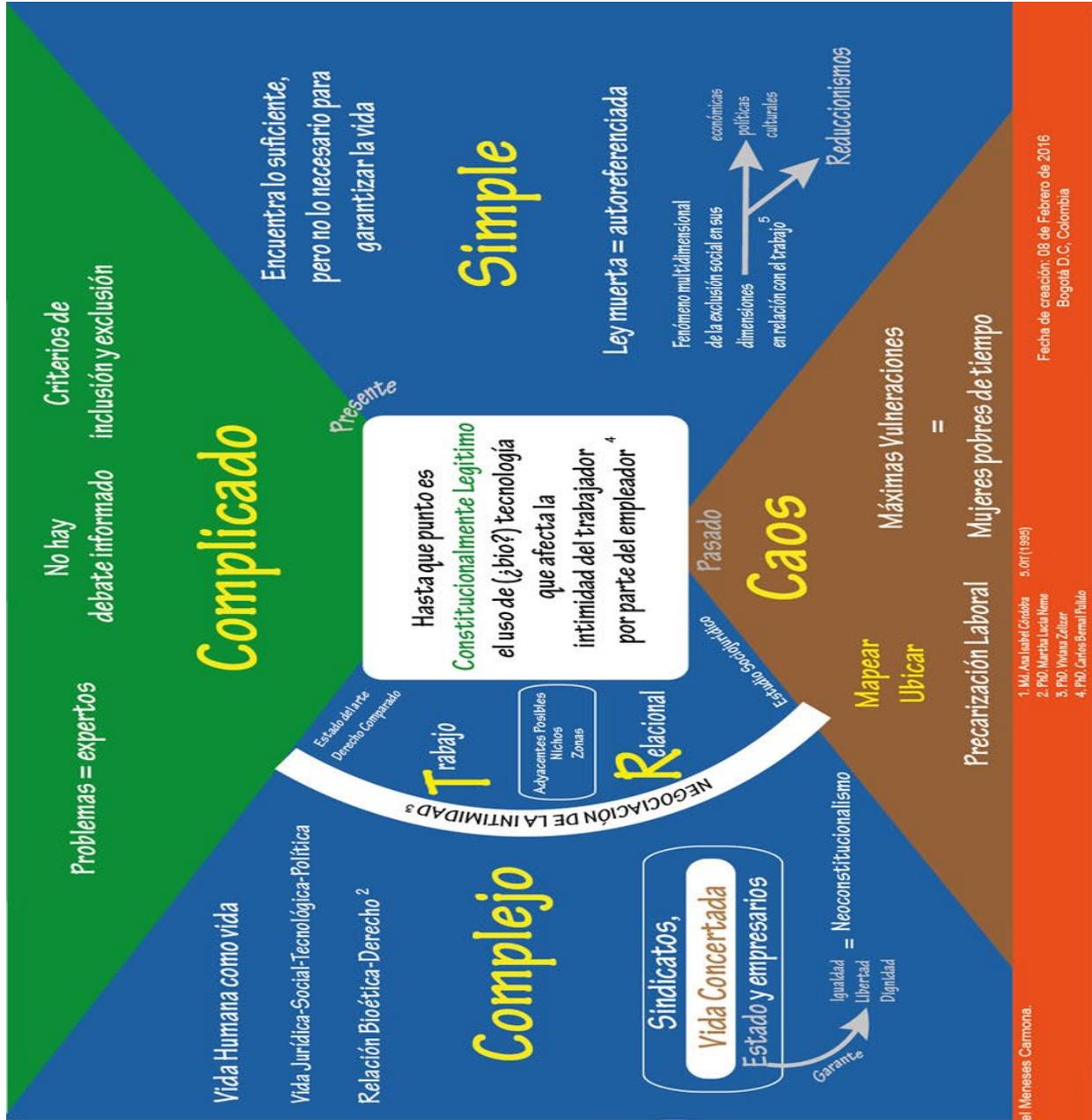
# Bioética Inmanente al Trabajo

Llevar los Principios a las reglas



Sentencia T629 de 2010

Pluralidad de opciones morales



1. M. Ana Isabel Córdoba 5. Ott (1995)  
 2. PhD. Martha Lucía Nema  
 3. PhD. Yvanna Zúñiga  
 4. PhD. Carlos Bernal Pulido











# 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 esto 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 u 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.

