

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST

PRIMERA TEMPORADA 2024

# RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO

PROGRAMA RADIAL EL  
MUNDO DEL TRABAJO Y LA  
BIOÉTICA LABORAL

ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO,  
ANGELA GÓMEZ MARÍN Y  
NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

**Ministra de Trabajo**

Gloria Inés Ramírez Ríos

**Viceministro de Relaciones laborales e inspección:**

Edwin Palma Egea

**Secretaria General**

Carla Estefanía Poveda Gutiérrez

**Grupo de Comunicaciones**

**Coordinadora:** Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

**Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial**

Luz Angela Martínez Bravo

**Director Territorial de Cundimarca:**

Jorge Amaury Gomez Ramirez

**Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar Laboral Social y Estímulos**

Fredy Gómez Santamaria

**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 Tecnologías de Información y Comunicaciones**

Fernando Alonso Gomez Carrillo

**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

**Sección Estudiantil**

Nicolas Gómez Castaño, estudiante de psicología.

**Investigadores y Consultores**

Jairo Rojas Angel

Jesús Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Jorge Eliecer Prieto Herrera

Juan Carlos Mora Gonzáles.

**Implementación virtual y Marketing Digital**

Juan David Pulido Gómez

**OIT**

**Organización Internacional del Trabajo**

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

**Asistente técnico**

Cristian Camilo Bobadilla Romero

## **EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA 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.

Doctor en Derecho, Universidad Externado de Colombia.

Magister en Bioética, Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Bogotá D.C. 2024.

*Dedicatoria:*

*A Pablo Edgar Pinto Pinto y 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.

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 Castañeda*. 16 de noviembre del 2022.

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

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

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

9ª Edición. *Tendencias Laborales*. 25 de Noviembre del 2022.

10ª Edición. *Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Segunda Temporada*.

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023

11ª Edición. *Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 1ra Temporada 2023. Junio 2023*

12ª Edición. *Estefanía y Angela. 1ra Temporada 2023*.

13ª Edición. *Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero. Primera Temporada 2023*.

14ª Edición. *Segunda Temporada año 2023. Conferencistas*.

Tomo 1.

Tomo 2.

15ª Edición. *Segunda Temporada año 2023. Estefanía Gómez Castaño y Angela María Gómez Marín*.

16ª Edición. *Segunda Temporada año 2023. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero*.

17ª Edición. *Redes de Bioética y Trabajo. Conferencistas. 1ra Temporada 2024*.

18ª Edición. *Redes de Bioética y Trabajo. Angela Gómez, Estefanía Gómez y Nicolas Gómez. 1ra Temporada 2024*.

*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: Brodie, *Fotografía de rayos de sol en Antelope Canyon. Los rayos de sol bailan sobre las paredes onduladas del cañón Antlope en Arizona*. Shopify. Obtenido. 27/06/2024. Licencia: Creative Commons . aventuras de The Nomad Barista [https://www.shopify.com/stock-photos/photos/dreamy-clouds?quality=premium&utm\\_source=credit](https://www.shopify.com/stock-photos/@thenomadbrodie?utm_campaign=photo_credit&utm_content=Free+Antelope+Canyon+Sunbeams+Photo+%E2%80%94+High+Res+Pictures&utm_medium=referrhttps://www.shopify.com/stock-photos/photos/dreamy-clouds?quality=premium&utm_source=credit)

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.



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.

<b>1</b>	<b>REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL .....</b>	<b>10</b>
1.1	Presentación.....	11
1.2	Descripción.....	12
1.2.1	Nombre.....	12
1.2.2	Descripción resumida.....	12
1.2.3	Población beneficiaria.....	13
1.2.4	Alcance.....	14
1.2.5	Objetivos del proyecto.....	14
1.2.6	Principales actividades desarrolladas.....	15
1.2.7	Resultados y logros más destacados.....	15
1.2.8	Lecciones aprendidas y buenas prácticas.....	16
1.2.9	Equipo de trabajo.....	17
1.2.10	Descripción del contexto: ámbito y condiciones en el que se desarrolló la experiencia.....	17
1.2.11	Antecedentes: ¿cómo surgió?.....	18
1.2.12	Desarrollo del proyecto.....	18
1.2.13	Material audiovisual:.....	27
<b>2</b>	<b>ALIANZA ESTRATÉGICA.....</b>	<b>33</b>
2.1	Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la universidad piloto , que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el ministerio de trabajo:.....	34
2.1.1	E-learning.....	34
2.1.2	Investigaciones:.....	35
2.1.3	Construcción social del territorio:.....	35
2.1.4	Proyectos de construcción de social del territorio:.....	36
2.1.5	Componente saber hacer:.....	36
2.1.6	Gestión y transferencia de conocimiento:.....	36
2.1.7	Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:.....	37
2.2	Articulación educativa con el Colegio de Inspectores de Trabajo.....	37
2.3	Impacto generado.....	38
2.4	Evidencias.....	38
<b>3</b>	<b>PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.....</b>	<b>41</b>
3.1	¿Qué es el programa?.....	45
3.1.1	Introducción:.....	47
3.1.2	Objetivos:.....	47
3.1.3	Visión:.....	47
3.1.4	Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:.....	48
3.1.5	Metodología.....	52

3.1.6	Agenda - mesa de trabajo: .....	54
3.1.7	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial: .....	58
<b>4</b>	<b>TESIS DOCTORAL “EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS” .....</b>	<b>74</b>
<b>5</b>	<b>INTERVENCIÓN DE ANGELA MARÍA GÓMEZ MARÍN.....</b>	<b>92</b>
5.1	Relaciones entre bioética el trabajo y el derecho a la intimidad.....	93
5.2	Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro.....	96
5.3	Potencial de la inteligencia artificial en beneficio de la humanidad .....	99
5.4	La inteligencia artificial el rol de la mujer y el futuro del mercado laboral.....	101
5.5	Protección de los derechos laborales de quienes realizan trabajo sexual .....	103
5.6	Enfoques de la política de reindustrialización. ....	105
5.7	Conceptos relacionados con la ecologización del trabajo.....	108
5.8	Formas de evaluación las redes de bioética laboral y del mundo del trabajo. ....	110
5.9	Significado del nuevo sujeto legal laboral. ....	111
5.10	Punto de partida del reconocimiento de derechos laborales.....	114
5.11	Panóptico laboral. ....	115
5.12	Perfil actitudinal de los inspectores del trabajo. ....	116
5.13	El enfoque de los derechos humanos para la bioética.....	117
5.14	Demarcación conceptual, relativa a la dignidad humana y bioética. ....	119
5.15	Tercera parte de las preguntas mas frecuentes del sistema general de riesgos laborales (SGRL).....	120
<b>6</b>	<b>INTERVENCIÓN DE ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO. ....</b>	<b>122</b>
6.1	Derecho a la desconexión laboral. ....	123
6.2	Anticipan el futuro del trabajo: seis innovadoras tendencias en reclutamiento para 2024. ....	126
6.3	¿Cómo se aplica la inteligencia artificial? .....	128
6.4	Las brechas globales en la adopción y acceso a la inteligencia artificial. ....	130
6.5	Confusión entre el trabajo sexual dependiente e independiente y su seguridad social. ....	132
6.6	Agenda de cierre de brechas de talento humano para la reindustrialización. ....	134
6.7	Glosario sobre los empleos verdes. ....	136
6.8	Impacto de las redes de bioética laboral y del mundo del trabajo.....	137
6.9	Alcance de la bioética en el trabajo.....	139

6.10	Internacionalización del derecho laboral en Colombia.....	142
6.11	Derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral. ....	144
6.12	Obligaciones de los inspectores de trabajo.....	146
6.13	Relación entre bioética y derechos humanos. ....	148
6.14	Conceptos de dignidad humana y de igualdad adoptados en la bioética referida a los derechos humanos.....	150
6.15	Cuarta parte de las preguntas más frecuentes del sistema general de riesgos laborales (SGRL).....	151
<b>7</b>	<b>INTERVENCIÓN DE NICOLÁS GÓMEZ CASTAÑO. ....</b>	<b>152</b>
7.1	Neurociencia y su impacto en el mundo laboral: el camino hacia una cultura próspera. ....	153
7.2	Avances significativos de la inteligencia artificial. ....	156
7.3	Papel de la inteligencia artificial en los conceptos de diversidad e inclusión. ....	157
7.4	Seis consejos de neurociencia en el trabajo para mejorar. ....	159
7.5	Agenda de cierre de brechas de talento humano para la reindustrialización. ....	162
7.6	Neurociencia y la gestión de empleados.....	164
7.7	Rol del psicólogo en las organizaciones. ....	166
7.8	¿Qué relación tiene la neurociencia con el liderazgo?.....	168
7.9	La neurociencia de la felicidad en el trabajo. Cómo construir una cultura de la felicidad en el trabajo. ....	170
7.10	Neuro liderazgo: la neurociencia al servicio del ámbito laboral.....	172
7.11	Beneficios de la neurociencia en el lugar de trabajo. ....	174
7.12	Tecnología, bioética y derechos humanos. ....	176
7.13	Concepto de igualdad relación con la bioética y los derechos humanos. ....	178
7.14	Funciones de las administradoras de riesgos laborales.....	179
<b>8</b>	<b>AFICHES DEL MUNDO DEL TRABAJO. ....</b>	<b>180</b>
<b>9</b>	<b>EPÍLOGO. ....</b>	<b>238</b>
9.1	El sueño de escribir un libro:.....	239
9.2	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:.....	240
<b>10</b>	<b>ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO. ....</b>	<b>243</b>
<b>11</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA. ....</b>	<b>248</b>
11.1	Fuentes y consultas. ....	249
11.2	Recursos electrónicos.....	251

# **1. REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL**

## 1.1 PRESENTACIÓN.

El Grupo de Comunicaciones del Ministerio de Trabajo, considera oportuno continuar con la emisión de estos programas, puesto que se entiende y se conoce que este espacio radial viene al aire desde hace ya algunas temporadas atrás, y muy seguramente con la aprobación en su momento, de quien fuere para ese entonces la directora territorial, Programa que se emite con la producción y gestión de Gabriel Ignacio Gómez Marín, como funcionario de la Territorial Bogotá.

Se consideró que este programa de radio denominado “EL MUNDO DEL TRABAJO”, y que es parte del Plan de Acción de la Dirección Territorial de Bogotá, y que ha sido creado para: Atender y orientar a la población vulnerable y en general, para la difusión de normas laborales, y para llevar a la ciudadanía información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo, no tiene inconveniente en continuar al aire; puesto que se ha notado, que el mismo, se realiza bajo un tinte pedagógico y de sensibilización sobre la misionalidad institucional, lo anterior, dentro de un espacio radial de media hora, a través de la emisora de la UNIPILOTO (radio online), miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), programa que tiene una emisión semanal.

Se tiene entendido y se recomienda, que este espacio continúe siendo de orden Institucional todos estos del orden misional y en los cuales no se deberán atender, ni tocar temas de discusión y/o de coyuntura política, que solo les competen a voceros oficiales, no se ve entonces imposibilidad, para que se continúe desarrollando este espacio radial, desde la Territorial de Bogotá, por notar, que es hecho con bases técnicas muy bien soportadas, con invitados (los mismos funcionarios de la territorial) que conocen las temáticas, y por desarrollarse bajo una Gran sombrilla de Fines informativos, pedagógicos y de socialización de nuestras acciones y políticas.

Paulina Tabares Serna, 10 de septiembre de 2020.

## **1.2 DESCRIPCIÓN.**

### 1.2.1 Nombre.

REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

### 1.2.2 Descripción resumida.

Es una investigación basada en las ciencias de la complejidad, transdisciplinaria, holística y participativa, sobre la sostenibilidad, el derecho laboral y la bioética, surgiendo el biotrabajo (desde lo ético- bioético- filosófico - jurídico- sociológico y de la salud ocupacional) que resignifica el trabajo, priorizando el bienestar y el paradigma de la conservación, centrada en los ejes conceptuales de los derechos humanos laborales, desde la perspectiva ecológica y de género, para prevenir los daños laborales en temas y asuntos específicos cohesionando, integrando, uniendo, vinculando y conectando la necesidad de calidad de vida, con todas y cada una de las aristas del mundo laboral, que se han estudiado y analizado en el programa radial “el mundo del trabajo y la bioética laboral “ uno por uno y separadamente así:

Nuevas formas de trabajo, peores formas de trabajo, la economía y el trabajo, la informalidad laboral, la precarización y marginalización del trabajo, la prostitución, la legislación, jurisprudencia, y doctrina laboral, la insectos hasta los domésticos pasando por los silvestres, el edadismo laboral, la explotación laboral y la trata de personas, el trabajo infantil y juvenil, el acoso laboral, el suicidio por causas laborales, los micro trabajos digitales salud ocupacional y los Riesgos Laborales, el mercado laboral, el empleo y la ocupación, el emprendimiento e intraemprendimiento, la pedagogía laboral, el trabajo de los seres vivos desde los (Uberización del trabajo), el derecho al descanso, el ocio y a la desconexión laboral, el teletrabajo, el tecnotrabajo, la igualdad de género en el trabajo, el trabajo de cuidado, la constitucionalización del trabajo, la sociología del trabajo, el ciudadano trabajador, la democracia sindical, el trabajo decente y la ecologización del trabajo con los empleos verdes, así como el riesgo psicosocial en el trabajo y la cultura de la legalidad laboral.

Se han creado herramientas pedagógicas, para activar comunidades virtuales en sectores específicos de la Universidad, las empresas y el Estado, apoyada por la red de emisoras universitarias, surgiendo los siguientes nodos educativos: Página web, audiolibros, emisiones y podcast del programa radial : “El Mundo del Trabajo y la bioética laboral ”, cuyo propósito principal es el desarrollo de actividades de relacionamiento y posicionamiento en el entorno, así como el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo y la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia, mediante la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, así como la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral, desde la perspectiva de la Bioética, los ítems de producción corresponden a productos avalados y validados para la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del SNCT del Ministerio de Ciencias de Colombia.

Este referente bibliográfico, permite a los usuarios internos y externos, conocer sobre el diseño de los procesos de gestión de las Inspecciones de Trabajo de Colombia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales del Ministerio y la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, cuyo tema central hace referencia a "Dimensiones de la Bioética del Trabajo"; gran herramienta para la difusión de la cultura de la legalidad laboral y el trabajo digno y decente, que fomenta la aplicación de los valores del sector laboral, que estamos seguros, es de gran utilidad.

### 1.2.3 Población beneficiaria.

Se pretende llevar a los ciudadanos la información general a 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. Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial motivara 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. 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.

#### 1.2.4 Alcance.

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. Este Programa Institucional puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc. Los realizadores y participantes del programa radial coadyuvaran 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. La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional el mundo del trabajo.

#### 1.2.5 Objetivos del proyecto.

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. Se busca propiciar el aprendizaje en los ciudadanos para que sean multiplicadores de un clima laboral que refuerce su bienestar, e institucionalizar para los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y la comunidad educativa de la Universidad Piloto de Colombia, como una forma

de situarlos en estado permanente de aprendizaje, con beneficio para el servidor, el saber, la entidad y la sociedad. Creando libros como guías, tan exhaustivas como las posibilidades lo permitan basado en las memorias que surjan en el seminario radial investigativo con participación ciudadana.

#### 1.2.6 Principales actividades desarrolladas.

##### **Podcast: producciones de contenido digital sonoro.**

Divulgación pública de la ciencia - Producciones de contenido digital - Sonoro – Podcast. Nombre del producto: Podcast: El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Medio de verificación: <http://bioeticadeltrabajo.org>

##### **Desarrollos web.**

Divulgación pública de la ciencia - Desarrollos web: Páginas web-blogs, micrositios, aplicativos móviles + estrategia de Redes Sociales. Nombre del producto: El mundo del trabajo y la bioética laboral, Fecha de presentación: 2010 - enero, Ciudad: Bogotá, D. C.- Colombia, Medio de verificación: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

##### **Libros.**

Producción bibliográfica - Libro publicado. "bioética del trabajo" En: Colombia 2004. Ed: Gabriel Ignacio Gómez Marín ISBN: 958-3-5666-2 v. 0 págs. 117

##### **Audiolibros.**

Del mundo del trabajo y la bioética laboral. Sectores: Productos y servicios de recreación, culturales, artísticos y deportivos, Salud humana - Cuidado a la salud de las poblaciones humanas.

#### 1.2.7 Resultados y logros más destacados.

Al darle una dimensión bioética al derecho, creando la red de bioética “el mundo del trabajo y la bioética laboral”, con su página web, podcast y audiolibros. El biotrabajo, la biolaboralidad y el nuevo sujeto legal laboral, tienen en la inspección de trabajo un aliado porque “garantizan el cumplimiento de las normas, a través de medidas preventivas,

asesoramiento y detección de infracciones de la ley laboral”. Por sus facultades, influencia y poderes públicos dentro de una sociedad pluralista y democrática, el Inspector de trabajo con sus capacidades integrales y preventivas, asume el compromiso ético y bioético de promover la salud y la conservación de la calidad de vida de los trabajadores. Como consecuencia de su experiencia y familiaridad con el trabajo están particularmente bien capacitados para detectar los problemas que surgen en determinadas condiciones de trabajo (especialmente salud y seguridad) y sugerir posibles soluciones. Se observa que generando sostenibilidad laboral y por los desafíos que surgen del uso de la tecnología en el empleo y la ocupación, se propone mediante la concertación social y acciones tripartitas (Estado trabajadores y empresarios) una inspección de trabajo inteligente, pedagógica, participativa, viviente, biocéntrica y sistémica que haga realidad el trabajo saludable, digno y decente.

#### 1.2.8 Lecciones aprendidas y buenas prácticas

Con la implementación de las redes de bioética es posible crear conocimiento integrando las universidades el Estado y los trabajadores. 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. 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). El mundo del trabajo y bioética laboral”, es 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 en línea “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, trasmisiones en vivo (entrevistas y comentarios) .

### 1.2.9 Equipo de trabajo.

En el programa radial participan miembros de la red de emisoras universitarias, expertos en bioética, trabajadores de los sectores críticos y vulnerables, toda la comunidad académica de la Universidad Piloto de Colombia y funcionarios del Ministerio de Trabajo. 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. 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.

### 1.2.10 Descripción del contexto: ámbito y condiciones en el que se desarrolló la experiencia.

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.

Es condición vital reforzar las instituciones democráticas y efectuar las adecuaciones constitucionales, legales y sociales, para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo digno, los derechos fundamentales en el marco de la libertad sindical y la negociación colectiva con énfasis en una metodología para el fortalecimiento de la filosofía participativa en el mundo del trabajo. El sistema de formación para el mundo del Trabajo requiere de instrumentos para elaborar políticas y estrategias destinadas a mejorar las relaciones laborales y el intercambio de buenas prácticas. Para identificar las

áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del mundo del Trabajo, mirarlo en su trabajo y desde el mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

#### 1.2.11 Antecedentes: ¿cómo surgió?

Para superar la precarización del trabajo y los vacíos éticos en las relaciones laborales. Se pretende activar redes de Bioética con una nueva mirada del mundo del trabajo, creando una comunidad virtual de los funcionarios del ministerio de Trabajo y los estudiantes de la Universidad Piloto, proporcionando herramientas para que los ciudadanos cuenten con un repertorio de comportamientos efectivos desde el punto de vista humano, técnico y social, que los haga especialmente exitosos, en contextos concretos de trabajo y que oriente así mismo, sus procesos de evaluación del desempeño y fortalecimiento de competencias básicas que sean transferibles a distintos tipos de gestión. Así mismo es necesario institucionalizar para los niveles educativos y profesionales el seminario investigativo como una forma de situar a la entidad y a la academia en estado permanente de aprendizaje, con beneficio para el servidor, el estudiante el saber, la entidad, y la sociedad. Hay necesidad de propiciar el aprendizaje en los ciudadanos para que sean multiplicadores de un clima laboral que refuerce el bienestar, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del control interno, del bienestar social y de la política pública de trabajo, puedan entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales, dicho proceso debe registrarse a manera de memoria Institucional.

#### 1.2.12 Desarrollo del proyecto.

- Fases y duración.

Las redes de bioética iniciaron en el mes de enero de 2009, a la fecha, se han emitido más de 180 podcast y programas radiales; cada semestre se hace una temporada radial cuyos contenidos académicos se sistematizan mediante audiolibros así: Libros de las entrevistas, glosario, diccionario enciclopédico y dos audiolibros de las secciones de historias y temas especializados relacionados con los temas laborales y de trabajo. Se han realizado más de 12 temporadas incluyendo dos especializadas de ecología y de género, con una duración de cuatro meses y contentivas de 14 programas semanales,

cada magazín radial dura hora y media, con secciones permanentes de bioética, de música y relatos e historias.

- Participación de la comunidad.

En la red de bioética laboral participan trabajadores del sector formal e informal, Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo, sindicatos, empresarios, expertos en asuntos laborales y salud ocupacional, docentes y estudiantes universitarios, así como especialistas de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo.

- Metodología.

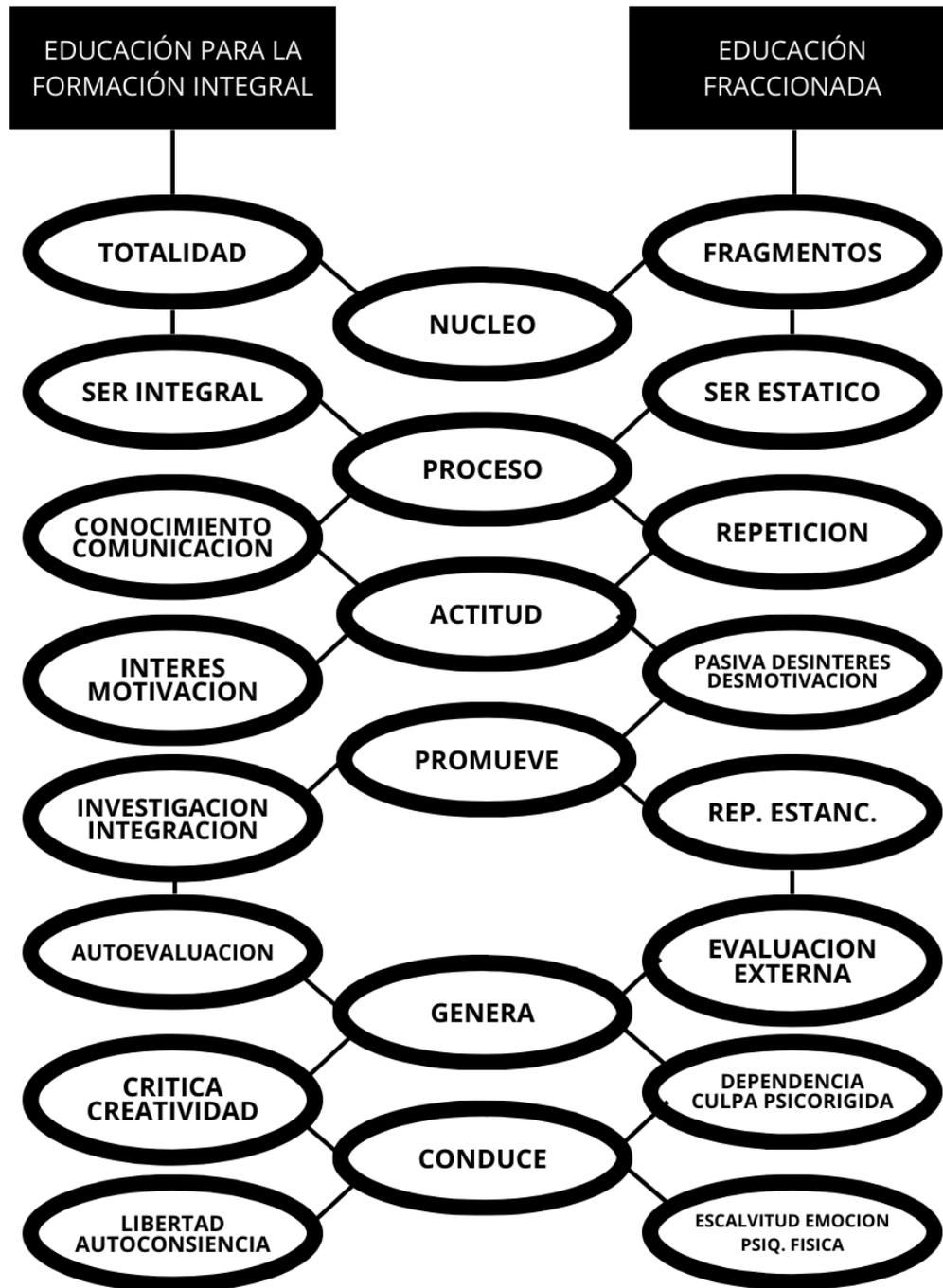
Para implementar las redes de bioética se tienen en cuenta las demandas sociales tanto de trabajadores como empresarios en términos de mecanismos de gestión de políticas, planes o programas, con el objetivo de convertirlos en vectores de cohesión social. Cada año se presenta un plan de acción con su respectivo cronograma a las entidades que conforman la alianza estratégica; el equipo de trabajo es el siguiente:

- Un ingeniero de sonido quien edita los audios y crea los podcasts, distribuyéndolos desde un servidor para las redes sociales como Spotify, Google podcast, Amazon Music.
- Un ingeniero de sistemas actualiza la página web y organiza sus contenidos.
- Un locutor profesional se encarga de la conducción del programa.
- La parte artística y cultural, selección de canciones, así como de historias la realizan los estudiantes universitarios.
- Un equipo interdisciplinario de expertos hace la producción, libretos y guion del programa y un grupo técnico integrado por estudiantes, docentes, catedráticos y funcionarios avezados del Ministerio e Inspección de Trabajo, así como representantes de las organizaciones sociales en todos los sectores, trabajan en la preparación de una guía tan exhaustiva como las posibilidades lo permitan con la perspectiva bioética y laboral, basado en las memorias que surjan en el seminario radial investigativo con participación ciudadana.

Las redes de bioética se desarrollan con las metodologías de multiplicación de saberes y seminario investigativo, cuyo objetivo es la de generar obras de política pública, basada en las memorias escritas de lo que piensan, sienten y hacen los actores del mundo del trabajo y 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. Este seminario se hace de modo democrático, es decir, todos los que quieran expresar su posición tienen la oportunidad de presentarla; Todas las ponencias y entrevistas son publicadas en un libro. Así creemos que estamos cumpliendo con el desarrollo del estado Social de Derecho.

- Evaluación.

Según el siguiente esquema<sup>1</sup> surge una nueva forma de evaluación y educación para la formación integral, superando la educación fraccionada.



<sup>1</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

- Impacto.

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, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle y Piloto.
- Página web con más de diecinueve mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo.
- 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).
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.

- Materiales o productos utilizados y/o elaborados:

Son la página web, los audiolibros y podcast como productos institucionales relacionados con el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia

- Momentos más destacados durante el proceso.

Reconocimiento del presidente Iván Duque Márquez y la Función Pública en los años 2021 y 2022, 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 seis 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.

IVÁN 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



El futuro  
es de todos

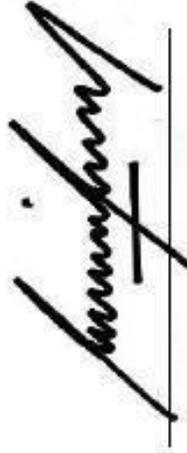
Gobierno  
de Colombia

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:

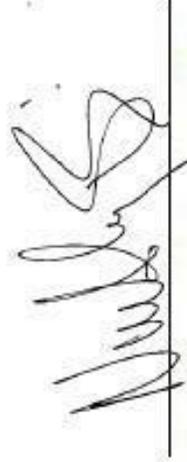
## GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

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



## **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.

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.

¡Bienvenidos al podcast "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral" disponible en Spotify y Amazon Music!

En un mundo en constante evolución, el trabajo y la ética se entrelazan de maneras cada vez más complejas. En nuestro podcast, exploraremos los desafíos y dilemas éticos que surgen en el ámbito laboral, centrándonos especialmente en la fascinante intersección entre la bioética y el mundo del trabajo.

¿Qué es la bioética del trabajo? Es un enfoque que realza la confianza entre trabajadores y empleadores, con énfasis en la conversación y el diálogo abierto, para un juego limpio, sin prevenciones, con honestidad, coherencia, lealtad y empatía, de esta forma los actores del mundo del trabajo pasan de una ética del mandato y obediencia a una ética de la responsabilidad y libertad.

En cada episodio, exploraremos temas candentes que están redefiniendo el panorama laboral. Desde el impacto de la inteligencia artificial y la automatización en el empleo hasta la privacidad de los datos de los trabajadores y la igualdad en el acceso a la atención médica, abordaremos asuntos que tienen un profundo impacto en la vida de las personas.

Invitaremos a expertos en bioética, académicos, profesionales y trabajadores de diferentes campos para que compartan sus conocimientos, experiencias y perspectivas sobre estos temas. A través de entrevistas informativas y conversaciones reveladoras, exploraremos diversas opiniones y enfoques para fomentar un diálogo informado y enriquecedor.

Nuestro objetivo es ofrecer una mirada equilibrada y crítica a los problemas éticos relacionados con el trabajo y la bioética laboral. Queremos fomentar la reflexión y la conciencia sobre estas cuestiones, brindando a nuestros oyentes las herramientas necesarias para comprender mejor los desafíos éticos y tomar decisiones informadas en su propia vida laboral.

Si te apasiona el mundo del trabajo, la ética y la bioética, este podcast es para ti. Únete a nosotros en esta fascinante exploración mientras desentrañamos los dilemas éticos y promovemos un entorno laboral más ético y humano. No te pierdas ningún episodio de " El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral " en Spotify y Amazon Music y únete a nuestra comunidad en constante crecimiento. ¡Suscríbete ahora y prepárate para una experiencia de aprendizaje y reflexión única en el mundo del trabajo y la bioética laboral!

- Posibles cambios durante el proceso de trabajo.

Se inicio con la publicación del libro bioética del trabajo en el año 2004, en el año 2009 se implementó la página web de la bioética laboral, en el 2015 se inició la investigación doctoral sobre derecho laboral y bioética, surgiendo las categorías jurídicas y filosóficas del Nuevo Sujeto legal laboral, la Inspección de Trabajo Inteligente, el biotrabajo y la biolaboralidad.

La realización del programa radial se concertó en el año 2017 mediante una alianza estratégica entre Universidad y Estado, con cuyos productos académicos se han elaborado una serie de audiolibros. (Conferencias de los Inspectores de Trabajo y fuerzas vivas del sector trabajo, diccionario enciclopédico, glosario especializado y módulos académicos de las secciones del magazín radial).

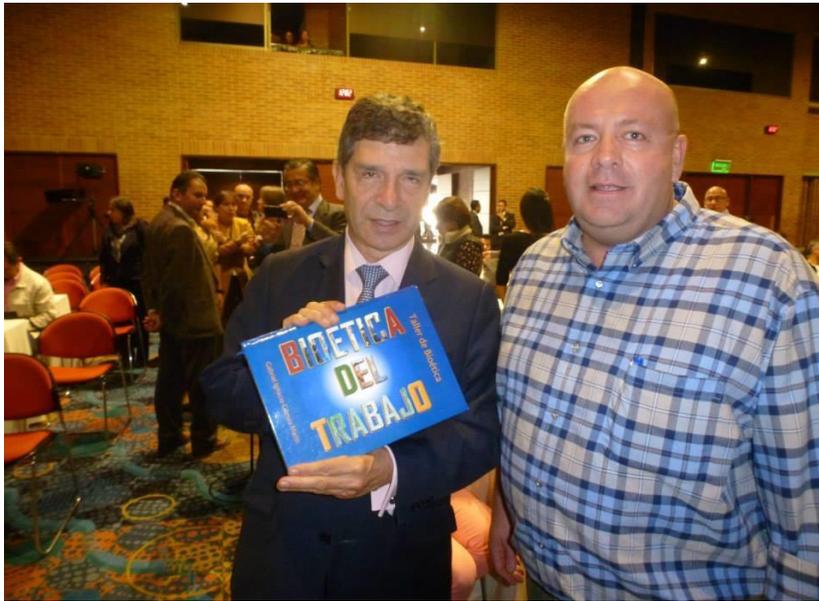
#### 1.2.13 Material audiovisual:

- (Video) en el que se describe la opinión de los participantes enlace de descarga o acceso.



- (Video) en el que se describa el proyecto enlace de descarga o acceso
- Material gráfico: representativo del proyecto.
- La siguiente es una secuencia visual cronológica de los ministros de trabajo con los libros de la bioética del trabajo, la bioética laboral y el mundo del trabajo:

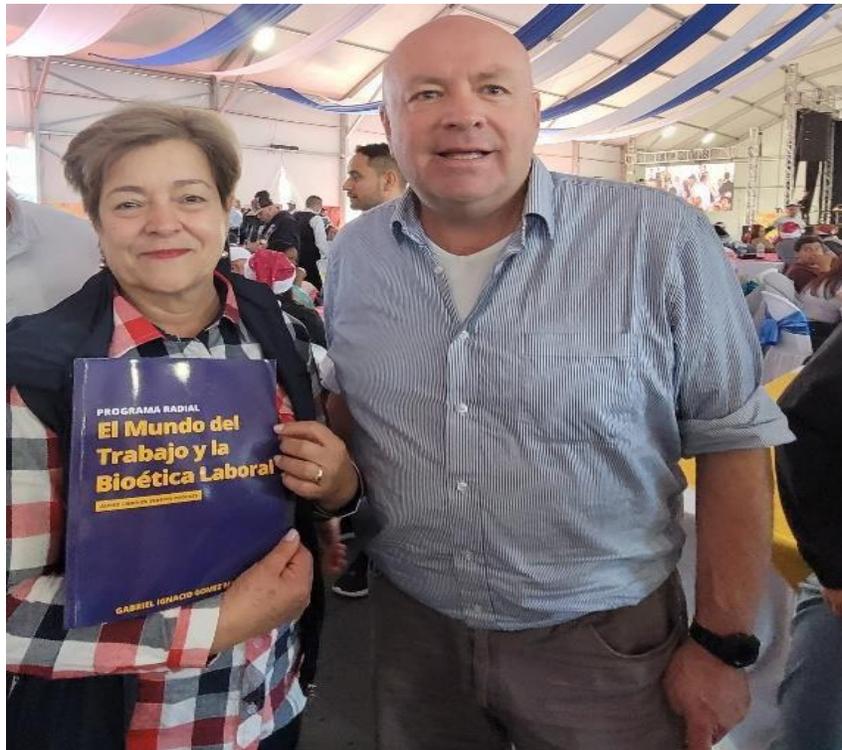
**Ministro de trabajo año 2012, Rafael Pardo.**



**Ministra de trabajo año 2019, Alicia Arango.**



**Ministra de trabajo actual Gloria Inés Ramírez.**



**Link Vinculados.**

**Ministerio de Trabajo.**



**Centro Internacional de Formación – OIT**



**Universidad Piloto de Colombia.**



**Observatorio de Bioética y Derecho. Universidad de Barcelona.**



**Colegio de Inspectores de Trabajo.**



**Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social - Universidad Externado.**



**Instituto de Bioética Universidad Javeriana.**



**Curso Abierto de Inserción Laboral.**



**Organización Internacional de Trabajo.**



**Revista Colombiana de Bioética - Universidad del Bosque.**



**Red de Radio Universitaria de Colombia.**



**Unipiloto Radio Online.**



**Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética - Unesco.**



**Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales.**



**Centro de Formación y Ética.**



**Sociedad BIC – Empresas con propósito.**



**Centro de Ética Aplicada.**



**Universidad la Gran Colombia.**



**Red de Comités de ética.**



**Universidad Libre - Colombia.**



**Colegio de Abogados del Trabajo.**



**Centro de Ética Aplicada.**



**Organización internacional de migración.**



**Colpensiones.**



**ONU mujeres.**



**Ecopetrol.**



**Escuela Nacional Sindical.**



**Colegio de Juristas del Quindío.**



**Fundación Construyéndonos.**



**Jabones Hada.**



**Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.**



**Me Empleo 4.0**



## **2. 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.

## **2.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto<sup>2</sup>, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:**

### 2.1.1 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.

---

<sup>2</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>

### 2.1.2 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>3</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 construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador.<sup>4</sup>

### 2.1.3 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>5</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>6</sup>

---

<sup>3</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/>

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</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>6</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.

#### 2.1.4 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>7</sup>

#### 2.1.5 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>8</sup>

#### 2.1.6 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

- 
- 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.

<sup>7</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>8</sup> Ibidem.

y necesidades, a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Sistema de Innovación para la Investigación UniPiloto.<sup>9</sup>

### 2.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:<sup>10</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.

## **2.2 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.

---

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Ibidem.

### **2.3 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).

### **2.4 Evidencias.**

El programa tiene las siguientes rutas electrónicas, sobre oferta institucional del sector trabajo, del Ministerio de trabajo:

#### **ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS DEL LEGADO.**

Publicaciones en Pagina Web.



## ENLACE PARA CONSULTAR EL LEGADO.

Página Web.



Página de Facebook.



Podcast de la biblioteca digital. Historia visual del programar radial.



El programa radial, El mundo del trabajo y la bioética laboral, ahora se encuentra disponible en versión podcast y se puede acceder en este enlace:

Podcast en RSS.com



**El podcast se encuentra disponible en Spotify, Amazon Music, Google Podcasts, podcast Índex.**

Podcast en Spotify.



Podcast en Amazon Music.



Google Podcast.



Podcast en Index.



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



Figura 1<sup>11</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:

---

<sup>11</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>

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:

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/>  
Starak, 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 2.<sup>12</sup>

<sup>12</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>

### 3.1 ¿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.

#### 3.1.1 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.

#### 3.1.2 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 coadyuvaran 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.

#### 3.1.3 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 motivara 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.

#### 3.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:

EL Mercado de Trabajo- Políticas de Generación de empleo y Protección al desempleo, 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>13</sup>

---

<sup>13</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

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



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

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

### 3.1.5 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>14</sup>



---

<sup>14</sup> Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

### 3.1.6 Agenda - mesa de trabajo:

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

El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD U2 Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

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

[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**  
 NORMAS SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD  
 Etica Emprendimiento  
**VALORES TRABAJO**

SEGUIDAD SOCIAL  
 LEGISLACION LABORAL  
 POBLACION VULNERABLE  
 MERCADON DE TRABAJO

## 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/bioeticalaboral>



RADIO **unipiloto**  
ON-LINE



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

### 3.1.7 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:

#### **DIRECTOR DEL PROGRAMA:**



#### **Gabriel Ignacio Gómez Marín**

Abogado de la Universidad La Gran Colombia. Armenia. Magister en Bioética, Instituto de Bioética, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Servidor público inscrito en carrera administrativa por meritocracia en el Ministerio de Trabajo, durante más de veinte y dos años, Estudiante de Doctorado en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Docente de la Universidad Piloto de Colombia, con amplia experiencia en el área social y humanística, libre pensador dedicado a la enseñanza en los ámbitos universitarios y organizacionales del Valle del Cauca, Bogotá y del Quindío. Fundador de Asociaciones Nacionales como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, adolescencia y juventud COLJUVENTUD, gestor del Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira (2001-2006)..

#### **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

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.

**Profesional Especializada:**

Kelli Jhoana Molina Bernal

## CONFERENCISTAS:

- Adriana Solano, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Aida Stella Duarte Bareño, funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung)
- Alexander Bustamante Toro, presidente del Colegio de Juristas del Quindío.
- Alfredo Bernal Rivera: Abogado Consultor, director del Instituto para la Defensa y la Participación Ciudadana FUNIDEPAC.
- Álvaro Pedraza Osorio. Filósofo.
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Andres Vera, Escuela Nacional Sindical.
- Angela Bernal Medina, rectora de la Universidad Piloto de Colombia.
- Angela Maria Gomez Marin, directora de la Fundación Construyéndonos.
- Bernardo Alfredo Prieto Ruiz y Yilmar Robledo, conferencistas de la Alcaldía de Bogotá.
- Carlos Arturo Alaix Cuellar: Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Tocancipá de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Carlos Arturo Riveras Martinez: Coordinador Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.
- Carol Bibian Herrera Rodríguez de la dirección de derechos fundamentales del trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Carolina Aránzazu Osorio, ONU Mujeres.
- Carolina Calle: presidenta de ASTRASEX y directora de Corporación calle 7 Colombia.
- Carolina Castro, Especialista en Gerencia de Proyectos, Docente de CORPEIS.
- Catalina Sánchez, subdirectora de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo.

- Cristhian Polo Acosta, funcionario de la subdirección de inspección del ministerio del trabajo sobre trabajo digno.
- Doris Yohanna Guerrero Pérez, Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Víctimas del Ministerio del Trabajo.
- Edson Paez: Licenciado en recreación y turismo de la Universidad Pedagógica Nacional
- Elével Marsiglia Morales: Profesor de Ética y Bioética, Filósofo, Abogado y Mg en Bioética.
- Eliana Carolina Báez Sandoval: Estudiante de decimo semestre de administración de empresas de la Universidad Minuto de Dios y Administradora Publica.
- Fran Charrys, director de Colpensiones de la regional Bogotá.
- Franz Henry Barbosa Amaya: Inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo.
- Gabriel Perez Puentes de la Confederación General del Trabajo.
- Isabel Del Carmen Agatón Santander, Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Jaime Duran Garcia, decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.
- Jesus Emiliano Castañeda Palacios. Consultor empresarial.
- Jimena Espeleta: Docente Universidad Piloto de Colombia.
- Johana Paola Montesdeoca Vargas, Profesional Especializada del GPIVC del Ministerio del Trabajo.
- Jose García Betancur de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTIA.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Profesional en entrenamiento deportivo de la universidad del Área Andina.
- Karen Varela Valencia, Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con el Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo
- Katherine Vásquez Activista, feminista y abogada.
- Laura Cañón, profesional de la salud – enfermera.