**consejo de europa en 1950**

"Consejo el derecho al respeto a la vida privada y familiar, determine en el numeral segundo que la injerencia de las autoridades públicas debe ocurrir de manera excepcional, debe ser prevista en la ley, y solo en caso de ser necesaria como medida de salvaguarda de la seguridad nacional, el bienestar económico del país, la protección de la salud, entre otros aspectos"



Unión Europea

tribunal europeo de derechos humanos

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

## LEGISLACION UNIVERSAL SOBRE TRABAJO, INTIMIDAD Y BIOÉTICA



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/39167 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

### españa

Sentencia del tribunal constitucional (joc. 196/2004) del 15 de noviembre: Los derechos fundamentales consisten en un límite al ejercicio del poder subord., como el poder de dirección del empleador constituye un límite para el ejercicio inextinto de los derechos de los trabajadores.



"Fallo sobre la empresa. Aquí Chile SA donda se pronunció con el objeto de que se declare: a) que el sistema de vigilancia vía videocámara constituye un control ilícito de los trabajadores cuando su uso tiene por objeto vigilar el desempeño laboral de éstos, porque se afecta el derecho a la intimidad, vida privada y honra de los dependientes".



### chile



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 25-65 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 medio 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 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 vídeos 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.

### 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 predicán 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."<sup>149</sup>

---

<sup>149</sup> Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

## **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 encargarnos 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”.<sup>150</sup>

---

<sup>150</sup> Portal web: Universidad Piloto [www.unipiloto.edu.co](http://www.unipiloto.edu.co). Obtenido 25/07/2022.

## **9 . BIBLIOGRAFÍA.**

## FUENTES Y CONSULTAS:

Minsalud. Bogotá, Grupo de Asistencia Técnica, 2005. 158 p.

Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica, Pág. 2.

El Espectador. Observatorio Laboral: Universidad del Rosario, p.3.

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

Fondo de Cultura Económica, 2008, p. 21.

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

Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018. Bogotá.

Hoof, P. F. *Casos bioéticos en la jurisprudencia*. (p. 4-5). Bogotá: Editorial Temis S.A.

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

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.

La teoría de la autopoiesis de Maturana y Varela. *Revista Iberoamericana de Psicología issn-I:2027-1786*, 10 (2), 145-155. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

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

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

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*, Vol. 3, No. 6. Santiago: 2012, pp. 29-52.

Revista Iberoamericana de Psicología issn-l:2027-1786, 10 (2), 145-155. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

### RECURSOS ELECTRÓNICOS:

¿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)

¿Qué es la gestión del flujo de trabajo? Obtenido 16-11-2022:

<https://www.processmaker.com/es/blog/workflow-management/>

Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021.

Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_836250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf)

Página Web y Blog [bioeticadeltrabajo.org](http://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/grupos-de-investigacion/>

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/>

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>

Todo lo que debes saber de una visita domiciliaria. Obtenido 16-11-2022:

<https://www.gsh.com.co/blog/todo-lo-que-debes-saber-de-una-visita-domiciliaria/>

Competencias Laborales. Obtenido 18-11-2022: <https://talentohumanocali.jimdofree.com/competencias-laborales/>

El desempleo y sus consecuencias psicológicas. Obtenido 18-11-2022.  
<https://www.alteapsicologos.com/el-desempleo-y-sus-consecuencias-psicologicas/>

El periodo de prueba en el sector público. Obtenido 23/ 4/2022:  
<https://grupogear.com/co/ayuda/convocatorias/funciona-periodo-prueba>

Mauricio Montealegre. El período de prueba: responsabilidad del empleador. Editorial La República S.A.S. Obtenido 23/04/ 2021: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/el-periodo-de-prueba-responsabilidad-del-empleador-2728600>

Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad. Obtenido 19-11-2022:  
<https://journals.openedition.org/polis/2687>

La fuga de conocimiento como problema. Obtenido 19-11-2022: <https://henkaconsulting.com/el-extrano-caso-de-la-fuga-de-conocimiento/#:~:text=La%20fuga%20de%20conocimiento%20como>

CARDIEL, David. ¿Hacia una nueva ética del trabajo? España: Ethic, 13 de octubre de 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en: <https://ethic.es/2021/10/hacia-una-nueva-etica-del-trabajo/> //

Plan de incubación para empresas de base biotecnológica en Caldas.  
Recuperado de <http://www.inviertaencolombia.com.co/sectores/servicios/biotecnologia.html>.

Luhmann y la autopoiesis de la comunicación. La tercera, 2021. [En línea]. Recuperado el 29/04/22. Disponible en:  
<https://www.latercera.com/opinion/noticia/maturana-luhmann-y-la-autopoiesis-de-la-comunicacion/zctnlouv2vhfxpocir7rrk4xsu/>

Cinta de Moebio Revista de Epistemología de Ciencias Sociales Universidad de La Frontera. Chile. [En línea]. Recuperado el 03/1/2021. Disponible en: <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/12/gibert.htm>

¿Qué es la gestión del flujo de trabajo? Obtenido 16-11-2022:  
<https://www.processmaker.com/es/blog/workflow-management/>

Los conocimientos que la experiencia te dará sobre el mundo laboral. Obtenido 19-11-2022:  
<https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/conocimientos-que-experiencia-te-dara-sobre-mundo-laboral-1162482.html>

Competencias laborales: base para mejorar. La empleabilidad de las personas. Obtenido 19-11-2022:  
[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777\\_archivo\\_pdf2.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf)

¿Cómo hacer un portafolio de trabajo? Obtenido 19-11-2022: <https://edu.gcfglobal.org/es/mundo-laboral/como-hacer-un-portafolio-de-trabajo/1/>

¿Qué es ser Proactivo y cómo serlo en el trabajo? Obtenido 19-11-2022:  
<https://www.sdelsol.com/blog/laboral/ser-proactivo/#:~:text=Un%20trabajador%20proactivo>

Todo lo que debes saber de una visita domiciliaria. Obtenido 18-11-2022:  
<https://www.gsh.com.co/blog/todo-lo-que-debes-saber-de-una-visita-domiciliaria/>

Nueva ley de desconexión laboral en Colombia. Obtenido 19-11-2022:  
<https://www.holdingconsultants.org/nueva-ley-de-desconexion-laboral-en-colombia/>

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](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-3-tema-5-2).

Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2021. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed\\_dialogue/—lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_836250.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf)

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Obtenido 19-11-2022: <https://scielo.isciii.es/scielo.php?>

Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Obtenido 19-11-2022:  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/manual\\_del\\_inspector.pdf/](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/manual_del_inspector.pdf/)

Principios del Derecho Laboral. Obtenido 19-11-2022:  
<https://www.monografias.com/trabajos104/principios-derecho-laboral/principios-derecho-laboral>

Perfil profesional. Obtenido 19-11-2022: <http://www.trabajosocialleon.org/perfilprofesional.php>

## **10 BIOGRAFÍA DE JESÚS EMILIANO CASTAÑEDA PALACIOS.**

Esta biografía relata mi trayectoria laboral en el Ministerio de trabajo y seguridad social, durante 28 años 8 meses 8 días.

El dos (2) de junio de 1974, cumplía 21 años y el presente de la celebración correspondió a mi nombramiento por parte de la ministra de Trabajo: María Helena de Crobo, en la administración del presidente Alfonso López Michelsen (1974 y 1978). El gestor de mi vinculación al mundo de la administración pública fue el periodista Rafael Maldonado Piedrahita.

Mis inicios laborales, correspondió al cumplimiento -del Convenio 88 de 1948, sobre el servicio del empleo, donde y todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo debería mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo. Las actividades correspondieron a llevar los registros estadísticos de la gestión de la colocación de las oficinas de empleo y realizar los consolidados en el orden nacional.

El primero de agosto de 1976, me poseí con asistente social (entrevistador), gestionando la ubicación laboral de las personas desempleadas o que querían cambiar de empleo. En junio de 1983 fui nombrado jefe de la sección de selección y orientación de la mano de obra, donde se realizaron actividades de la actualización de la clasificación nacional de ocupaciones C.N.O., fijar normas sobre orientación de las personas que buscaban empleo, determinación de los oficios que debían ser objeto de contrato de aprendizaje y desarrollo de estudios ocupacionales. En mayo de 1985 me desempeñé como profesional de la División de productividad y tecnología, realizando estudios que incrementaran la productividad de los factores que intervienen el proceso de producción. El primero de agosto de 1991, me poseí como jefe de la División de Servicios Técnicos de empleo, para elaborar estudios ocupacionales y estudios de mercados de trabajo. Además, se inició las actividades de orientación vocacional, profesional y ocupacional. Finalmente, en febrero de 2000 fui incorporado como profesional especializado en temas de migraciones laborales, para realizar estudios de plantas de proporcionalidad entre nacionales y extranjeros, estudios estadísticos sobre migraciones laborales, coordinar con las entidades de vigilancia y control las acciones de prevención y control de la mano de obra extranjera.