- Laura Gil coordinadora de mejoramiento continuo sobre buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.
- Leonardo Guio Romero: Inspector de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Ligia Inés Álzate, Licenciada en Ciencias sociales Historia y Filosofía de la Universidad de Antioquia, Especialista en Planeamiento Educativo de la Universidad Católica de Manizales.
- Lilia Fernanda Benavides Burbano, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio del Trabajo.
- Lubica Milena Buitrago Ramírez.
- Luisa Fernanda Niño Molina, Grupo Élite Para la Equidad de Género GEEG. Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial Bogotá del Ministerio del Trabajo.
- Magda Yaneth Alberto Cubillo, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres del Ministerio del Trabajo.
- Magnolia Agudelo Velásquez, coordinadora del grupo interno de trabajo para las víctimas con enfoque laboral y de género encargada en el ministerio del trabajo del tema de paz.
- Maria Laura Fino, Especialista de la OIT sobre las normas internacionales de trabajo.
- Mariana Duque Gaviria, Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.
- Marta Gladys Arenas Saldarriaga, Profesional del Grupo Interno de trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Ministerio de Trabajo.
- Mateo Guio y Valentina Ariza: Estudiantes de ingeniería civil de 10 semestre de la Universidad Piloto de Colombia.
- Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio de Trabajo.
- Maury Eliana Valencia, Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes.

- Miguel Pérez, presidente de ACOSET.
- Mónica Garcés García, subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, firmante de paz, investigadora y comunicadora popular, hace parte de la Organización Manuelitas y de la Federación Democrática Mundial.
- Nancy Moreno y Matilde Mora, experta en temas de mujer rural
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los Andes.
- Olga Beltran y Cesar Camargo Rosa de la oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Plubio Gudberto Niño Niño, director de la Corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.
- Roberto Gutierrez, gerente de Jabones Hada
- 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
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Sakura Ardila Ortiz: vicepresidenta de ASTRASEX y Socióloga con maestría en métodos cuantitativos en ciencias sociales.
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo
- Yolanda Angarita Guacaneme, Coordinadora del grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.

## TITO MARTÍNEZ ORTIZ

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

### Emisora UniPiloto Radio



**Tito Martínez Ortiz**

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

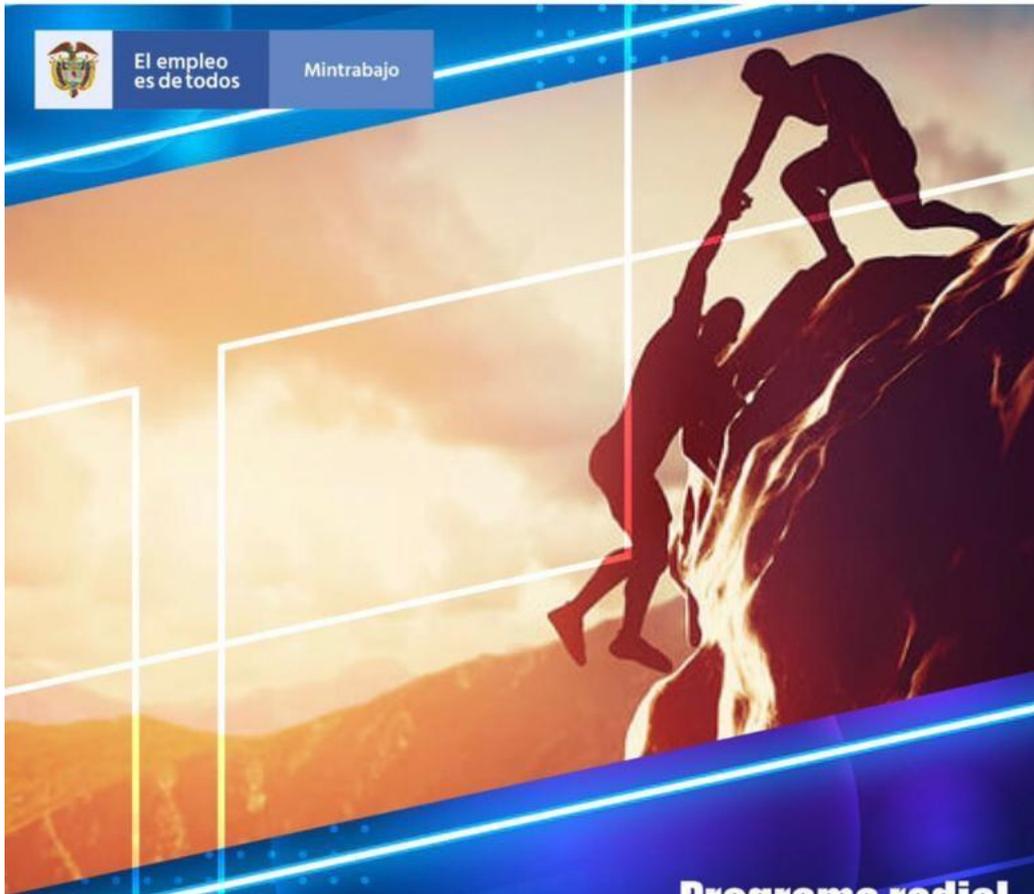
[Escúchalo aquí](#)





El empleo es de todos

Mintrabajo



# El Mundo del Trabajo

Programa radial



Ingresas aquí

Actualízate 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 GÓMEZ 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

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

Para mayor información:  
+57 300 574 78 11  
ggomezm@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](#)



## JULIÁN 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 explicaran y socializaron hechos jurídicos, tales como la creación de la ley del árbol nacional de Colombia.



**U2**  
UniPiloto  
Radio

Programa Radial El Mundo del Trabajo  
Dialogando sobre  
**Ecologización del trabajo**



**Julian Serna Giraldo**  
Asesor en Desarrollo Rural  
Integral y Cambio Climático

[Escúchalo aquí](#)

Bioética **del** TRABAJO

Red de Radio  
Universitaria de Colombia

El empleo  
es de todos

Mintrabajo



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](#)



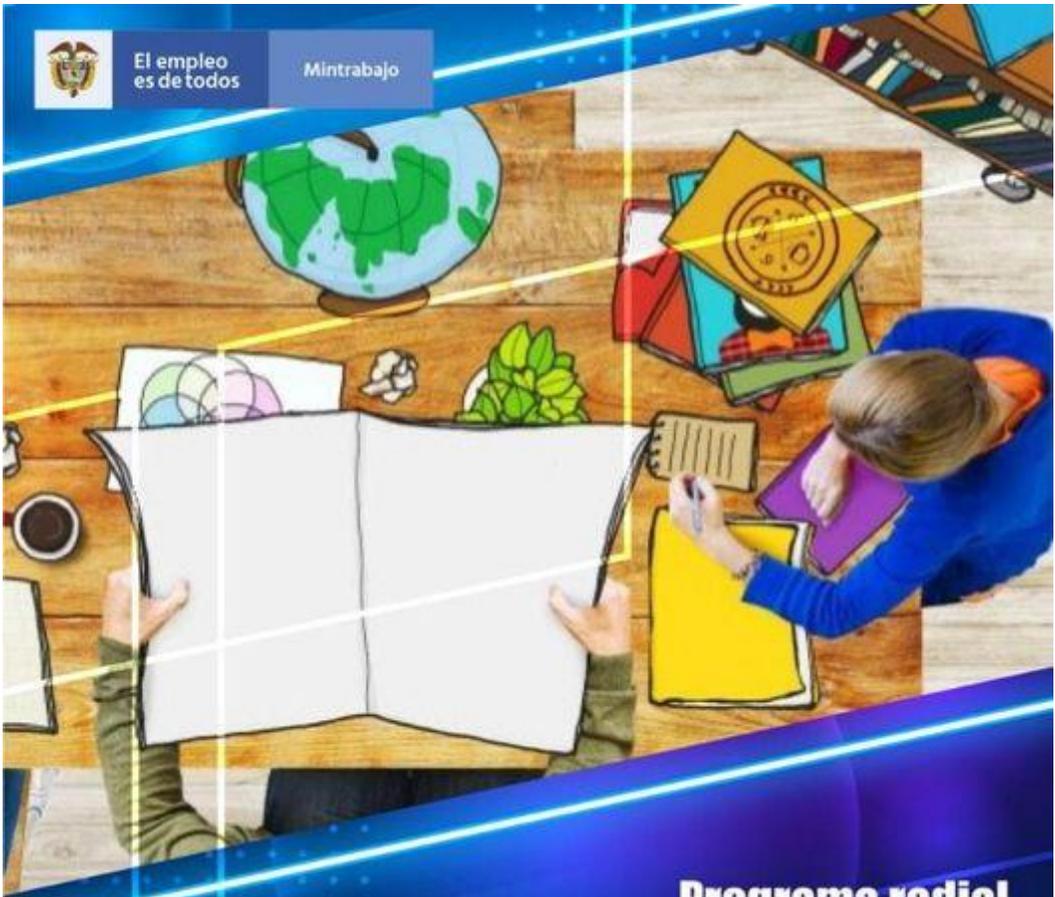
El empleo  
es de todos

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  
[ggomezm@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomezm@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

**SOCIAL MEDIA**

**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.

El empleo es de todos Mintrabajo

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**

UNIVERSIDAD **U2** Piloto 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)

**4. TESIS DOCTORAL “EL  
TRABAJO Y LA  
INTIMIDAD, PROCESOS  
VITALES EN AMBIENTES  
TECNOLÓGICOS”**

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES  
EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS

2024

DIRECTOR DE TESIS: DANIEL MENESES CARMONA

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO.

DOCTORADO EN DERECHO.

Universidad  
**Externado**  
de Colombia

# Resumen

---

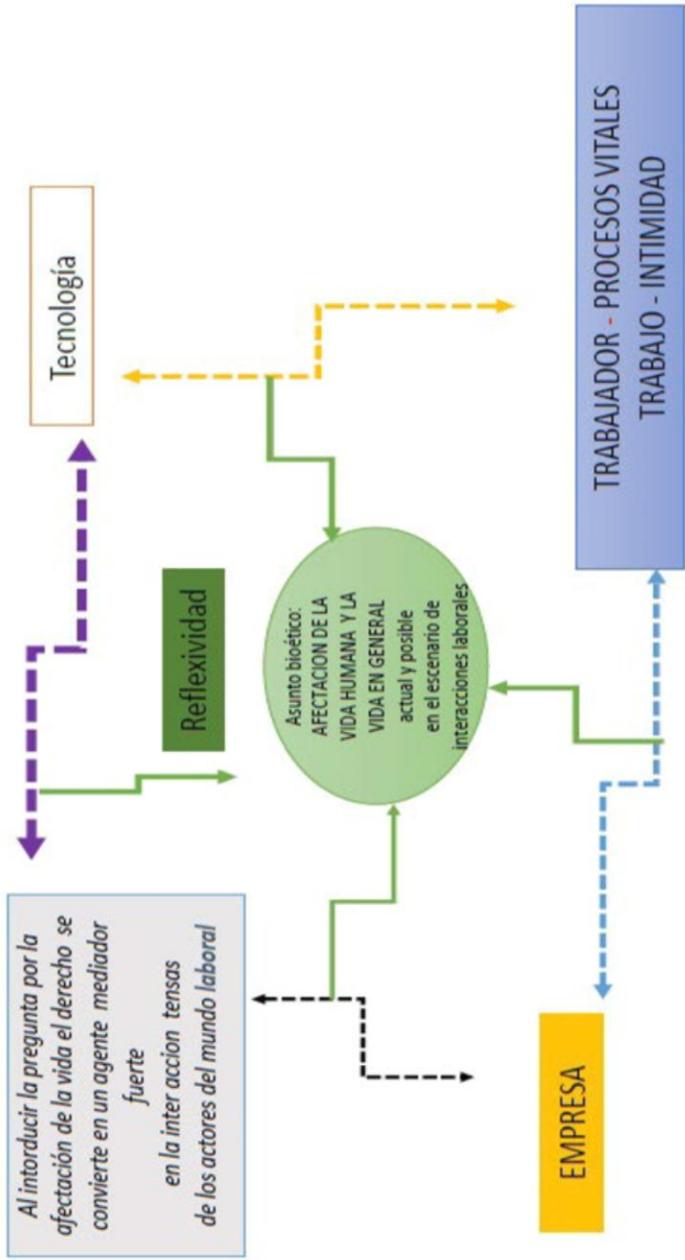
Cuando el proceso vital del trabajador es afectado en su intimidad por la tecnociencia, hay cuatro elementos (proceso vital + trabajador + intimidad + afectación por la tecnociencia), en esta ecuación dinámica, La vida prima ante el trabajo@, por el derecho a la dignidad humana y planetaria, surgiendo así el nuevo sujeto\* legal\* laboral\* y los conceptos de **biotrabajo y biolaboralidad (vida + trabajo)**.



## METODOLOGÍA

El problema del trabajo y la intimidad, como procesos vitales en ambientes tecnológicos, se hace en términos de una exploración en pluralidad de campos, puntos de vista, fuentes primarias y secundarias. El estudio se desarrolla como investigación "cualitativa", en un escenario en el que puedan mostrarse las interacciones, trabajo - intimidad- tecnología; el derecho laboral (soportado en el derecho natural y más allá del positivismo jurídico) y a la intimidad, que siendo consustanciales a la vida; se estudian, desde la "bioética" y en el horizonte de las ciencias de la "complejidad," de forma transdisciplinaria.





# Dimensiones del problema



- ✓ En la interacción tecnología - intimidad - trabajador - trabajador, surgen riesgos cuando la digitalización afecta la intimidad como núcleo de la libertad y autonomía de los trabajadores. También su entorno laboral (Oikos) peligra por la crisis climática en la biosfera. Hay nuevas formas de ver estas tendencias e interpretar sus relaciones, que por sí solas no los resuelven ni el derecho ni la bioética.
- ✓ El trabajo crea la realidad, se necesita tender puentes con una mirada moral, ética, bioética, biocéntrica y ecológica, con perspectivas biológicas para mejorar, fortalecer y permear el derecho laboral que lo protege. Desde el biotrabajo y la complejidad, como factores de innovación para salvaguardar la vida laboral y la intimidad, se abren nuevas posibilidades de un derecho encarado a la protección de la vida del trabajador, teniendo en cuenta la dignidad planetaria, libertad y autonomía de lo viviente.
- ✓ Es necesario un ejercicio holístico, transdisciplinario, conceptual y jurídico, resignificando, cohesionando, integrando, uniendo, vinculando y conectando, la necesidad de calidad de vida; y, analizado por separado, con el espíritu de la complejidad, algunos núcleos problemáticos y dimensiones del mundo laboral\*, desde los ejes de la macro bioética, la intimidad, el trabajo digno y decente, los derechos humanos, la ecología, y la perspectiva de género, para conservar el derecho a la intimidad influenciado por la tecnología.
- ✓ El derecho laboral podría encarar la sobrevivencia humana, mediante el cuidado de la intimidad en el trabajo y de esta manera conectarse con la lógica de lo viviente.

\* Las nuevas formas de trabajo, las nuevas formas de trabajo, la economía y el trabajo, la informalidad laboral, la precarización y marginalización del trabajo, la legislación, jurisprudencia, y doctrina laboral, el trabajo de los animales domésticos, silvestres y los insectos, el edulcorante laboral, la explotación laboral y la trata de personas, el trabajo infantil y juvenil, el acoso laboral, el suicidio por causas laborales, los micro trabajos digitales, la salud ocupacional y los riesgos laborales, el mercado laboral, el empleo y la ocupación, el emprendimiento e infra emprendimiento, las empresas como organizaciones, la pedagogía laboral mediante el radio y el cine, la ibertización del trabajo, el derecho al descanso, el ocio y la desconexión laboral, el teletrabajo, el tecotrabajo, la inspección de trabajo en Colombia y el mundo, el trabajo de cuidado, la constitucionalización del trabajo, la sociología del trabajo, el ciudadano trabajador, la negociación de la intimidad, la democracia sindical, el trabajo asociativo, los hitos del berroísmo como bioabertividad, la ecologización del trabajo y los empleos verdes, la historia del trabajo y las revoluciones industriales, así como la cultura de la legalidad laboral.

# Tesis

La tesis que se argumenta en este trabajo de investigación consiste en:

Encontrar, si la tecnología afecta a la intimidad y el trabajo como procesos vitales y cómo, estos se protegen con un derecho fortalecido por la bioética, reconfigurando el derecho, la ley y su interpretación.

*El trabajo, viéndolo, como sistema vivo, es un sistema biológico integrado que, implica nuevos paradigmas y retos en las ciencias jurídicas, sociales, formales y naturales. Explicar científicamente desde la teoría de los sistemas vivos y la bioética, las interacciones entre el trabajo, la tecnología y la intimidad, sus daños y, proponer soluciones, crea nuevos conceptos que emergen integrando la filosofía y la sociología jurídica, el bioderecho, el neuro derecho, la ecología y la biología, a saber:*





- ✓ La intimidad necesita de la privacidad y se aplica desde las relaciones personales a los gremiales, identificándose en las actividades familiares y hasta en la sexualidad; pudiendo ser vulneradas a gran escala en las relaciones laborales mediante el internet.
- ✓ Es importante entender el impacto de las revoluciones industriales en la vida de los trabajadores, porque los ambientes tecnológicos emergentes, reconfiguran, las relaciones, la ley, el derecho y la jurisprudencia laboral.
- ✓ Se asume la exploración en paralelo casos y situaciones, analizando los fundamentos y principios jurídicos, con las concepciones bioéticas.

Obtenido de :10/06/2024 <https://blog.doctoraim.com/2014/06/30/estado-samsung-seguridad-movil/>

# Conceptos emergentes



**Biotrabajo :** El trabajo como un proceso vital, es decir el trabajo así entendido es una actividad propia de la vida en general y la vida humana haciéndose.

## Nuevo sujeto legal laboral



Nuevo, porque emerge de las interacciones recientes con la tecnología. **Sujeto**, ya que es un sistema vivo con integridad moral y espiritual, autónomo. **Legal:** Protegido por el imperio de la ley. **Laboral:** Se va haciendo en el trabajo digno.

## Biobioralidad:



No se refiere a un individuo sino a un colectivo. Es una actividad que da génesis a vidas posibles. Acción del biotrabajo como solidario y colaborativo, con el que se gestiona la existencia.



**La inspección de trabajo inteligente, la bioética laboral y del trabajo:** Para cuidar la vida humana y sus entornos mediante la regulación del trabajo.

# Riesgos y amenazas actuales del derecho al trabajo y a la intimidad



Es necesario ver el derecho al trabajo y a la intimidad, como un todo relacional; para ello, se revisan las principales vulneraciones del derecho al trabajo, como formas de afectación de la vida: dimensión bioética, surgiendo un nuevo sujeto legal laboral. De cada asunto, se analiza: La intimidad; el derecho, y la sociedad digital. Igualmente se resume la relación simbiosis – tecnología - humano - reto evolutivo; y, luego se vuelve al problema, limitación y vulneración del derecho a la intimidad, igualdad y dignidad al trabajo por la tecnociencia. Para realizar lo anterior se acude a la explicación desde los retos y limitaciones, propias del derecho laboral, teniendo en cuenta que, la indebida utilización de las herramientas tecnológicas puede esclavizar y enfermar al trabajador, convirtiéndose esto en una amenaza.

Imagen: Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo (labadmin/osa), estrés en el trabajo: un reto colectivo. ISBN: 978-95-2-330641-0 (print), 978-95-2-330642-7 (web.pdf), organización internacional del trabajo, primera edición 2015

## Bioética y procesos vitales - trabajo e intimidad



- ✓ Desde un escenario laboral se tiene en cuenta la mirada ecológica y el significado de trabajo. Se profundiza en la relación entre bioética y derecho y se analizan las tecnologías con impacto laboral, que inciden en el derecho al trabajo y la intimidad.
- ✓ Desde el futuro, la relación bioética - procesos vitales - trabajo e intimidad y la fusión de la biología con la tecnología, se analiza moral y jurídicamente la invasión a la intimidad.

Imagen: Obtención de Día Mundial de la Naturaleza 10/07/2024: <https://cursosenstalador.com/el-dia-mundial-de-la-naturaleza->



- ✓ Es necesario integrar trabajo, ecología e intimidad; para preservar la salud mental y física de los trabajadores, partiendo de la macro bioética, la bioética global, el neuro derecho y el bioderecho, porque permiten entender la unión de la biosfera con los humanos, la ecologización del trabajo, así como los empleos verdes y sostenibles.
- ✓ Se integra el trabajo humano con el planeta viviente, respaldado por la legislación nacional e internacional a favor de la naturaleza, considerando trabajo y trabajador como parte de la biosfera.

# Bioética, derecho y dignidad humana@, en el trabajo



Se analizan, los derechos fundamentales, el bienestar, la vida y el trabajo y su relación con la intimidad; estudiando las tecnologías que amenazan la privacidad de los trabajadores, y cómo influyen en el ejercicio del derecho a la dignidad humana.

Se investigan los derechos fundamentales, desde la perspectiva laboral; así como sus presupuestos de valor; a saber, el derecho a la igualdad, a la protección social, a la salud, y a la intimidad.

Sobre la relación de derecho laboral y tecnología, se analizan cuatro núcleos problemáticos:

- ✓ La precarización del trabajo y, el derecho fundamental al trabajo en un Estado Social de Derecho.
- ✓ Las conexiones de la bioética con la vida actual del trabajador, con énfasis de la calidad de vida.
- ✓ La salud del trabajador y sus relaciones laborales con una lógica de lo viviente.
- ✓ Las vulneraciones del derecho a la intimidad, igualdad y dignidad en el trabajo generados por la tecnología (TIC).

Así se tratará de comprender la vida íntima en un trabajo digitalizado y sus riesgos laborales en una sociedad digital. La concepción bioética del derecho al trabajo expone los derechos fundamentales al valor de la salud, libertad, intimidad, igualdad y dignidad humana.



Imagen: Obtenido: 10 /08/2024: <http://www.petroguia.com/pet/noticias/sustentabilidad/ecopetrol-impulsa-programa-favor-de-la-diversidad-y-la-inclus%C3%B3n>

# Conclusiones

- ✓ Se muestra el paso del nuevo sujeto legal laboral (bioético, ecológico, plural y diverso) al biotrabajo (el trabajo en el contexto de la vida de un sistema humano).
- ✓ Categorías del biotrabajo: Filosófica: Es la búsqueda de un trabajo liberador a favor de la vida. Para evitar la instrumentalización por el trabajo; planteada por Hannah Arendt. Ecológica: La ecologización del trabajo. Biológica: Lo vivo. Social: El trabajo decente. Jurídica: La conservación de la vida cuando se trabaja.
- ✓ El nuevo sujeto legal laboral potenciado, por la tecnología, va creando, realidades y procesos organizativos, inéditos; en los ciclos humanos, mediante la inclusión, social y ocupacional, para jóvenes, adultos mayores y mujeres. Se hace el estudio de caso de las solteras obreras y las hilanderas.

Imagen: Obtenida de 30/06/2024. <https://gracetamedica.com/investigacion/una-de-cada-cuatro-personas-tendra-su-genoma-secuenciado-en-2025-vc747527/>

## DISCUSIÓN

1- Cuando exploramos el ethos de un bios humano nos encontramos con la vida como un problema que no se deja definir, ni derivar de ningún marco y menos de un algoritmo o norma estandarizada, pero si podemos acercarnos al comportamiento de los sistemas humanos en sus entornos, en esta tesis, a los humanos en tanto sistemas vivos en sus entornos tecnológicos laborales y ecológicos. De ahí que asumimos una bioética situada, más allá de aplicar principios preestablecidos de una bioética principialista y una postura antropocéntrica, expectativa que queda abierta en este trabajo.

2- En la interacción tecnología - empresa-trabajador, la intimidad surge como una forma de cuidar la vida individual y empresarial, no obstante, se trata de interafectaciones cambiantes que exigen un derecho como ciencia del comportamiento del entrecruzamiento de tales sistemas, es decir de ordenes anidados en órdenes más amplios y cambiantes. No obstante, la investigación de tal comportamiento queda abierta a futuros trabajos de exploración en los escenarios y el derecho laborales.



Imagen-ONU. Ciudad de las Naciones Unidas. Obtenido: 10/06/2024 <https://un.de/da/>



3. Los conceptos que reconocimos como emergentes anuncian otros tantos problemas a encarar en las cambiantes transformaciones de la tecnología, de las empresas, en fin, en lo relativo a las formas de autoorganización empresarial, la sensibilidad económica de los actores de la producción, las afectaciones de los entornos naturales y el devenir de las políticas públicas.
4. Como se puede advertir en esta investigación el énfasis está en la construcción de un problema a explorar en una multidimensionalidad en la que se puedan visualizar soluciones siempre incompletas.

## Bibliografía

- Alexy, R. (1993). Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 161.
- Arendt, H. (2005). La condición humana. Barcelona: Paidós.
- Bergel, S. D. (2015). Diez años de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. *Revista Bioética*, 23(3). Brasilia.
- Capra, F. (2002). La trama de la vida. Barcelona: Anagrama.
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. (2019). Trabajar para un futuro prometedor. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Durán Vázquez, J. (2011) La metamorfosis de la ética del trabajo. Cita a Orgozo. Santiago de Compostela. Andavira.
- Cruz Caicedo, M. (2020). Trabajo en línea en las plataformas digitales: condiciones para lograr el trabajo decente. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia, Facultad de Derecho Doctorado en Derecho. ISBN: 978-958-790-632-5.
- González de Cancino, E. (2009). Biotecnología, bioética y derecho en la jurisprudencia constitucional de América Latina. Anuario de derecho constitucional latinoamericano, 15, 405-431.
- Hoyos, G., & Maldonado, O. (2012). La educación en Bioética en América Latina y el Caribe: experiencias realizadas y desafíos futuros. Montevideo: Unesco, 116.
- Jonás, H. (1995). El principio de responsabilidad: Ensayo de una ética para la civilización tecnológica. Herder.

# **5. INTERVENCIÓN DE ANGELA MARÍA GÓMEZ MARÍN.**

## 5.1 RELACIONES ENTRE BIOÉTICA EL TRABAJO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD.



“En el aparato productivo se tiende a reemplazar el trabajo por mayor capital incorporado, lo que ha sido reforzado por la política aplicada, que brinda fuertes exenciones y subsidios al capital, con lo cual en los dos últimos años ha tenido un fuerte aumento la relación incremental capital – producto, que nos dice que en cada unidad de producto obtenido viene aumentando el componente de capital y, por consiguiente, reduciéndose el de trabajo”<sup>15</sup>. La consecuencia de lo anterior es un desempleo estructural, que impide el acceso a un trabajo digno y decente, afectando la calidad de vida del trabajador, y por ende su bienestar físico y mental, generando precariedad laboral. Abordar estas cuestiones nos expone a los problemas, paradojas, crisis, categorías del mundo actual, que no se dejan comprender con las categorías existentes sino con la pluralidad de dimensiones que trae consigo la relación “Bioética– Derecho”<sup>16</sup> específicamente en el mundo del trabajo y en el contexto laboral que, de alguna manera, se anuncia en los principios constitucionales de solidaridad e igualdad.

*“Se ha evidenciado que el trabajo es el factor de producción que genera valor, proposición que no se refleja en una trasnochada perspectiva ideológica, sino que se presenta sensible ante nuestros ojos; sin trabajo humano, aun con los actuales avances de las tecnologías, no se crea valor”<sup>17</sup>.*

Con esta investigación se busca resolver interrogantes y vacíos frente a fenómenos laborales que afectan los derechos humanos laborales, como el de los jornaleros digitales

---

<sup>15</sup> Moreno, A. (s.f.). Economía y Seguridad Democrática. ¿Quiénes ganan y quiénes pierden con Uribe? Revista electrónica Razón Crítica. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de

[http://www.razonpublica.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=571&Itemid=41](http://www.razonpublica.com/index.php?option=com_content&task=view&id=571&Itemid=41)

<sup>16</sup> “La Bioética tiende al reconocimiento de la pluralidad de opciones morales presentes en las sociedades actuales, propugnando la necesidad de establecer mínimos acuerdos. Los procedimientos que permitan decisiones consensuales tienen una importancia fundamental. Si no hay acuerdo, el Derecho debe establecer los límites de lo permitido; de ahí deriva la estrecha relación entre Bioética y Derecho, entendido como norma de conducta que emana de la voluntad *de todos*”. Casado González, M. (2002). ¿Por qué bioética y derecho? Acta Bioethica, 8(2), 183. Recuperado el 12 de octubre de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v8n2/art03.pdf>

<sup>17</sup> Colorado, D. P. (2020, julio 20). Medidas del gobierno no protegen derechos laborales. UN Periódico, 6.

(trabajo precario y mal remunerado por aplicaciones informáticas), para ello se usan “conexiones metodológicas entre bioética<sup>18</sup> y derecho”; y, se hacen intersecciones entre el derecho a la intimidad, el trabajo y la bioética, analizando “distintas perspectivas (ética, social y cultural).”<sup>19</sup> Para explicar todo lo dicho, propongo que la tecnología reconfigura el derecho la ley y su interpretación, surgiendo la pregunta ¿cómo se fortalecería el derecho?

Para interpretar los principios constitucionales del derecho a la intimidad y la bioética, es necesario estudiar” interdisciplinariamente”<sup>20</sup> las relaciones entre el derecho a la calidad de vida y la dignidad humana. “Ciertos principios orientadores de las denominadas cuestiones de bioética (que, más allá de la ambigüedad de la palabra, no pertenecen solo al ámbito ético, sino también al jurídico) adquieran rango constitucional. No hay que olvidar que en dichas cuestiones entran en juego valores básicos de la existencia humana, tales como la vida, la identidad de las personas y la libertad de toda predeterminación por parte de terceros. Se sabe que los poderes inéditos que la tecnología nos confiere sobre nuestros semejantes, y sobre el futuro mismo de la especie, exigen ineludiblemente una respuesta jurídica del más alto nivel, es decir, de rango constitucional, para proteger la dignidad humana”<sup>21</sup>; por lo tanto, es necesario dilucidar el asunto del derecho a la intimidad. Lo anterior nos muestra un panorama inédito, que nos conduce a una nueva mirada donde la vida del trabajador prima sobre consideraciones aisladas de la ética y la bioética; asunto que se observa en: El Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia plasma el derecho a la intimidad, al respecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que este derecho “se refiere a aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones que normalmente están

---

<sup>18</sup> “Hay un tipo de conflicto jurídico cuya resolución consiste justamente en “ponderar” principios contrapuestos y que, para tratar con esos casos, se ha ido desarrollando una cierta metodología que podría resultar de utilidad también para la aplicación a los casos concretos de los principios de la bioética”. Atienza, M. (1998). *Juridificar la Bioética*. Isonomía, (8), 83. Universidad de Alicante.

<sup>19</sup> Manchola, C., Rueda, E., Lamm, E., Hincapié, J., Rivera, M., Brussino, S., & Vidal, S. (2021). *Manual de educación en bioética*. Volumen 1: La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes. Universidad Autónoma de México - UNESCO.

<sup>20</sup> “Es precisamente la interdisciplinariedad de la bioética con el derecho constitucional y con el derecho internacional de los derechos humanos lo que permite la tarea de recíproca complementación, en la búsqueda de aquel conjunto de condiciones necesarias que convergen a la dignidad de la persona humana, y afirma con acierto que “sin una valoración eminente de la persona, de su dignidad, de su centralidad, la bioética se deshumaniza”. Hoofd, P. F. (2005). *Bioética, derecho y ciudadanía: casos bioéticos en la jurisprudencia*. Bogotá: Editorial Temis S.

<sup>21</sup> Andorno, R. & Varsavsky, E. (2002). La bioética en las constituciones del mundo. *Acta Bioethica*, 8(2), 239-253. Recuperado 22 de junio de 2021, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2002000200006](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2002000200006).

sustraídos a la injerencia o al conocimiento de extraños”<sup>22</sup>; que en las relaciones laborales son particularmente vulnerables. En consecuencia, de esta definición realizada por la Corte Constitucional se comprende que “el derecho a la intimidad debe ser protegido por el ordenamiento jurídico en los temas “sexuales, las comunicaciones personales, las creencias religiosas y cualquier tipo de comportamiento que tenga origen en la autonomía del individuo”<sup>23</sup>. Una de las reglas de la bioética es la llamada “regla de privacidad o intimidad”<sup>24</sup>, que se enuncia así: “Tal regla, en el ámbito de la salud mental, constituye un aspecto básico de los derechos humanos del trabajador; y es por esta razón que la intimidad en las relaciones laborales configura un punto crítico para los principios de la bioética”<sup>25</sup>. Haciendo necesario aplicar los principios bioéticos de la justicia y equidad en los conflictos jurídicos relacionados con la tecnología y la intimidad laboral.



Figura 2.<sup>26</sup>

<sup>22</sup> Derecho al buen nombre. Derecho a la intimidad personal y familiar. Sentencia de Unificación de la Corte Constitucional No. SU-056/95 del 16 de febrero de 1995. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

<sup>23</sup> Arboleda, P. (2019). La ponderación entre el principio a la intimidad y el principio a la libertad de información: aplicación del método de medición objetiva. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 49(130), 28-50. ISSN: 2390-0016.

<sup>24</sup> Outomuro Delia y Mirabile Lorena (2012). Derecho a la intimidad y su vinculación con la salud. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 12(1), 80-87. ISSN 1657-4702.

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Cáceres, F. S. (2022, 14 diciembre). Derecho a la intimidad personal. *Mundojuridico*. <https://www.mundojuridico.info/derecho-a-la-intimidad-personal/>

## 5.2 LOS CONCEPTOS BIOÉTICOS EN LAS RELACIONES LABORALES: UNA INCORPORACIÓN NECESARIA DE CARA AL FUTURO.<sup>27</sup>



El criterio ético fundamental que regula la bioética es el respeto al ser humano, a sus derechos inalienables, a su bien verdadero e integral: la dignidad de la persona. Si el desorden son los conflictos, el orden será representado por los factores que inhiben la conflictividad. En el campo laboral, cuando solucionamos los conflictos, frecuentemente surgen otros. Prosperamos cuando enfrentamos esos conflictos y cuando solucionamos problemas. El trabajo no registrado, el trabajo esclavo denunciado en muchos países, amparado en las deudas, servidumbre, explotación sexual y otros, es una ficción de formalidad y no podría siquiera ser utilizado como condición del ejercicio de algunos derechos, además de ser parte integrante de la violencia que se ejerce a diario contra las personas y que vulneran sus derechos fundamentales. Todos conocemos que, por la experiencia de la América Latina, región que nos interesa por la explosividad de la exclusión social, miseria e inequidad a que se someten los ciudadanos, el sector informal no tiene ninguna posibilidad de asegurar condiciones más o menos estables, “decentes” y proveedoras de seguridad a los trabajadores. Ni siquiera el Estado juega su papel enteramente en el sector formal, por haber dejado de regular las relaciones sociales que en él se establecen. Derecho y bioética. Los adelantos de la ciencia, las reglas del mercado, las leyes laborales, civiles y penales no dan respuestas actualizadas a los problemas éticos que se manifiestan en muchos aspectos del trabajo moderno: el conflicto entre el derecho a la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores, los conflictos que afectan a la información, en especial, el derecho de los trabajadores a conocer los riesgos y el derecho de las empresas a “maximizar” la producción.

La Bioética necesita de la reflexión ética previa y del debate ciudadano, pero después requiere decisiones político-jurídicas. Ello por cuanto los procedimientos que

---

<sup>27</sup> Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) del 25 al 28 de septiembre de 2017.

permitan decisiones consensuadas tienen una importancia trascendental y sólo cuando no es posible el acuerdo, el Derecho deberá establecer los límites de lo permitido.

La bioética abarca y se ocupa de todos los actos humanos (que generen derechos o impliquen deberes o responsabilidades) vinculados con la calidad de vida de la persona humana. La actividad humana que procura la plenitud de la vida y la salud supone un efecto promotor de civilización y, precisamente esa calidad es la que nos permite definirla como “salud de la cultura”. La bioética es considerada una nueva rama de la ética de notable importancia para la vida de la persona en sociedad. La bioética tiende al reconocimiento de la pluralidad de opciones morales presentes en las sociedades actuales, propugnando la necesidad de establecer acuerdos mínimos. La contribución de la bioética a la reflexión del siglo XXI adquiere particular relevancia porque en ella participan disciplinas diversas para aportar sus conocimientos, puntos de vista y bagaje profesional a la construcción conjunta de pautas que nos permitan tratar viejos problemas aún no resueltos, los cuales todos nos conciernen, no sólo por ser seres humanos individuales, sino también por formar parte de una sociedad interrelacionada y plural que comparte un espacio temporal. El conflicto entre los trabajadores y los empleadores se ha tornado menos dramático cuando entre los dos antagonistas se ha creado un mayor equilibrio de poderes. Los conflictos bioéticos no deben ser sólo resueltos en la mesa de negociación de un sindicato o trabajador con su empleado, sino que éstos deben estar cautelados desde la política pública, con la debida representación de los grupos interesados, exigiendo encontrar un camino que capte y considere, responsablemente, los valores e intereses en juego. Se debe considerar como fundamental que la salud y seguridad del trabajador no es un componente negociable desde la perspectiva productiva, sino ha de constituir los cimientos sobre los cuales se asienta el desarrollo productivo, humano y social de un país.

Como hemos comentado, frente a la incertidumbre y al riesgo desconocido la postura bioética debe basarse en el Principio de la Precaución, a pesar de que el trabajador consienta escenarios laborales inciertos en temas de seguridad, incluso siendo compensados en su salario, debe primar el cuidado de la vida humana. Si una empresa no es capaz de garantizar adecuados estándares de seguridad, ya sea por

desconocimiento, por negligencia o sólo por lucrar a costa de la vida de los trabajadores corresponde, bajo un criterio de precaución, la prohibición del proceso productivo, sin embargo, esta decisión no siempre es la más sencilla por los costes sociales involucrados. En este sentido estrategias de vigilancia permanente en el trabajo, puede paliar en parte la compleja evaluación de los riesgos laborales. De esta manera se reconoce que la vigilancia, como parte de un modelo precautorio, conducida por organismos estatales independientes, permite la posibilidad de revelar la existencia de estados indeseables y dar indicios de señales de alerta temprana, respondiendo de manera oportuna daño. Sería importante considerar introducir en el ámbito laboral Comités de Bioética, que tendrán funciones de asesoramiento en conflictos ético-laborales basados en acuerdos internacionales. Se requiere por tanto potenciar recursos humanos capacitados para afrontar los retos y problemáticas en la prevención integral de los riesgos laborales, tendientes no sólo al hecho de diagnóstico sino de desarrollar iniciativas reales para mejorar la situación de los trabajadores y su entorno. Finalmente, la autonomía y la dignidad humana de los trabajadores no está en oposición con la ganancia de la empresa, incluso esto ha propiciado transformaciones productivas, progreso económico y justicia social. En la vida laboral los riesgos estarán siempre presentes, pero son los imprevisibles, no cuantificables y de elevada peligrosidad, los que deben conducir a la sociedad a estar permanentemente alerta, con una explícita conducta de responsabilidad social, propiciando con ello que los trabajadores logren una mayor prosperidad y una disminución del riesgo laboral.



Figura 3<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Escobar, E. (2024, 21 junio). Harvard Deusto las revistas. <https://www.harvard-deusto.com/repensar-y-refinar-la-cultura-laboral-de-cara-al-futuro>

### 5.3 POTENCIAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN BENEFICIO DE LA HUMANIDAD<sup>29</sup>



a) Potencial de resolución de problemas. La IA tiene la capacidad de analizar grandes cantidades de datos rápidamente y con una precisión que a menudo supera la capacidad humana. Esto permite resolver problemas complejos en diversos campos, como la medicina, donde puede ayudar en el diagnóstico y tratamiento de enfermedades; la ingeniería, donde puede optimizar diseños y procesos, y la ecología, donde puede contribuir en la modelización del cambio climático y la preservación de la biodiversidad. Este potencial convierte a la IA en una herramienta invaluable para el avance y el bienestar de la humanidad, capaz de enfrentar algunos de los desafíos más significativos del mundo.

b) Automatización y eficiencia. La IA puede manejar tareas repetitivas y de gran volumen con una eficiencia y precisión que no pueden igualar los seres humanos. Esto libera a las personas para enfocarse en trabajos más creativos y estratégicos, mejorando la productividad en industrias y negocios. Por ejemplo, en la fabricación, la IA puede aumentar la eficiencia de la línea de producción, mientras que en el sector servicios puede automatizar las respuestas a consultas de clientes.

c) Personalización y adaptación. La IA tiene la capacidad de aprender y adaptarse al comportamiento y preferencias de los usuarios. Esto se manifiesta en la personalización de servicios, como las recomendaciones de productos en el comercio electrónico o la personalización de experiencias de aprendizaje en la educación. Este nivel de personalización ayuda a mejorar la experiencia del usuario y puede impulsar avances significativos en la medicina personalizada y la educación adaptativa.

d) Colaboración humano-máquina. La IA está cambiando la forma en que interactuamos con la tecnología, pudiendo fomentar una colaboración más estrecha entre humanos y

---

<sup>29</sup> La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España.

máquinas. Esto puede mejorar la eficiencia en las tareas y abrir nuevas formas de creatividad y exploración. En campos como el diseño gráfico, la composición musical o la investigación científica, la IA se convierte en una herramienta que amplía de forma considerable las capacidades humanas.

e) Avances en conocimiento y descubrimiento. La IA tiene el poder de analizar y encontrar patrones en conjuntos de datos que serían imposibles de examinar manualmente. Esto conduce a nuevos descubrimientos y conocimientos en áreas como la genómica, la astrofísica y la arqueología, entre otras. La capacidad de procesar y entender grandes volúmenes de información está llevando a descubrimientos revolucionarios que pueden cambiar nuestra propia comprensión del mundo y del universo.