#### DE MIS LOGROS ACADÉMICOS.

Durante la permanencia en el Ministerio de Trabajo. Fui funcionario de carrera por 20 años y recibí estímulos por mi desempeño laboral donde me patrocinaron el desarrollo de los siguientes títulos de educación formal: Profesional en Ciencias Políticas y Administrativas 1983. Postgrado Especialización en Administración Pública 1984. Curso Especialización en Fomento y Gestión de Empleo. Instituto Nacional de Empleo. Madrid. España 1989. Curso Especialización en Demografía, Población y Desarrollo. Universidad Externado de Colombia. Bogotá 1993.

#### SOBRE MIS PUBLICACIONES.

Los textos que refiero a continuación se constituyen en aportaciones personales como complemento a mis desempeños profesionales durante mi permanencia en la entidad

Reestructuración y evaluación de la sección de selección y orientación de la mano de obra del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1984.

Ministerio de Trabajo. Manual sobre sesiones informativas en búsqueda de empleo "SIBE" marzo 1991

Ministerio de Trabajo Jornada Sociolaboral La orientación Profesional y Ocupacional 26 de julio 1991

Organización Internacional del Trabajo Centro Interamericano de Administración del Trabajo. La capacitación Profesional Ocupacional: capacitación a los usuarios. Lima 1991.

Ministerio de Trabajo. Las reuniones de Trabajo. Apoyo a los Comités Regionales de Empleo. Bogotá noviembre de 1996

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Aplicativo Bitácora Profesional. Instrumento de análisis de avisos clasificados de demandas laborales 1999.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Aplicativo de las hojas de vida más utilizadas en el mercado de trabajo en Colombia Bogotá 1999.

#### DE LAS DELEGACIONES ASIGNADAS:

Quiero manifestar mis profundos agradecimientos a los directivos del Ministerio de trabajo, por las muestras de aprecio, gratitud y los estímulos que me brindaron para tener un crecimiento personal y profesional, durante mi permanecía en la institución.

El 23 de febrero de 1984. El señor presidente de la república Belisario Betancourt mediante decreto 412 me nombra delegado presidencial, en el municipio de San Carlos (Departamento de Córdoba) para las elecciones del 11 de marzo del mismo año.

El 26 de febrero de 1986. El señor presidente de la Republica Belisario Betancourt mediante decreto 641 me nombra delegado presidencial, en el municipio de Algeciras (Departamento del Huila) para las elecciones del 9 de marzo del mismo año.

El 19 de mayo de 1986. El señor presidente de la república Belisario Betancourt mediante decreto 1592 me nombra delegado presidencial, en el municipio de Amalfi (Departamento de Antioquia) para las elecciones del 25 de mayo del mismo año.

El 4 de marzo de 1988. El señor presidente de la república Cesar Gaviria Trujillo mediante decreto 398 me nombra delegado presidencial, en el municipio de Urao (Departamento de Antioquia) para las elecciones del 13 de marzo de 1988.

El 15 de noviembre de 1989 María Isabel Vicandi. Cónsul de la embajada de España en Colombia autoriza mi participación en el curso de especialización sobre modernización Gestión de empleo, como becario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

Marzo de 1991. Se designa como delegado de Colombia ante el Ministerio de Trabajo de Venezuela, para asesorar la creación de la Dirección de Adaptación Laboral. Caracas

Junio de 1994. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, Equipo técnico multidisciplinario. Realización de material sobre Búsqueda de empleo de la mujer en América latina. Delegados por Colombia Fernando Vargas Zúñiga (actual consultor de CINTERFOR -OIT) y Jesus Emiliano Castañeda Palacios Coordinador Servicios técnicos de Empleo Ministerio de Trabajo de Colombia.

Durante el margen de tiempo que permanecí en el Ministerio de trabajo tal como lo comenté con antelación durante 20 años fui funcionario de carrera. Al tomar posesión como jefe de la División Técnica de Empleo, debí renunciar a mi fuero de carrera administrativa.

El 10 de febrero de 2003 tras la fusión del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud fui desvinculado, toda vez que en la nueva planta no existía empleos con la misma denominación y grado en el que me venía desempeñando.

Después de 19 años (2022-2003), vuelvo a tener un reencuentro con mi antigua institución, pero en esta oportunidad, mediante la alianza estratégica entre la Universidad Piloto y el Ministerio del Trabajo, en el programa institucional el mundo del Trabajo y la bioética. Todos los jueves a 12m a 1:00 p.m. estoy compartiendo espacios con la Radio de la Universidad Piloto y red de Emisoras Universitarias, sobre temas relacionados con orientación profesional, ocupacional, gerencia de talento humano, las nuevas formas de trabajo.

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.



JESÚS EMILIANO CASTAÑEDA  
PALACIOS