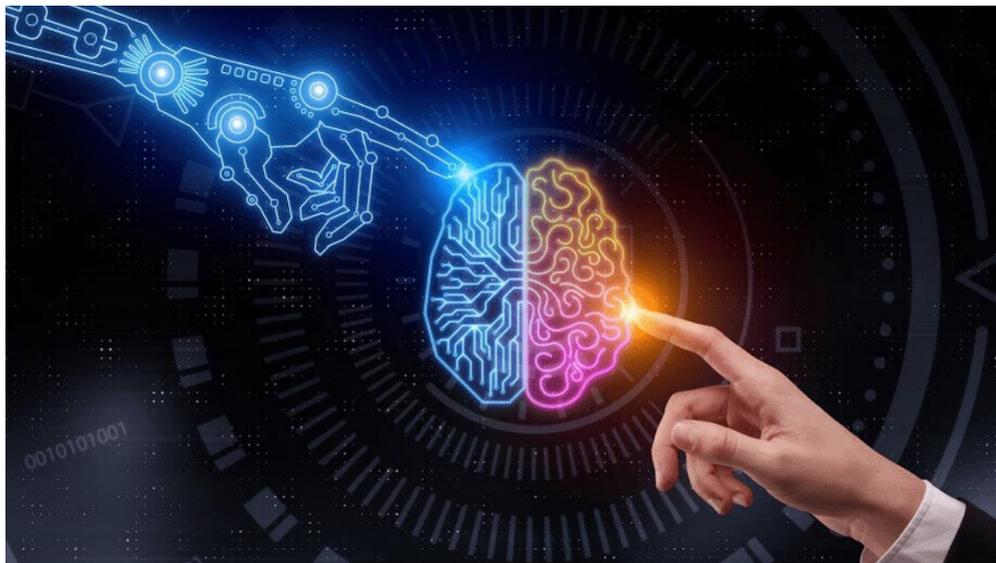


Figura 4.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Marquez, N. (2023, 24 junio). Inteligencia artificial: Beneficios, riesgos e implicaciones para la sociedad (y el modelo de IA que desarrollé para crear este documento). <https://es.linkedin.com/pulse/inteligencia-artificial-beneficios-riesgos-e-para-la-sociedad-n%C3%A9stor>

## 5.4 LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EL ROL DE LA MUJER Y EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL<sup>31</sup>



El avance continuo de la IA y su creciente integración en diversos sectores está redefiniendo el mercado laboral. La IA y el aprendizaje automático no solo están en la vanguardia del crecimiento laboral, sino que también están transformando la naturaleza de muchas ocupaciones.

Un informe del Foro Económico Mundial (2021) sugiere que hasta el 66 % de los empleos actuales podrían ser automatizados en las próximas dos décadas. La IA generativa, una rama avanzada de la IA, posee el potencial de automatizar hasta un cuarto de la fuerza laboral actual, lo que implica un cambio radical en el mercado de trabajo. La transformación impulsada por la IA se asemeja a la introducida por tecnologías anteriores (cinta transportadora, automóviles e internet), innovaciones que desplazaron ciertos empleos, pero crearon nuevos roles. De manera similar, la IA está configurada para complementar y potenciar profesiones muy especializadas, liberando a los expertos para centrarse en tareas más creativas y vinculadas al razonamiento y la interacción humana. Se anticipa un crecimiento en las áreas de ciberseguridad, energías renovables, atención médica, análisis de datos, robótica, blockchain y comercio electrónico. La educación superior debe adaptarse a esta realidad. Una encuesta realizada por la UNESCO (2021) reveló que la mayoría de los expertos prevé un aumento en la demanda de graduados universitarios en campos relacionados con la informática. Las instituciones educativas están tratando de responder a esta necesidad, integrando la IA en diversas áreas de estudio y enfocándose en la ética y los sesgos en los algoritmos para garantizar

---

<sup>31</sup> La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España.

una formación más integral. El rol de la mujer en la IA. A pesar de los avances recientes, la participación femenina en el ámbito laboral de la IA sigue siendo minoritaria.

Según el Foro Económico Mundial (2021), solo el 22 % de los especialistas en IA son mujeres. Esta disparidad se extiende a la financiación de proyectos tecnológicos, con solo un 2,3 % del capital de riesgo destinado a startups lideradas por mujeres (UNESCO, 2021d). Sin embargo, hay iniciativas en marcha para abordar esta brecha, como She Code Africa y Laboratoria, que buscan empoderar a las mujeres en el sector tecnológico. Las mujeres también se encuentran infrarrepresentadas en el sector de la ingeniería en España. Así lo confirman los datos recogidos en el último Observatorio de la Ingeniería correspondiente a 2022: tan solo el 20 % de los 750.000 ingenieros son mujeres. La especialidad en la que ellas cuentan con menos efectivos son las telecomunicaciones, en las que únicamente alcanzan el 12 %. A esta le siguen la ingeniería informática y la industrial, con un 16 % y un 19 % respectivamente. Son porcentajes muy bajos, incluso comparados con los datos medios internacionales.



Figura 5.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Semana. (2023, 29 abril). Las profesiones que dominarán el mercado laboral en la era de la inteligencia artificial. Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo. <https://www.semana.com/tecnologia/articulo/las-profesiones-que-dominaran-el-mercado-laboral-en-la-era-de-la-inteligencia-artificial/202305/>

## 5.5 PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE QUIENES REALIZAN TRABAJO SEXUAL<sup>33</sup>



La vinculación laboral en razón a la presencia de la subordinación debe estar suscrita a un empleador persona natural o jurídica que tenga como objeto la comercialización de servicios sexuales. La subordinación, como dice la Corte Constitucional, debe ser limitada por el carácter de la prestación, es por eso por lo que el cliente no puede ser el empleador porque es el consumidor final del placer sexual. La subordinación debe estar trazada por unos límites que diferencien el trabajo sexual de la trata de personas, mucho más frente a mujeres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas que han estado en relaciones de poder asimétricas. La subordinación limitada por el carácter de la prestación debe entenderse bajo la realización de un trabajo con autonomía en la prestación del servicio. Por eso debe hablarse de unas presunciones frente a la subordinación, por ejemplo, no hay subordinación si existe:

- Retención de documentos del trabajador/a.
- Cuando el trabajador/a están incomunicado de su entorno social o familiar.
- Cuando el trabajador/a viven en el lugar de la prestación del servicio.
- Cuando se evidencia la precariedad económica de la persona, se encuentre en condición irregular migratoria o esté en contexto de desplazamiento forzado interno.
- Cuando la trabajadora es mujer de 18 años madre cabeza de familia, de baja escolaridad y su familia depende de ella o que haya estado en el sistema de protección familiar.

---

<sup>33</sup> Maury Eliana Valencia Gutierrez. Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer (E). Concepto 232922 de 2023. (diciembre 14). Por medio del cual se establecen lineamientos para la dignificación laboral del trabajo sexual en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Esos entre otros muchos aspectos, por eso consideramos que si la Corte Constitucional busca una protección de los derechos laborales de quienes realizan trabajo sexual, debe pensarse en este país una edad mínima de ingreso (que no pueden ser los 18 años) y una edad máxima para jubilación (que no pueden ser los 57 años). Una joven mujer de 18 años debe estar protegida por el Estado y gozar de oportunidades de estudio y que permitan su ingreso a un mercado laboral distinto al comercio sexual, y una vez cumplida esa edad mínima (consideramos los 24 años) tenga la posibilidad de decidir su ingreso al comercio sexual. En cuanto a la relación laboral y su protección no es conveniente que se fije el salario mínimo como piso de protección salarial de esta actividad, ni puede definirse que las normas del derecho laboral colombiano regulen aspectos como la jornada de trabajo, el salario, las prestaciones o la seguridad social. Si fuera del caso debería haber un régimen de seguridad social especial, para tener una edad de jubilación distinta, un acceso a salud distinto y una protección en riesgos laborales distinta; por eso debe pensarse un contrato atípico o especial para dar cumplimiento a lo desarrollado por la Corte Constitucional, entre otras razones, por ello es inaceptable aplicar el Código Sustantivo del Trabajo en tanto desprotege a la población que realiza dichas actividades.



Figura 6.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ortiz, D. (2023, 20 octubre). Contrato laboral para trabajadoras sexuales: la propuesta del Congreso. W Radio. <https://www.wradio.com.co/2023/10/20/congreso-propone-crear-un-contrato-laboral-para-trabajadoras-sexuales/>

## 5.6 ENFOQUES DE LA POLÍTICA DE REINDUSTRIALIZACIÓN.<sup>35</sup>



Los enfoques de la política ofrecen un marco que guía su construcción e implementación, y permiten resaltar sus elementos característicos y distintivos. En este sentido, la Política de reindustrialización:

### **Prioriza apuestas estratégicas de orden nacional y territorial.**

Identifica que existen unas apuestas estratégicas que requieren niveles de intervención nacionales de gran alcance y cuya identificación se hace sobre actividades capaces de tener aplicaciones en amplios sectores de la economía nacional, pero también de los territorios. Se identifican cuatro actividades estratégicas nacionales que representan oportunidades excepcionales para el desarrollo del país. Estas actividades son el eje del trabajo articulado de todo el gobierno. Asimismo, la política debe permitir la identificación de unas apuestas territoriales, las cuales deberán ser apoyadas desde el Gobierno Nacional y tendrán también alcance nacional.

### **Opta por una construcción de abajo hacia arriba.**

Además de la identificación de apuestas estratégicas de orden nacional (de arriba hacia abajo), la Política de reindustrialización evita la centralización de decisiones en el orden nacional y se enfoca en una metodología de abajo hacia arriba, en donde buena parte de la acción deberá ocurrir de los territorios hacia el centro. Esto implica que los territorios definen sus prioridades y agendas y diseñan e implementan los programas de política. Las medidas e instrumentos del orden nacional se articulan con la selección de prioridades elegidas desde abajo. El Estado, tanto nacional como territorial, se articula con la institucionalidad pública nacional, territorial, privada, académica, política, popular y social, para atender las necesidades que se deriven de las priorizaciones.

---

<sup>35</sup> La política nacional de reindustrialización. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.2024.

### **Promueve la territorialización.**

La Política de reindustrialización es en el fondo una política desde y hacia los territorios, donde ocurren las actividades productivas. La política construye una institucionalidad que le permitirá llegar a todos los territorios de Colombia y estos territorios deben alcanzar mayor protagonismo en los programas de reindustrialización e internacionalización del país. Se buscará a la vez que haya una mejor distribución de los recursos públicos para la reindustrialización, incluyendo los que operan por medio de entidades del sector comercio o las cámaras de comercio, para que no exista una concentración desproporcionada de los recursos y los programas en los territorios hoy más prósperos. Esta estrategia de territorialización buscará fortalecer las capacidades institucionales locales, apoyará el liderazgo y la gestión de sus propias agendas y generará incentivos para la alineación de recursos y esfuerzos de múltiples actores de todos los niveles en torno a sus prioridades.

### **Usa instrumentos de impacto.**

La Política de reindustrialización construirá alianzas con socios estratégicos: instituciones y empresas con plataformas y redes de llegada masiva del orden nacional y territorial que se convertirán en canales para el derrame de las acciones e incentivos gubernamentales, dentro del marco de la economía digital. Se evitará la dispersión y duplicación de instrumentos. Los patrimonios del Mincit deben articularse entre sí y con los territorios, para lograr niveles de complementariedad. Se optará por un abanico acotado de instrumentos de alto impacto con un alcance predecible y procesos claros de aplicación. Se usarán instrumentos como la metodología ARCO del DNP para estos fines.

### **Reconoce la heterogeneidad estructural.**

La heterogeneidad estructural es la base para definir los instrumentos de esta política, lo que busca que se logren instrumentos más coherentes con la realidad productiva de Colombia, a la vez que permite cerrar las brechas y crear complementariedades entre los diferentes segmentos empresariales y entre sectores y regiones.

## **Flexibilidad y gestión del conocimiento.**

La política es una política viva, adaptativa, dinámica y flexible; por esto evaluará periódicamente sus instrumentos, abogará por los instrumentos ya evaluados, al tiempo que se implementarán ciclos de retroalimentación y ajuste a los instrumentos y a la política.

## **Tiene perspectiva de género.**

Como todas las políticas públicas, la de reindustrialización no es neutral al género; por lo tanto, tiene una perspectiva de género en todas sus etapas: planeación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación, con énfasis en la reducción de las desigualdades de género en todas sus formas. La política reconoce la economía del cuidado no remunerado como un componente del sistema productivo, por esto buscará, además de su reconocimiento, la redistribución y la reducción de las actividades del cuidado.



Figura 7.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Redirect.notice. (s. f.).

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.mincit.gov.co%2Fprensa%2Fnoticias%2Fdocumentos-noticias%2F20-02-2023-presentacion-politica-de-reindustrializ.aspx&psig=AOvVaw18aTsEUxMx7wGcyyuxbJNy&ust=1719070155372000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBMQjhqxqFwoTCLiQucGB7YYDFQAAAAAdAAAAABAE>

## 5.7 CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA ECOLOGIZACIÓN DEL TRABAJO.<sup>37</sup>



Consumo y producción sostenibles: disociación del crecimiento económico de la degradación del medio ambiente mediante un uso más eficiente de los recursos en la producción, distribución y uso de los productos.

Economía verde: economía que da lugar a la mejora del bienestar humano y la equidad social, al tiempo que reduce significativamente los riesgos ambientales y las escaseces ecológicas.

Empleos verdes: empleos decentes que intervienen en la producción de bienes y servicios ambientales (por ejemplo, energías renovables) o que están directamente relacionados con el suministro de dichos bienes y servicios (por ejemplo, la conservación de los recursos naturales) o que contribuyen a reducir la huella ambiental de los procesos de producción de una empresa. Pueden potenciar la transición hacia una economía verde. Su definición formal y las directrices para medirlos fueron adoptadas por la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013.

Empresa ecológica: empresa que ha introducido con éxito productos y procesos de ecologización en su estrategia y funcionamiento. Los «productos» incluyen productos y servicios ecológicos, mientras que los «procesos» incluyen las iniciativas para reducir el consumo de energía y materias primas.

Lugares de trabajo: todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador, tal como se define en el artículo 3 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

---

<sup>37</sup> Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo. ISBN 978-92-2-032008-2 (impreso), ISBN 978-92-2-032007-5 (PDF web), Ginebra, Suiza.



38

Figura 8.

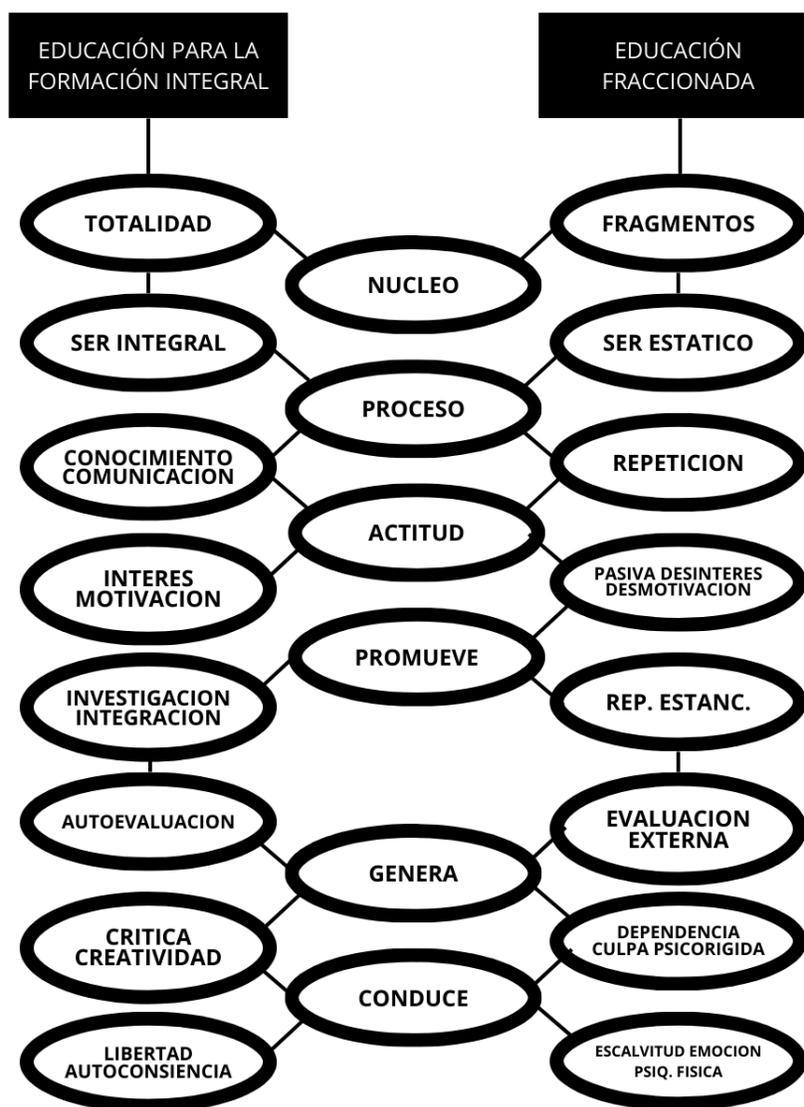
---

<sup>38</sup> Madroñero, I. (s. f.). ecología archivos - Diario del Sur. Diario del Sur. <https://www.diariodelsur.com.co/tendencias/ecologia/>

## 5.8 FORMAS DE EVALUACIÓN LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO.



Según el siguiente esquema<sup>39</sup> surge una nueva forma de evaluación y educación para la formación integral, superando la educación fraccionada.



<sup>39</sup> Pbro. Navarro Barrera. ICIES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

## 5.9 SIGNIFICADO DEL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL.<sup>40</sup>

Se describe, el oikos (morada) de un tecno trabajador, y los horizontes del trabajo como procesos vitales; dilucidando la simbiosis, tecnología- humano; hasta concluir que: la bioética, la ecología y la sostenibilidad ambiental, son determinantes, para defender y fortalecer jurídicamente el derecho laboral.

En el segmento sobre bioética y derecho, se enlaza la ecología, el trabajo y los principios de la bioética; así se justifica la necesidad de caracterizar las mediaciones de una bioética denominada laboral, con un enfoque jurídico desde las interpretaciones por Canessa Montejo (Los derechos humanos laborales)<sup>41</sup> y la visión de la intimidad propuesta por Viviane A. Zelizer (La negociación de la intimidad)<sup>42</sup>.

Sobre la vida íntima, en un trabajo digitalizado, se documentan: las incidencias de las maquinas cerebrales, los materiales resistentes, los trabajadores holográficos, los drones, la tecnología ponible y los pagos laborales en criptomonedas. Igual, se considera centrarse en las controversias que surgen en el conflicto capital, trabajo frente al ejercicio del derecho a la intimidad afectado por las tecnologías enfocadas en las relaciones laborales y, personales; siendo determinantes, en el diseño, para una política pública digital.

Al pensar en la vida del trabajador, las tecnologías son revisadas a la luz de la relación que tienen con el mundo laboral, mostrando en qué consiste la huella que deja en la vida del trabajador. Luego se siguen los casos de la jurisprudencia, y se estudia no todo lo que es la tecnología de la información, sino, aquellas tecnologías de las que se puede dar cuenta y que ya están instaladas en el escenario laboral, en asuntos como la inteligencia artificial que atraviesan todo el tema tecnológico.

---

<sup>40</sup> Gomez Marin Gabriel Ignacio. Tesis doctoral "El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Introducción" Universidad Externado de Colombia. Doctorado en derecho. 2023. Bogotá D.C.

<sup>41</sup> Canessa Montejo, M. (2014), op. cit.

<sup>42</sup> Zelizer, V. (2009). La negociación de la intimidad. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Desde el futuro, la relación bioética - procesos vitales - trabajo e intimidad y la fusión de la biología con la tecnología, se analiza moral y jurídicamente la invasión a la intimidad, teniendo en cuenta que, hay unas complejidades emergentes cuando se confronta la vida del trabajador, el derecho y su sistema de argumentación, son determinantes para proteger al trabajador.

Cuando la bioética es pensada para la sociedad tecnológica, como lo hacen, Fritz Jahr, Potter, Maturana y Varela, enriquece el pluralismo y la libertad teniendo presente los referentes relacionados con la diversidad de sujetos; así mismo, fortalece la jurisprudencia y el derecho a favor de la vida, en casos difíciles por los conflictos laborales, se cuenta con una ética aplicada y cívica.

Como punto de partida que sustenta la defensa de la vida de los trabajadores, surge el principio de precaución de la bioética. En la declaración universal sobre la bioética y los derechos humanos como herramienta interpretativa y conceptual se integran la bioética y los derechos humanos, así como en las funciones del Consejo Nacional de bioética, desde su principio de precaución, se garantiza el ejercicio de la intimidad y dignidad humana en el trabajo, considerados como derechos fundamentales.

Propendiendo por el bienestar de los trabajadores las buenas prácticas, sin una mirada desde la vida, no se podría integrar trabajo, ecología e intimidad; por ello, es que preservan la salud mental y física de los trabajadores, y parten de la macro bioética, la bioética global, el neuro derecho y el bioderecho, porque permiten entender la unión de la biosfera con los humanos, la ecologización del trabajo, así como los empleos verdes y sostenibles. Ese nuevo escenario de vida laboral, según Bertrand Russell se logra descansando, con el tiempo que deja el trabajo de las maquinas. Es así como se fomenta el trabajo decente y una cultura laboral, con recreación e intimidad integrando bioética - ambiente laboral. La crisis ambiental por el cambio climático está relacionada con la complejidad y para entenderla, surge la bioética como “instrumento civil, transfronterizo e intercultural” 14. Entonces, se integra el trabajo humano con el planeta viviente, respaldado por la legislación nacional e internacional a favor de la naturaleza, considerando trabajo y trabajador como parte de la biosfera.

Otro asunto para tratar es lo concerniente a los pronunciamientos jurisprudenciales sobre las trabajadoras sexuales y el ejercicio al derecho de su intimidad, porque integra los principios bioéticos de precaución, beneficencia, autonomía, equidad y justicia, con los jurídicos de libertad, justicia, fraternidad, solidaridad, igualdad, dignidad, principio de la buena fe en el derecho privado y principio protector en el derecho laboral. Sobre esto, Capra y Naess permiten ver el trabajo como desafío bioético integrado a la vida, creando conocimiento y formas de relacionarse para producir, es así como todas las éticas terminan relacionadas con las labores humanas y no humanas, dándoles valor moral.



Figura 9.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup>(S/f). Unir.net. Recuperado el 21 de junio de 2024, de <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>

## 5.10 PUNTO DE PARTIDA DEL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES.



Se comenzará por los orígenes de la huelga, que en el país se remontan a los comienzos de la década de los 20', cuando Marco Fidel Suarez, presidente de entonces, tuvo la iniciativa de importar una gran cantidad de uniformes y botas. Esto desató un conflicto con los sastres y zapateros nacionales que conformaron una imponente manifestación de alrededor de 3.000 personas frente al Palacio Nacional, la cual fue violentamente reprimida por las autoridades, quedando como resultado 7 muertos y 17 heridos. Después de la indignación causada por estos hechos, el presidente presentó ante el Congreso un proyecto de ley que buscaba garantizar el derecho a la huelga y las condiciones para su ejercicio, que fue reconocido posteriormente por la Ley 78 de 1919. Sería entonces el primer reconocimiento del derecho a la huelga con excepción de los servicios públicos. La Ley 21 de 1920 introdujo algunos criterios para el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje para los conflictos del trabajo como fórmula para evitar las suspensiones colectivas de trabajo al establecerse como etapas que debían ser agotadas previamente a la huelga. En 1923 se fundó la Oficina Nacional del Trabajo, institución encargada de atender los reclamos ocasionados por conflictos laborales, cuya intervención se limitó a algunos asuntos menores ocurridos en el sector cafetero siendo muy limitada en los primeros años. Entre 1924 y 1925 se establecieron los reglamentos de trabajo y de higiene de los talleres, fábricas y empresas, así como un sistema de inspectores para asegurar su cumplimiento. En 1926 se expidió la Ley 57 donde se introdujo el descanso dominical y en 1929 se expidieron las leyes que protegían el trabajo infantil y que regulaban la higiene en las haciendas. Después de que durante la década de los 20' los movimientos sindicales fueron brutalmente reprimidos, finalmente en 1931, bajo el gobierno de Enrique Olaya Herrera se expidió la Ley 83 que reconoció los sindicatos. Así mismo, esta Ley reguló el pago de salarios a las mujeres y los menores de edad que para esa época ya se habían incorporado al mercado laboral, pero que hasta la expedición de esa ley no podían recibir los pagos directamente, teniéndose que pagar a sus esposos, padres o representantes legales.

## 5.11 PANÓPTICO LABORAL.



En la actualidad, se presenta un proceso de entrada a la sociedad de control, que se podría considerar como la sucesión de la sociedad disciplinar (sociedad de vigilancia). El cambio inminente que experimentó nuestra sociedad se traduce en un sistema de mutaciones sustanciosas que delimitan cada tipo de sociedad., “en la sociedad disciplinar se contaba con un sistema de círculos de encierro a través de los cuales pasaba el individuo (familia, colegio, instituto, fábrica y hospital), mientras que en la sociedad de control no hay división alguna ya que todo está interconectado en un sistema de proporciones geométricas de lenguaje numérico” La tecnología reglamentada en las sociedades disciplinarias, de los siglos xviii a xix, se creó acorde a la forma de producción, distribución y comercialización de bienes de la época. Es decir, el capitalismo, que se consolidó como industrial en el siglo xix, donde el dueño del medio de producción era el capitalista-burgués, , el capitalismo, para poder vigilar, controlar, corregir —y castigar—, “necesitaba de grandes espacios de encierros organizados por la institución madre de todas las demás (familia, hospital, cárceles, escuela, etc.), el Estado, institución que regula las relaciones sociales de los sujetos, construyendo modos de existencia relacionados en este caso a formas de racionalidad, técnicas e instrumentaciones a través de la cuales es ejercida: la vigilancia, el control, la corrección”. Para Foucault, el proyecto del panóptico surgido de la arquitectura hospitalaria y carcelaria del siglo xviii tiene su base en visualizar a los individuos y sus cuerpos; es decir, a través de la mirada, se puede observar al individuo. Este sistema relacionado a la videovigilancia institucionalizada en centros de trabajo, hoy día, corresponde a dicha mirada, mediante la utilización de la tecnología. El panóptico también es un dispositivo que produce cuerpos dóciles, pues la incertidumbre que produce una vigilancia perpetua permite modificar el comportamiento e intentar encauzar la conducta desviada. El panóptico implica una implantación de los cuerpos en el espacio creado para tales fines, “los sistemas de videovigilancia que velan por la seguridad tanto en el terreno físico como en el virtual

mantienen el circuito de la vigilancia y control y pueden orientar el tipo de comportamientos que se deseen”.

## 5.12 PERFIL ACTITUDINAL DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.<sup>44</sup>



Además de las facultades y obligaciones que los inspectores del trabajo tienen asignadas por ley, y que acabamos de ver en detalle, existen otros valores y principios relativos a sus actitudes y comportamientos que son requeridos también para desempeñar con profesionalismo sus tareas en las operaciones diarias. Los más importantes son los siguientes: • Compromiso social. • Dedicación al servicio público. • Diligencia y eficiencia. • Cumplimiento y cuidado responsable. • Credibilidad y confiabilidad. • Integridad y honestidad. • Cortesía y respeto. • Objetividad, imparcialidad y neutralidad. • Confidencialidad. • Accesibilidad, transparencia y apertura. • Austeridad. • Conducta ejemplar y ética. • Respeto a la ley. • Respeto hacia las personas. • Conducta libre de sesgo cultural y/o de género. Estos principios y valores están basados en normas internacionales de trabajo, y en buenas prácticas reconocidas internacionalmente, y se consideran indispensables para cumplir con las expectativas de los ciudadanos con respecto a las normas del servicio público. Algunos de estos principios y valores están incluidos en las políticas nacionales de inspección del trabajo de cada país, otros se encuentran contemplados dentro de las legislaciones nacionales. Algunas inspecciones del trabajo han adoptado códigos de conducta o códigos de ética específicos para guiar el comportamiento, las actitudes y el juicio de los inspectores de trabajo.

---

<sup>44</sup> OIT. Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina. ISBN: 9789220367827(pdf web). Introducción a la inspección del trabajo. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

### 5.13 EL ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA LA BIOÉTICA.<sup>45</sup>



No es posible poner una fecha al nacimiento de la bioética. Se discute acerca del concepto usado por Fritz Jahr a principios del siglo XX y más tarde, con mayor precisión por van Rensselaer Potter en su artículo “Bioética: la ciencia de la supervivencia” (1970). El autor de la primer Enciclopedia de Bioética (1978), Warren Thomas Reich cuya definición de bioética ha sido largamente usada, considera en ella que los fundadores son el Hastings Center y el Instituto Kennedy cuando animaron al diálogo interdisciplinar entre la medicina, la filosofía y la ética. Reich no reconoce en la primera versión de la Enciclopedia a Potter aunque lo hace más tarde. Sin embargo, muchos ponen a Potter como el primer mojón del camino. Desde sus orígenes la bioética es asociada con la ética médica, incluso el mismo Potter lo hace, a tal punto que muchos se preguntaban si desarrollar este saber no era ocioso. De hecho, la medicina es y había sido desde siempre una profesión marcada por la ética y era muy sencillo recuperar los mandatos de esa ética poniendo el *Primum non nocere* hipocrático en primer lugar, reconociendo que ese mandato supone la necesidad de hacer el bien y agregando como elemento distintivo de la bioética el respeto por la autonomía del paciente. Durante años estas cuestiones fueron centrales a la bioética y en muchos casos siguen siéndolo y la discusión tenía razón de ser, pues la tecnología había apartado al médico (fundamentalmente al médico) del enfermo y había que tender un puente entre ambos. Muchos entendieron así el mensaje potteriano que les llegaba por terceros, e incluso comenzaron a utilizar ciertos conceptos, ciertas perspectivas, cierta concepción de la bioética que terminó siendo más dañina que beneficiosa.<sup>4</sup> Ya Potter había previsto esto cuando empieza a hablar sistemáticamente de bioética desde una perspectiva más integradora y se pone en guardia recordando sus primeros trabajos y su propósito de no limitarse a las problemáticas médicas sino relacionar las mismas con las ciencias sociales y las ecológicas: “Lo que me interesaba en ese entonces era el cuestionamiento del

---

<sup>45</sup> 5 María Luisa Pfeiffer. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

progreso y hacia donde estaban llevando a la cultura occidental todos los avances materialistas propios de la ciencia y la tecnología. Expresé mis ideas de lo que, según mi punto de vista, se transformó en la misión de la bioética: un intento por responder a la pregunta que encara la humanidad: ¿qué tipo de futuro tenemos por delante? y ¿tenemos alguna opción?” (Potter 1962).



Figura 10.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Formación en derechos humanos en el ámbito de la cooperación: una especial mirada al Enfoque Basado en Derechos Humanos - IDHC. (s. f.). <https://www.idhc.org/es/formacion/formacion-en-derechos-humanos-en-el-ambito-de-la-cooperacion-una-especial-mirada-al-enfoque-basado-en-derechos-humanos.php>

## **5.14 DEMARCACIÓN CONCEPTUAL, RELATIVA A LA DIGNIDAD HUMANA Y BIOÉTICA.<sup>47</sup>**

La demarcación conceptual, relativa a la dignidad humana y a la igualdad en tanto concepciones que respaldan una Bioética referida a los DDHH, implica examinar como tales conceptualizaciones se encuentran dispuestas en las normativas de derechos humanos. Como hay una amplia gama de normativas, se optó por tratar las principales en el ámbito del Sistema ONU y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos – DUDH, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas – ONU en 1948, establece en su Preámbulo el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables (ONU, 1948). De hecho, la DUDH tiene como presupuesto la dignidad ontológica de todos los seres humanos, así como la idea de igual valor y derechos, al contar en su Artículo 1° con la previsión de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos. Además, con relación a la dignidad humana en dispositivos singulares, aborda la existencia conforme la dignidad humana cuando trata del derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria; en cuanto a la previsión de la igualdad concerniente a derechos específicos, la DUDH prevé, al tratar del derecho de ser juzgado por un tribunal independiente e imparcial, el ejercicio en igualdad de tal derecho; el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país y a los estudios superiores, en función de su mérito. (ONU, 1948).

---

<sup>47</sup> Aline Albuquerque. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

## **5.15 TERCERA PARTE DE LAS PREGUNTAS MAS FRECUENTES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (SGRL)**

¿A qué prestaciones económicas tiene derecho el trabajador? Incapacidad temporal (de origen laboral). Cuando el trabajador se encuentra imposibilitado temporalmente para trabajar tiene derecho a subsidio equivalente al 100% del salario base de cotización por cada día que ha sido incapacitado. El derecho se adquiere desde el día siguiente de la ocurrencia del accidente de trabajo o diagnóstico de la enfermedad profesional y podrá percibirse durante 180 días, prorrogables por 180 días más. Sin embargo, si existe concepto favorable de rehabilitación, la Administradora de Riesgos Laborales podrá posponer el reconocimiento de la pensión por invalidez hasta por 360 días más, tiempo durante el cual el afiliado continuará con el reconocimiento económico por su incapacidad. Incapacidad permanente parcial.

Es la pérdida de capacidad laboral permanente por daño parcial, en la salud del trabajador, calificado entre el 5 y el 49,9 por ciento. Esta genera la prestación económica de indemnización. Pensión de invalidez. Es un pago mensual que se adquiere por haber perdido el 50% o más de la capacidad laboral, como consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. Pensión de sobrevivientes. Si como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional sobreviene la muerte del afiliado o pensionado por Riesgos Laborales, tendrá derecho a la pensión quien cumpla con los siguientes requisitos.

Los sobrevivientes beneficiarios de la pensión pueden ser: 1. En forma vitalicia, el cónyuge o la compañera o compañero permanente sobreviviente. 2. Los hijos menores de 18 años; los hijos mayores de 18 y hasta los 25 años, incapacitados para trabajar por razón de sus estudios y si dependen económicamente del causante al momento de su muerte y, finalmente, los hijos inválidos si dependían económicamente del causante, mientras subsistan las condiciones de invalidez. 3. A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, serán beneficiarios los padres del causante si dependían económicamente de este. 4. A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente, padres e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos del causante si dependen económicamente de este. Auxilio funerario. Es un pago único que

se hace a la persona que demuestre haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, correspondiente al último salario base de liquidación o la última mesada pensional recibida sin que sea inferior a 5 ni superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.<sup>48</sup>



Figura 11.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Profesionales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Bogotá D.C.

<sup>49</sup> Fijarían las condiciones para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales. (s. f.). [www.redjurista.com](https://www.redjurista.com/NewsPaper/36/laboral/15667/fijarian-las-condiciones-para-la-operacion-del-sistema-general-de-riesgos-laborales).  
<https://www.redjurista.com/NewsPaper/36/laboral/15667/fijarian-las-condiciones-para-la-operacion-del-sistema-general-de-riesgos-laborales>

# **6. INTERVENCIÓN DE ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.**

## 6.1 DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.



La calidad de vida de los trabajadores depende de un adecuado ejercicio de sus derechos al libre desarrollo de su personalidad, que tiene relación directa con su derecho a la intimidad. El principal efecto en la vida del trabajador cuando su intimidad se desborda por excesos en el trabajo es el deterioro de su salud física y mental, también la falta y menor calidad de tiempo libre con su familia. Entonces, el Estado debe darle prioridad a la defensa del bienestar del trabajador, adecuando su política pública al trabajo digno y decente.

Como se ha hecho evidente en nuestro tiempo, la maquinización está cada vez más presente en la vida laboral, de ahí que, haya surgido una nueva generación de derechos que afronta los desafíos generados por las máquinas y sistemas artificiales, por en tanto tienden a la maquinización; con tales derechos se busca armonizar la relación del trabajo con la tecnociencia, y abarcar los campos del riesgo psicosocial y la salud ocupacional.

*“Dentro de estos modernos espacios normativos, fue promulgada en Francia el 1° de enero de 2017, en el paquete de reforma laboral llamada la ley Khomri – (El derecho a la desconexión de los dispositivos electrónicos en horarios no laborales y vacaciones)”<sup>50</sup>.*

El derecho a la desconexión laboral, a nivel global la tendencia es proteger los tiempos de descanso y bienestar del trabajador, frente a los requerimientos laborales. “es un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. Se trata de un derecho estrechamente ligado con la regulación legal del tiempo de trabajo y el respeto a los descansos legalmente establecidos. Este derecho se explica porque la

---

<sup>50</sup> EFE. (04 de enero de 2017). Debes Saber, No desconectarse del trabajo tiene riesgos para la salud. El Tiempo.

conectividad entre las personas por medios digitales se ha extendido en las empresas como una herramienta de trabajo”<sup>51</sup>.

Así mismo, España en el 2019 estableció una regulación para respetar los límites de los horarios de trabajo. En Colombia la Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa, estipula que “cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que lleven a aplicar el “trabajo en casa”, no se podrán desmejorar las condiciones del contrato inicial y el empleado tendrá la garantía de disfrutar su tiempo de descanso y la conciliación de su vida personal, familiar y laboral”.

Además, en este marco de eventos, surge una tendencia universal identificada con los principios bioéticos de protección y precaución, que confluyen en el bienestar laboral, así como en la salud física y mental del trabajador. Se destaca el tiempo de descanso.

*“En el año 2017 Italia legisló sobre el comportamiento en las redes sociales donde se establece el derecho a la desconexión para que las empresas regulen el uso de los medios digitales, con la finalidad de respetar los tiempos de descanso de los trabajadores denominado Jobs Act<sup>52</sup> (que arranca con la Ley 183/2014, de 14 de septiembre) esta ley se plantea como una revolución copernicana en el Derecho del Trabajo italiano”<sup>53</sup>.*

Al abordar otra dimensión de este asunto, se observa que en los estudios sobre la protección de datos en “el entorno laboral”<sup>54</sup>; se ha encontrado que: *“El derecho a la intimidad no es absoluto”<sup>55</sup>*; se requiere controlar al trabajador para dirigirlo y garantizar

---

<sup>51</sup> “Tal situación está provocando una vulneración en la limitación de la jornada laboral y, así, del derecho al tiempo libre de los trabajadores. Y es que éstos deben seguir conectados a su función fuera de la jornada, con todas las consecuencias negativas que conlleva para sus vidas, salud y entorno familiar”. Camós, V. & Sierra, H. (2021). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 256-277. Recuperado el 19 de octubre de 2021, de <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>

<sup>52</sup> López Bermúdez, D. (2018, 7 de octubre). Grupos de WhatsApp son una extensión del trabajo, pero con límites. *El Tiempo*. Recuperado el 30 de abril de 2022, de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/grupos-de-whatsapp-son-una-extension-del-trabajo-pero-con-limites-276264>

<sup>53</sup> Nieto, F. (11 de abril de 2016). Italia se apunta a las reformas laborales. *El País*. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/04/11/economia/1460400431\\_6575\\_14.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/04/11/economia/1460400431_6575_14.html).

<sup>54</sup> Sanclemente, M. R. (2012). La protección de datos en el entorno laboral. *Revista de Derecho, comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, (7), 41-70.

<sup>55</sup> “El derecho a la intimidad no es absoluto, al igual que ninguno de los otros derechos fundamentales; en consecuencia, se genera una colisión o conflicto con los derechos constitucionales del empresario en razón a su facultad de control y dirección del trabajador para efectos de la actividad productiva empresarial, sus propósitos y objetivos. La legislación reconoce el derecho a la libertad informática, por constituir garantía de otros derechos como el honor y la intimidad, y por tratarse de un derecho autónomo que

la productividad, evitando fenómenos como el espionaje industrial. Se presenta abuso de confianza cuando de forma indebida el empleado vende información reservada y de valor estratégico para la unidad productiva causando graves daños y perjudicado a la empresa, llevándola incluso a la quiebra.



Figura 12.<sup>56</sup>

---

protege a las personas frente al uso indebido de la informática. Es evidente el poder de los empresarios sobre espacios no solo laborales sino también personalísimos del trabajador, amparados en la necesidad de control sobre la actividad productiva, lo cual obliga a los protagonistas del contrato de trabajo a una garantía recíproca en la protección y manejo de la información". *Ibíd.*

<sup>56</sup> Admin. (2022, 18 octubre). Desconexión laboral, nuevo reto de las empresas colombianas. Colegio Médico Colombiano. <https://epicrisis.org/2022/09/19/desconexion-laboral-nuevo-reto-empresas-colombianas/>

## 6.2 ANTICIPAN EL FUTURO DEL TRABAJO: SEIS INNOVADORAS TENDENCIAS EN RECLUTAMIENTO PARA 2024.<sup>57</sup>



Desde la sinergia entre inteligencia artificial y reclutadores hasta la valoración de la empatía y la flexibilidad laboral, se desvela las principales tendencias que están redefiniendo la adquisición de talento en un mercado laboral en constante evolución. En un mundo laboral caracterizado por cambios vertiginosos y la constante reinención de las dinámicas de trabajo, Korn Ferry, ha sugerido seis tendencias emergentes en la adquisición de talento que definirán el panorama de contratación en el año 2024. Estas tendencias no solo resaltan la creciente influencia de la tecnología y la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento, sino que también subrayan un cambio cultural hacia la valoración de competencias únicas y la empatía en el lugar de trabajo.

- 1: Sinergia entre la inteligencia artificial y los reclutadores: La IA se está convirtiendo en el mejor aliado de los reclutadores, asumiendo tareas tediosas y permitiendo a los profesionales centrarse en la estrategia y las relaciones humanas, marcando el comienzo de una era de eficiencia y armonía tecnológica en la contratación.
- 2: Empoderamiento de candidatos mediante IA: Los aspirantes a puestos de trabajo están utilizando la inteligencia artificial para optimizar sus currículos y prepararse para las negociaciones salariales, lo que indica una transformación en la forma en que los candidatos se acercan al mercado laboral.
- 3: Enfoque en el talento desde el inicio de la carrera profesional: Korn Ferry señala un cambio hacia la contratación de talento directamente desde la educación secundaria y otras instituciones no tradicionales, destacando una valoración de

---

<sup>57</sup> Rehumanizando el Management. Obtenido 4/02/2024. <https://rhmanagement.cl/anticipan-el-futuro-del-trabajo-seis-innovadoras-tendencias-en-reclutamiento-para-2024/>

la adaptabilidad y las habilidades blandas sobre las credenciales académicas convencionales.

- 4: Contratación basada en competencias: La era de valorar las habilidades sobre los títulos ha llegado, con un enfoque renovado en contratar talento que no solo cumpla con los requisitos del puesto, sino que también contribuya a las metas a largo plazo de la organización.
- 5: La empatía como valor central: En un mundo donde el equilibrio entre la vida laboral y personal es cada vez más crucial, la empatía emerge como una competencia clave para atraer y retener a los mejores talentos, desafiando a las organizaciones a fomentar culturas de trabajo más inclusivas y comprensivas.
- 6: Flexibilidad en el lugar de trabajo: Con un fuerte deseo por parte de los empleados de mantener el trabajo remoto, las empresas se enfrentan al desafío de adaptarse a las preferencias de trabajo flexibles para atraer y retener talento.

Nicolás Villaroel, especialista en la consultora internacional, comenta, “estamos presenciando un punto de inflexión en la adquisición de talento, donde la tecnología y los valores humanos se entrelazan para crear un nuevo paradigma en la contratación. Las empresas que adopten estas tendencias no solo estarán a la vanguardia en la atracción de talento, sino que también se posicionarán como líderes en la creación de un ambiente laboral adaptativo y humano.”

### 6.3 ¿CÓMO SE APLICA LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL?<sup>58</sup>



La inteligencia artificial (IA) ha permeado múltiples facetas de nuestra vida diaria, transformando el modo en que interactuamos con la tecnología y cómo ésta nos sirve. Dentro de la cotidianidad, encontramos a los asistentes virtuales clásicos, como Siri y Alexa. Estos no son simples programas que responden a comandos; de hecho, integran algoritmos de aprendizaje automático que les permiten adaptarse, aprender de sus errores y brindar respuestas cada vez más precisas y personalizadas conforme van interactuando con los usuarios.

En el ámbito de la comunicación digital, los Chatbots han revolucionado la manera en que las empresas interactúan con sus clientes. Y, más allá de los Chatbots convencionales, modelos como ChatGPT han destacado por su capacidad de mantener conversaciones casi, o simplemente, humanas. A diferencia de Chatbots básicos que se rigen por respuestas predefinidas, ChatGPT y otros modelos avanzados de lenguaje grandes (LLM) se alimentan de enormes conjuntos de datos, permitiéndoles entender el contexto y ofrecer respuestas adaptadas a cada situación. Esta evolución en la comunicación basada en IA ha sido tan significativa que, en 2023, ChatGPT se convirtió en una herramienta indispensable para los estudiantes universitarios con asignaturas algunos de cuyos profesores actuaron con una mente abierta a esta tecnología.

La IA cotidiana también ha dejado su huella en áreas como el correo electrónico y las redes sociales. En lugar de servir simplemente como plataformas de comunicación, estas tecnologías pueden aprender ahora de las interacciones y preferencias de los usuarios, mejorando así la experiencia general, ya sea mediante la organización de correos o sugiriendo contenido adaptado a gustos individuales.

---

<sup>58</sup> La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España

En el mundo del entretenimiento, las plataformas de streaming (Netflix, Spotify...) usan algoritmos de IA para analizar las preferencias de los usuarios y recomendar contenido acorde a sus gustos. Asimismo, aplicaciones de transporte (Uber, Cabify...) incorporan IA para optimizar rutas, asignar conductores y mejorar la eficiencia del servicio.

La industria automotriz no se queda atrás: avanza hacia la creación de vehículos semiautónomos y, finalmente, totalmente autónomos. Estos vehículos no solo ofrecerán comodidad, sino también, al menos potencialmente, mayores niveles de seguridad. Sin embargo, el camino hacia la autonomía total está plagado de desafíos técnicos y éticos. Los sectores financieros y de salud también han experimentado transformaciones gracias a la IA. Mientras que los bancos y otras instituciones financieras utilizan la IA para llevar a cabo análisis predictivos y detección de fraudes, el sector médico la utiliza para ofrecer diagnósticos más precisos a través del análisis de imágenes médicas y la IA generativa.



Figura 13.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Computing. (2024, 19 enero). ¿Qué es la inteligencia artificial? Usos y aplicaciones. Computing. <https://www.computing.es/a-fondo/que-es-la-inteligencia-artificial-usos-y-aplicaciones/>

## 6.4 LAS BRECHAS GLOBALES EN LA ADOPCIÓN Y ACCESO A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.<sup>60</sup>



A la UNESCO le preocupa en su informe la inequitativa distribución del enseñamiento, aprendizaje e investigación sobre IA entre diferentes naciones. Según la institución, la incorporación y evolución mundial de la IA en la educación superior no se distribuye de forma ecuánime. Esto se compadece con la brecha de IA observada entre países como China y Estados Unidos, donde la IA tiene una mayor presencia, y regiones como el África subsahariana, partes de Asia central y del sur y zonas de América Latina, donde la IA no ha alcanzado la misma envergadura; incluso con respecto a Europa, hoy un jugador secundario en empresas, inversiones y desarrollos tecnológicos en el mercado.

Los países con un PIB elevado tienden a contar con mayores recursos para financiar investigación y desarrollo, permitiéndoles así implementar las más avanzadas tecnologías de IA. Pero no siempre es así. Países del sur global también están interesados en beneficiarse de la IA, como evidencian múltiples estrategias nacionales, entre ellas la iniciativa AIForAll en India. Europa puede quedar relegada a una posición secundaria víctima de una pinza conformada por EE.UU. y China, por un lado, que ostentan un liderazgo destacado, y, por otro, por países más empobrecidos pero que hacen apuestas ambiciosas en torno a la IA. Las universidades pueden ser una pieza clave en Europa ante la fragmentación que en la práctica sustenta el llamado mercado digital.

Al objeto de que las soluciones basadas en IA resulten efectivas y confiables, es crucial disponer de un amplio conjunto de datos locales para la capacitación y las pruebas. Estos datos asegurarán que las soluciones estén alineadas con el contexto local, reflejando de forma adecuada su dinámica social.

---

<sup>60</sup> La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España.

La disparidad en la IA se pone aún más de manifiesto al evaluar las publicaciones académicas en el área y compararlas con indicadores económicos nacionales. Desde el año 2000 hasta 2020, ha habido un incremento constante pero desigual en la cantidad de artículos sobre IA en revistas científicas. Mientras que América del Norte, Europa y Asia Central tomaron la delantera inicial, desde 2003, la región de Asia Oriental y el Pacífico ha emergido como líder global en publicaciones de IA.

Por otro lado, regiones como Asia del Sur, Medio Oriente, África del Norte, América Latina, el Caribe y el África subsahariana han quedado rezagadas, con estas dos últimas representando menos del 2% del total global de publicaciones sobre IA.

Esta distribución desigual en la investigación y desarrollo de la IA también es patente al cotejar el PIB con la cantidad de publicaciones académicas. Hay una correlación evidente: a mayor PIB per cápita, más publicaciones de investigación de IA per cápita. Aunque la mayoría de los países se ajustan a esta tendencia, existen excepciones notables, con algunos países superando o quedando por debajo de las expectativas basadas en su PIB.

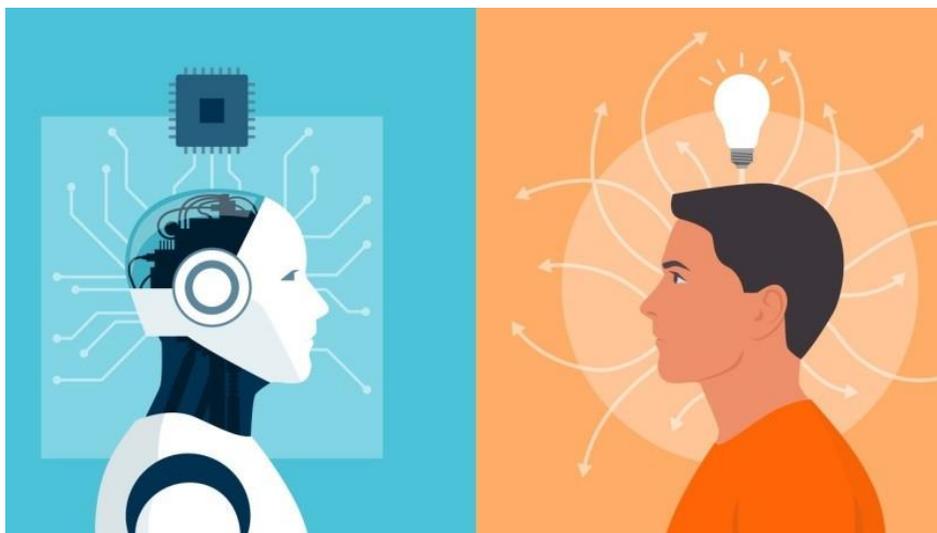


Figura 14.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Chapa, J. (2023, 8 junio). ¿Por qué México es más lento en la adopción de IA y cómo podemos abordar la IA a nivel personal para no quedarnos fuera del escenario global? <https://es.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-m%C3%A9xico-es-m%C3%A1s-lento-en-la-adopci%C3%B3n-de-ia-y-c%C3%B3mo-jorge-chapa>

## 6.5 CONFUSIÓN ENTRE EL TRABAJO SEXUAL DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE Y SU SEGURIDAD SOCIAL.<sup>62</sup>



Dentro de los principios propuestos en el proyecto de ley sobre trabajo sexual no existe mención a lo referido por la Corte Constitucional sobre el principio de la dignidad humana, además, se omiten otros términos de exigibilidad de sus derechos como el de la debida diligencia, el del recurso efectivo, el de protección especial; por eso se observa que el proyecto no abarca el cumplimiento de las sentencias de la Corte Constitucional ni los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad. Frente a lo denominado en el proyecto como modalidades del trabajo sexual, claramente son labores que sirven como elementos constitutivos del salario y que protejan a la persona que ejerce la actividad. Un contrato de trabajo sexual sobre el salario mínimo y 48 horas semanales realizando diversas modalidades del trabajo sexual, claramente rompen con los derechos humanos de la trabajadora o trabajador y consumen conductas de explotación sexual que son inaceptables.

El proyecto de Ley hace mención al trabajo dependiente (cuenta ajena) e independiente (cuenta propia) de forma indiscriminada, este último debe tener un elemento distintivo de forma objetiva, que no es otro que el aprovechamiento económico del comercio se realice de forma exclusiva para la persona que presta el servicio sexual, si no hay una distinción clara, las personas que hacen trabajo sexual en calle seguirán siendo explotadas por quienes realmente se lucran con el lugar en donde se presta el servicio. Existe una contradicción entre el parágrafo 2 del 8 y el art 9 que evidencia la confusión entre el trabajo sexual dependiente e independiente. Cobertura seguridad social. Si hablamos de trabajo, los establecimientos deben acogerse a las condiciones que establecen las inspecciones de trabajo para que los inspectores puedan hacer

---

<sup>62</sup> Maury Eliana Valencia Gutierrez. Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer (E). Concepto 232922 de 2023. (diciembre 14). Por medio del cual se establecen lineamientos para la dignificación laboral del trabajo sexual en Colombia y se dictan otras disposiciones

inspección, vigilancia y control (IVC) y debe especificarse que se entienda por condiciones salubres.

Claramente debe construirse un régimen especial de seguridad social que determine un tiempo de ingreso y retiro forzoso distinto, unas condiciones de bienestar laboral y prestacional fortaleciendo las oficinas de talento humano que lideren y permitan junto a la institucionalidad, los procesos de reconversión laboral. La reconversión laboral debe ser determinante para garantizar el ejercicio de la voluntad. Frente a riesgos laborales importante que la ley pueda incorporar el alcance de la cobertura real, aspecto que no se ha desarrollado en el decreto 1563 de 2016 y con ello la responsabilidad de las ARL frente a los siniestros laborales que serían amparados, como por ejemplo enfermedades laborales.



Figura 15.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Vvisconti. (2023, 22 agosto). Día Internacional de la Trabajadora Sexual: el desafío de romper con los estigmas para lograr un acceso digno a la salud sexual y reproductiva. Médicos Sin Fronteras Colombia | Organización Médico-humanitaria. <https://www.msf.org.co/actualidad/dia-internacional-de-la-trabajadora-sexual-el-desafio-de-romper-con-los-estigmas-para-lograr-un-acceso-digno-a-la-salud-sexual-y-reproductiva/>

## 6.6 AGENDA DE CIERRE DE BRECHAS DE TALENTO HUMANO PARA LA REINDUSTRIALIZACIÓN.<sup>64</sup>



En coordinación con los Ministerios de Educación, Ciencia, Cultura, Relaciones Exteriores, Tecnología e Innovación, del Trabajo, el SENA y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se trabajará en una agenda que busque cerrar las brechas de talento humano, en particular para los sectores relacionados con las apuestas productivas de esta política. Esta agenda se enfocará principalmente en la educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - ETDH, el subsistema de formación para el trabajo y la formación profesional integral ofrecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de la misma manera que la educación superior, en los programas de pregrado, especialmente la formación técnica profesional, tecnológica y profesional universitario (con énfasis en las áreas STEM - ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas) así como el posgrado en maestrías y doctorados. Esta agenda incluirá el desarrollo de esfuerzos e instrumentos tanto por el lado de la oferta de formación como por el lado de la demanda. Entre ellos:

1. Se desarrollarán y consolidarán marcos de cualificaciones para perfiles asociados a las apuestas productivas y se fortalecerán las certificaciones en competencias laborales.
2. Se crearán o ajustarán programas de formación para que correspondan con las demandas de formación para el empleo. Para esto se diseñará e implementará una herramienta para la identificación de necesidades de formación de técnicos, pregrado, maestría y doctorado en el país y las regiones.
3. Implementación de Estancias Postdoctorales y otros instrumentos de fomento a la vinculación doctoral, dando Financiación para la investigación y desarrollo,

---

<sup>64</sup> La política nacional de reindustrialización. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.2024.

Agenda de cierre de brechas de talento humano para la reindustrialización dando prioridad a la vinculación en entidades del sector empresarial.

4. Se escalarán esfuerzos en materia de formación dual.
5. Se desarrollará un programa de educación digital y enseñanza de programación y computación para la educación básica y media.
6. Se incrementarán los esfuerzos del SENA en materia de bilingüismo para el trabajo, así como de instituciones de educación superior, en miras de masificar el bilingüismo en el país.
7. Se orientarán los créditos educativos para áreas relacionadas con las apuestas productivas, entre otros.



Figura 16.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Economía, R. (2023, 21 diciembre). Claves del Conpes de reindustrialización que prevé inversiones por \$7,8 billones. ELESPECTADOR.COM. <https://www.elespectador.com/economia/macroeconomia/las-claves-del-conpes-de-reindustrializacion-que-preve-inversiones-por-78-billones/>

## 6.7 GLOSARIO SOBRE LOS EMPLEOS VERDES.<sup>66</sup>



Procesos de ecologización: el uso de métodos, procedimientos, prácticas o tecnologías merced a los cuales los procesos de producción de la unidad económica son más sostenibles desde el punto de vista ambiental. Incluyen métodos, procedimientos, prácticas o tecnologías que, por ejemplo, reducen o eliminan la contaminación, reducen el consumo de agua y energía, reducen al mínimo los residuos o protegen o restauran los ecosistemas. También incluyen la investigación, el desarrollo, el mantenimiento o el uso de tecnologías o prácticas que reducen el impacto ambiental de la unidad económica, y la formación de los trabajadores o contratistas de la unidad en estas tecnologías o prácticas.

**Productos ecológicos:** productos y servicios ecológicos para el consumo fuera de la unidad de producción.

**Transición ecológica:** proceso por el que una economía se convierte en una economía verde. En este proceso, las economías reducen su dependencia de las emisiones de GEI (pasan a ser «bajas en emisiones de carbono») y se vuelven eficientes en cuanto al uso de los recursos.

**Transición justa:** proceso por el cual las economías que avanzan hacia una economía verde tienen en cuenta también el efecto de la transición en los mercados laborales. Una transición justa se basa en el diálogo social y ofrece una protección social y unos derechos laborales adecuados a los trabajadores de los sectores de altas emisiones que perderán su empleo. Una transición justa procura además crear puestos de trabajo decentes en los nuevos sectores verdes, por ejemplo, poniendo en marcha programas de formación que correspondan a las necesidades de los sectores verdes, previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las

---

<sup>66</sup> Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo. ISBN 978-92-2-032008-2 (impreso), ISBN 978-92-2-032007-5 (PDF web), Ginebra, Suiza.

nociones relativas a la transición justa se han expresado en diversos instrumentos internacionales vinculantes y no vinculantes.

## **6.8 IMPACTO DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO.**



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, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle y Piloto.
- Página web con más de diecinueve mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo.
- 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).
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.
- Materiales o productos utilizados y/o elaborados:

Son la página web, los audiolibros y podcast como productos institucionales relacionados con el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia

- Momentos más destacados durante el proceso.

Reconocimiento del presidente Iván Duque Márquez y la Función Pública en los años 2021 y 2022, 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 seis años de la Universidad Piloto de Colombia y a los compañeros de entidad.



Figura 17.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Redirect notice. (s. f.). [https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fmedac.es%2Fblogs%2Fte-orientamos%2Flas-redes-sociales-busqueda-empleo&psig=AOvVaw2SfrJg\\_u2kX5qOI9-yaAwg&ust=1720024005448000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjhxqFwoTCKDQ1\\_DiilcDFQAAAAAdAAAAAAAE](https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fmedac.es%2Fblogs%2Fte-orientamos%2Flas-redes-sociales-busqueda-empleo&psig=AOvVaw2SfrJg_u2kX5qOI9-yaAwg&ust=1720024005448000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjhxqFwoTCKDQ1_DiilcDFQAAAAAdAAAAAAAE)

## 6.9 ALCANCE DE LA BIOÉTICA EN EL TRABAJO.<sup>68</sup>



Teniendo en cuenta la prevalencia sobre la vida en el trabajo, surge un concepto emergente que integra la vida con el trabajo, gestándose el biotrabajo, dinamizado por la economía solidaria, el derecho de asociación, las cajas de compensación familiar, las empresas como organizaciones, la responsabilidad social empresarial, el teletrabajo y la política pública digital. Es necesario crear e inventar una nueva categoría de pensamiento universal que integre la vida y el trabajo, para que nunca prevalezca el trabajo sobre la calidad de vida, uniendo el derecho laboral con las relaciones industriales, la salud ocupacional, la psicología, los riesgos laborales y la sociología del trabajo con todas las ciencias exactas y biológicas, valiéndose de la inteligencia artificial para que las sistematice y organice entorno a la importancia de los procesos vitales y la defensa de la vida.

Desde la ecología laboral, la tecnología y la sostenibilidad, se hace biotrabajo, mediante actividades progresivas, creativas, con una ética abierta y dinamizados por la supervivencia, la solidaridad, la sana convivencia y el mutualismo. Así mismo, se incorpora a la política pública digital, el plus que da la vida el cual es proteger al trabajador en su intimidad, frente a las controversias presentes en el entorno y ambientes laborales, el trabajo digitalizado, la inteligencia artificial, los trabajadores virtuales, las innovaciones tecnológicas, el sector financiero y el habeas data.

Sobre los fundamentos bioéticos y jurídicos de la dignidad humana en el trabajo; se analiza, desde los derechos fundamentales y los problemas de la salud mental, el bienestar, la vida y el trabajo que afectan la intimidad; estudiando las tecnologías que amenazan la privacidad de los trabajadores, y cómo influyen en el ejercicio del derecho a la dignidad humana. Se critica el positivismo jurídico y se resalta el concepto de la dignidad humana, con ideales jurídicos, morales y a la vez bioéticos; planteando que:

---

<sup>68</sup> Gomez Marin Gabriel Ignacio. Tesis doctoral "El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Introducción" Universidad Externado de Colombia. Doctorado en derecho. 2023. Bogotá D.C.

desde el derecho natural y observando el trabajo biológicamente; se puede concebir un concepto universal, denominado biotrabajo, que articule e integre la relación entre el derecho natural, el laboral y los derechos fundamentales.

Se investigan los derechos fundamentales, desde la perspectiva laboral; así como sus presupuestos de valor; a saber, el derecho a la igualdad, a la protección social, a la salud, y a la intimidad.

También se recorren problemas críticos de la vida y el trabajo, como los tocantes al agro, el descanso, el tiempo libre, la educación, la tecnociencia. Así mismo, se reflexiona sobre la influencia del Facebook, el WhatsApp, el YouTube, el implante de chips en los trabajadores, la biometría, el Bigdata y la digitalización de las tecnologías de la información en la vida del trabajador.

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

El propósito es comprender las máximas vulneraciones que precarizan el trabajo, con estudios de caso relacionados con el impacto tecnológico, desde fundamentos jurídicos y bioéticos, para reflexionar sobre los debates recientes en torno a la deshumanización del trabajo.

Se propone demostrar por qué, lo que existe en el derecho al trabajo no da respuesta al problema medios-fines en el trabajo y porque se justifica desde el ámbito teórico utilizar otros conceptos de otras disciplinas. La naturaleza, contenido y alcance del derecho al trabajo ha sufrido profundas transformaciones en el último siglo a nivel universal, especialmente por el influjo de la tecnociencia y en nuestro país por el cambio de modelo de Estado introducido por la Constitución del 91. Se puede afirmar que es necesario un derecho al trabajo acorde con estos tiempos, es crucial para lograr consolidar el mandato constitucional redistributivo y de equidad, del Estado social de derecho, sobre la informalidad laboral y favorecer la justicia.

En lo tocante a la digitalización de la sociedad, se aprecia que se convirtió en obligatoria por la crisis sanitaria y económica del COVID-19; y, desnudó la desigualdad social, al poner en evidencia el atraso tecnológico en los grupos poblaciones vulnerables; siendo un obstáculo para el emprendimiento y participación del mercado laboral, la pobreza extrema.



Figura 18.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Tovar, D. (2022, 6 enero). Consejos para comunicar la ética en el lugar de trabajo. Innatos. <https://innatos.com.mx/comunicar-etica-del-trabajo/>

## 6.10 INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL EN COLOMBIA.<sup>70</sup>



A partir de la Constitución del 91, el derecho laboral colombiano ha estado íntimamente ligado al Derecho Internacional del Trabajo, vínculo que explica las cada vez más frecuentes invocaciones y aplicaciones de normas internacionales del trabajo ratificadas por el Estado colombiano, por parte de los altos tribunales colombianos, en particular, de la Corte Constitucional.

Con la mencionada Constitución, los convenios y tratados internacionales del trabajo debidamente ratificados son parte integrante del ordenamiento jurídico o prevalecen en él. Es decir, sin necesidad de ser reproducidos formalmente por una ley posterior a su ratificación, esos convenios y tratados son normas jurídicas internamente válidas, y después de promulgadas, muchas veces aplicables directamente a casos concretos por parte de jueces y operadores jurídicos.

Qué son las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), son, en primer lugar, fuentes del derecho laboral. Son normas jurídicas de Derecho Internacional Público de carácter general, impersonal y abstracto y codificadas, de índole predominantemente laboral, de origen convencional o consuetudinario, generalmente contenidas en tratados o acuerdos internacionales vinculantes, que una vez incorporadas al ordenamiento interno estatal, crean directamente derechos subjetivos o comprometen internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlos.

Por tratarse de normas de derecho internacional público, los sujetos creadores de las mismas serán principalmente los Estados y las Organizaciones Internacionales, mundiales o regionales, tales como la OIT, la ONU, la OEA, etc. Este es el caso de las NIT de origen convencional, que son normas negociadas entre los Estados a través de

---

<sup>70</sup> Jimena Puyo Posada. Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia. 2007. Monografía para optar por el título de Abogada. Universidad Eafit Escuela de Derecho Medellín.

convenciones bilaterales o plurilaterales o bien normas creadas por los organismos internacionales y aprobadas por los Estados miembros del organismo correspondiente.

Por su parte, las NIT consuetudinarias encuentran su origen, como su nombre lo dice, en la costumbre internacional, que junto con los tratados internacionales es fuente del derecho internacional e incluso fue la fuente originaria del mismo hasta que en siglo XX comienza a imponerse el derecho internacional convencional y codificado.



Figura 19.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Galan, S. (2024, 4 junio). Abogados en Derecho Laboral Colombia. ABOGADOS ASOCIADOS EN MEDELLIN - COLOMBIA. <https://www.salazargalan.com/abogados-en-derecho-laboral-colombia/>

## 6.11 DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS EN EL ÁMBITO LABORAL.



El derecho del trabajo ha asumido una nueva tarea: el reconocimiento y la protección de aquellos derechos que fueran llamados por la doctrina comparada como derechos laborales inespecíficos, “aquellos otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos; sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores en particular en el ámbito de estas”.

En relación con los actuales derechos fundamentales inespecíficos (intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación), atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, “han permitido al derecho del trabajo garantizar al interior de las empresas un trato digno y acorde con miembro de una sociedad democrática”. Durante algunas décadas, en diversos países de Latinoamérica, el derecho laboral se constriñó al positivismo jurídico de una legislación garantista de mínimos de derechos, los cuales quedaron rebasados ante la globalización y los nuevos escenarios de una ciudadanía. Ejemplo de ello son los trabajadores, cuya ciudadanía exige el respeto de sus derechos inespecíficos, como son la intimidad, la integridad, la libertad de expresión en las relaciones laborales y la no discriminación.

Por tal motivo “para salvar la desnaturalización del derecho del trabajo se precisa de la superación de intocables axiomas que perviven en el pensamiento económico contemporáneo como el que vincula la rigidez de la legislación laboral” Por lo tanto, es necesaria la adaptación de la normativa jurídica laboral a los cambios tecnológicos y particularmente a los derechos laborales inespecíficos de los empleados.

En la actualidad, el derecho del trabajo debe adaptarse a las nuevas perspectivas y desafíos de la sociedad de control para reglamentar en forma específica los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores, “que implica enfrentar desafíos en distintas perspectivas y dimensiones: desde los clásicos problemas de las condiciones salariales y de trabajo hasta el ingreso de los derechos fundamentales inespecíficos a la fábrica”. El nuevo paradigma constitucional es la eficacia horizontal de los derechos

fundamentales, o sea que los particulares argumentan en contra de otros en el ámbito de sus relaciones privadas los derechos subjetivos públicos. Ejemplo de ello es el derecho a no ser discriminado, la libertad de opinión y el derecho a la intimidad.



Figura 20.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Fontelles, A., & Fontelles, A. (2018, 10 mayo). ¿Qué son los Derechos Fundamentales y cuáles son? Orientación Laboral, Ayuda Para Encontrar Trabajo. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/que-son-los-derechos-fundamentales>

## 6.12 OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO.<sup>73</sup>



Además de las amplias facultades conferidas a los inspectores del trabajo, los Convenios de la OIT les exigen respetar ciertas obligaciones que son las siguientes. • Ausencia de intereses: Se prohíbe a los inspectores tener “cualquier interés, directo o indirecto, en las empresas que estén bajo su vigilancia”. Esta prohibición está relacionada con la necesidad de mantener su imparcialidad e independencia. Algunos países la desarrollan en disposiciones específicas que incluyen la prohibición de participar en la gestión de empresas, de adquirir acciones o intereses financieros, o tener un interés en una patente de una marca registrada.

La obligación se extiende a no aceptar regalos o servicios por parte de los empleadores o los trabajadores. Muchos sistemas de inspección han adoptado medidas concretas para velar por el cumplimiento de esta obligación, como son: la obligación de los inspectores de efectuar una declaración de intereses al momento de su nombramiento y la imposición de sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento, que incluyen la revocación del nombramiento y procesos penales. • Secreto profesional: Señalan los Convenios que “los inspectores del trabajo estarán obligados, bajo pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones”.

Para hacer valer esta obligación, las legislaciones nacionales han aplicado a las violaciones del secreto profesional las sanciones disciplinarias que están vigentes en general en la función pública. Esto no impide que además se le inicien al inspector otros procesos civiles o penales. • Confidencialidad: “Los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador

---

<sup>73</sup> OIT. Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina. ISBN: 9789220367827(pdf web). Introducción a la inspección del trabajo. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haber recibido dicha queja”. Es importante tener en cuenta este último ítem, Estas obligaciones están estipuladas en el Artículo 15 del Convenio núm. 81 y en el Artículo 20 del Convenio núm. 129. dado que, si no se respeta esta obligación, los trabajadores estarán poco dispuestos a denunciar las infracciones por temor a las posibles represalias de los empleadores, y muchísimas infracciones quedarán ocultas para el sistema de inspección del trabajo.



Figura 21.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> R, S. I. (2023, 10 julio). Inspectores de trabajo en Colombia. SSI IPS. <https://ips.grupososi.com/sst/inspectores-de-trabajo/>

## 6.13 RELACIÓN ENTRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.<sup>75</sup>



Al momento de referirnos a los derechos humanos es preciso hacer un primer movimiento: dejar en claro de qué estamos hablando ya que esta expresión viene adquiriendo significados ambiguos. Para ello es importante separar los derechos humanos de meras fórmulas ideales y lograr que pesen en la historia como exigencias culturales, lo cual no será posible si no hallamos su valor simbólico, sobre todo para los pueblos colonizados, sometidos, dominados, tanto política como económicamente que habitan nuestra región. No podemos olvidar que debemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las Naciones Unidas que se crearon como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial.

En 1945, representantes de 50 países se reunieron en San Francisco en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, para redactar la Carta de las Naciones Unidas: su objetivo era salvaguardar la paz y la seguridad en el mundo. Sus fundadores eran plenamente conscientes que para lograrlo era preciso garantizar que todos los seres humanos disfrutaran plenamente de sus derechos. Las Naciones Unidas (ONU) empezaron a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la Carta fuera ratificada por todos sus miembros fundadores.<sup>14</sup> Las personas no debían volver a verse perseguidas por las atrocidades, ni volver a ser víctimas de políticas genocidas como las que habían devastado sociedades de toda Europa. Debido a ello en el Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas se establece que uno de los objetivos de la organización mundial será “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”. Muy poco después el 16 de noviembre de 1945 estos propósitos comienzan a ponerse en práctica con la creación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia

---

<sup>75</sup> María Luisa Pfeiffer. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

y la Cultura (UNESCO) cuya meta fue formulada como “contribuir a la paz y a la seguridad estrechando, mediante la educación, la ciencia y la cultura la colaboración entre las naciones, a fin de asegurar el respeto universal a la justicia, a la ley, a los derechos humanos y a las libertades fundamentales que sin distinción de raza, sexo, idioma o religión, la Carta de las Naciones Unidas reconoce a todos los pueblos del mundo. Para que la ONU pudiera concretar y definir las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos debía elaborarse un instrumento. Debido a las posiciones enfrentadas existentes, la Comisión se planteó inicialmente la elaboración de tres documentos: una Declaración, luego un Pacto de Derechos Humanos, y por último un documento estableciendo una serie de medidas para la puesta en práctica de los dos anteriores. Sin embargo, pronto se vio que los Estados no estaban dispuestos a asumir compromisos sólidos, por lo que se optó por un objetivo mucho más modesto: elaborar un documento que consagrara los derechos humanos más relevantes.



Figura 22.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Loro, A. (2021, 23 diciembre). Día de los Derechos Humanos. Scouts de España. <https://scout.es/dia-derechos-humanos/>

## 6.14 CONCEPTOS DE DIGNIDAD HUMANA Y DE IGUALDAD ADOPTADOS EN LA BIOÉTICA REFERIDA A LOS DERECHOS HUMANOS.<sup>77</sup>



Concepto de dignidad humana El concepto de dignidad deriva del término latino “dignitas”, empleado en la antigua Roma para hacer referencia al estatus social que determinada persona ocupaba y al respeto y deferencia merecidos debido a su posición social. Dilley y Palpant (2013) indican que la dignidad humana se fija en dos concepciones: la del excepcionalísimo humano y la del Imago Dei. El excepcionalísimo humano condensa la idea de que los seres humanos son superiores a los demás seres vivos, especialmente en virtud del poder de la racionalidad, y el Imago Dei consiste en la acepción de que todos los humanos reflejan la imagen divina de forma singular en el orden creado. Entonces, bajo la perspectiva histórica, aunque la expresión dignidad humana haya atravesado más de 2.000 años, su rasgo distintivo concierne a la particularidad del humano con relación a los demás seres vivos (Calhoun, 2013). A partir del Iluminismo, precisamente del pensamiento kantiano, la justificativa teórica de la dignidad humana sufrió un giro antropocéntrico, pasando a basarse en las acepciones kantianas de agencia libre, de racionalidad y de personalidad, aproximándola a la noción de autonomía, como la “capacidad humana de proyectar posibles cursos de acción” o “autogobierno” (Calhoun, 2013:31). En el siglo XX se produjo la incorporación de la dignidad humana a las normativas de los derechos humanos, facilitando la construcción de consenso internacionales en torno a tratados y declaraciones, “dado que todos estaban dispuestos a concordar con la posición de que la dignidad humana tiene una importancia central” (Habermas, 2011:32). En la contemporaneidad hay una gama de teorías justificantes de la dignidad humana.

---

<sup>77</sup> Aline Albuquerque. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

## 6.15 CUARTA PARTE DE LAS PREGUNTAS MAS FRECUENTES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (SGRL).



¿Cuáles son las prestaciones asistenciales? Cuando se produzca un accidente de trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional, el afiliado tiene derecho a recibir servicios de asistencia en salud y rehabilitación en las mismas condiciones de calidad fijadas por el Gobierno Nacional, y utilizando para este propósito la tecnología disponible en el país. Atención inicial de urgencias en cualquier Institución Prestadora de Servicio de Salud, en el evento de accidente de trabajo. Atención médico- asistencial prestada por la Entidad Promotora de Salud donde esté afiliado el trabajador, que comprende asistencia médico-quirúrgica, terapéutica, farmacéutica, hospitalaria y odontológica. Rehabilitación física y profesional. servicio de diagnóstico y tratamiento. Elaboración, reparación y reposición de prótesis y órtesis. Origen del accidente, de la enfermedad y de la muerte. La calificación del origen del accidente del trabajo o de la enfermedad profesional será hecha, en primera instancia, por el Seguro Social, EPS, ARL o AFP. Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, cuya decisión podrá ser apelada ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. ¿Cuáles son las labores de las Administradoras de Riesgos Laborales con sus empresas afiliadas? Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional en la respectiva empresa. Capacitación básica para el montaje y el funcionamiento de la brigada de primeros auxilios. Fomento de estilos de vida y trabajo saludables de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas. Capacitación de los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional en aquellas empresas con un número mayor a 10 trabajadores, o a los Vigías Ocupacionales en las empresas con un número inferior a 10 trabajadores.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Profesionales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Bogotá.D.C.

# **7. INTERVENCIÓN DE NICOLÁS GÓMEZ CASTAÑO.**

## 7.1 NEUROCIENCIA Y SU IMPACTO EN EL MUNDO LABORAL: EL CAMINO HACIA UNA CULTURA PRÓSPERA.<sup>79</sup>



Cómo la neurociencia aplicada al entorno laboral puede potenciar el engagement y la felicidad de tus empleados, impulsando resultados extraordinarios para tu organización. En la era de la neurociencia, cada vez más estamos descubriendo los secretos de nuestro cerebro y cómo influye en nuestro comportamiento. Se estima que el 95% de nuestras acciones provienen de programas subconscientes, lo que plantea la pregunta fundamental de qué es lo que realmente nos impulsa como seres humanos. ¿Qué factores influyen en nuestro compromiso y felicidad en el entorno laboral? ¿Por qué es crucial entender cómo funciona nuestro cerebro en el trabajo?

La neurociencia nos brinda una visión profunda de cómo nuestro cerebro trabaja en relación con nuestras reacciones, estructuras y patrones cerebrales. Esto nos permite comprender mejor qué nos motiva y nos mueve como individuos. En el entorno laboral, el engagement (compromiso) y la felicidad (emociones) son dos motores clave que impulsan nuestro desempeño. El engagement nos proporciona dirección y claridad respecto a nuestro propósito en el trabajo, hablando directamente a nuestro cerebro. Por otro lado, la felicidad está relacionada con nuestros sentimientos y emociones, brindándonos la energía necesaria para avanzar hacia las metas establecidas por el engagement, hablando al corazón.

Aunque muchas organizaciones se han centrado en medir el nivel de engagement de sus empleados, la experiencia ha demostrado que esto no es suficiente. El engagement solo nos proporciona una visión racional de lo que piensan los trabajadores, dejando de lado las emociones y los sentimientos que son impulsos fundamentales para la acción. La neurociencia muestra que las emociones son esenciales en la toma de decisiones y en la motivación humana. Al comprender cómo se sienten y piensan los

---

<sup>79</sup> Beside Consultores. Rehumanizando el Management. Obtenido 4/02/2024  
<https://rhmanagement.cl/la-neurociencia-y-su-impacto-en-el-mundo-laboral-el-camino-hacia-una-cultura-prospera/>

trabajadores, las organizaciones pueden entender mejor su comportamiento y maximizar su potencial.

“El engagement permite entender qué piensan los trabajadores, es netamente racional y por esto deja fuera del análisis lo que los trabajadores sienten respecto de su trabajo y de su empleador. La neurociencia muestra que las emociones son las que impulsan a la acción y en consecuencia son parte esencial del ser humano. Al comprender cómo se sienten y piensan los trabajadores, las organizaciones comprenden mejor su comportamiento. Conocer mejor a las personas y a los equipos les permite a los líderes entender sus motivaciones, sus fortalezas, los ambientes en lo que prosperan, como comunicarse mejor con ellos y en definitiva cómo lograr su máximo potencial.”, explica Pamela Teutsch, directora ejecutiva en Beside Consultores.

Nuestro cerebro se compone de cuatro áreas principales: la instintiva, la emocional, la reflexiva y la racional. El lado izquierdo de nuestro cerebro está asociado con los sentimientos y emociones en el trabajo, brindándonos energía para enfrentar los desafíos laborales. Por otro lado, el lado derecho del cerebro se relaciona con el compromiso, proporcionando claridad y dirección.

El área instintiva se refiere a nuestras respuestas genéticamente programadas hacia nuestro entorno y cómo influyen en nuestra supervivencia y prosperidad. En el contexto laboral, esto implica analizar la seguridad psicológica y la autonomía para ser uno mismo en el trabajo. El área emocional se relaciona con nuestras respuestas hacia otras personas y el entorno laboral, lo que implica examinar las relaciones y el reconocimiento en el trabajo.

La neurociencia nos brinda una visión completa de lo que sucede en las organizaciones, los equipos y los empleados. Por ejemplo, se utiliza la plataforma The Happiness Index, basada en neurociencia, para medir el engagement y la felicidad en el trabajo. Pero los expertos de la consultora no sólo se quedan con eso, también identifican los factores que tienen un mayor impacto en los trabajadores, lo que les permite priorizar acciones que generen un efecto real y duradero. Con datos objetivos y enfoque en los factores clave, aseguran, que se logra potenciar la estrategia de personas para construir

una cultura próspera con beneficios para todos. Argumenta que, al comprender mejor a las personas y los equipos, los líderes pueden entender sus motivaciones, fortalezas y los ambientes en los que prosperan. Esto les permite comunicarse de manera más efectiva y desbloquear el máximo potencial de cada individuo.

Por ello, la neurociencia aplicada al mundo laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en las organizaciones en general. Al crear una excelente experiencia para los trabajadores en una cultura sana, se promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Esto se traduce en clientes satisfechos con servicios y productos sobresalientes, lo que fortalece la reputación de la empresa y genera lealtad. Además, al comprender mejor las motivaciones y necesidades de los empleados, las organizaciones pueden diseñar oportunidades de desarrollo personalizadas y brindar un sentido y propósito significativos en el trabajo. Esto no solo aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también impulsa resultados extraordinarios para el negocio.

En resumen, la neurociencia aplicada al entorno laboral nos permite entender cómo funciona nuestro cerebro y qué nos impulsa como seres humanos. Al comprender las emociones, los sentimientos y los factores que influyen en el engagement y la felicidad en el trabajo, las organizaciones pueden maximizar el potencial de sus empleados y construir una cultura próspera. La neurociencia nos brinda una visión más completa y objetiva, permitiéndonos tomar medidas basadas en datos para impulsar el éxito tanto individual como organizacional.



Figura 23.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Anderson, E. T. T. (2023, 26 octubre). La neurociencia y el liderazgo | Desbloqueando el potencial de los equipos organizacionales. <https://es.linkedin.com/pulse/la-neurociencia-y-el-liderazgo-desbloqueando-de-los-tello-anderson-djhue>

## 7.2 AVANCES SIGNIFICATIVOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.<sup>81</sup>



GPT-4, con sus capacidades avanzadas, ha avivado el debate sobre cuán cerca estamos de alcanzar la IA general. Algunas de las razones de este entusiasmo incluyen:

1. Capacidades multidisciplinarias. GPT-4 muestra una notable habilidad para realizar tareas en una amplia gama de disciplinas, desde lenguajes de programación hasta escritura creativa, sugiriendo un paso hacia la flexibilidad de la AGI.
2. Mejora en la comprensión y generación de textos. GPT-4 demuestra un entendimiento más profundo del lenguaje natural y una capacidad para generar respuestas coherentes y contextuales, acercándose más a cómo los humanos procesan y utilizan el lenguaje.
3. Capacidad de aprendizaje y adaptación. Aunque GPT-4 todavía se basa en aprendizaje supervisado y no puede aprender de manera autónoma como lo haría una AGI, su capacidad para adaptarse a una amplia gama de tareas y preguntas muestra una notable versatilidad.
4. Interfaz más intuitiva con los humanos. La facilidad de interacción con GPT-4, donde los usuarios pueden obtener respuestas detalladas y contextualizadas, refleja un avance hacia sistemas de IA con los que los humanos pueden interactuar de manera más natural y efectiva.

Sin embargo, es importante destacar que, aunque GPT-4 es un avance significativo en la IA, todavía está lejos de ser una AGI. GPT-4 no posee entendimiento consciente, autoconciencia, ni la capacidad para formar intenciones o metas propias, todos ellos elementos clave en la definición de AGI. Además, GPT-4 opera dentro de los límites de su entrenamiento y no puede realizar tareas fuera de este alcance ni aprender nuevas habilidades de manera independiente.

---

<sup>81</sup> La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 millón. España.

### 7.3 PAPEL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS CONCEPTOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.<sup>82</sup>



Esta temática ha sido abordada de forma extensiva por la UNESCO en su informe sobre la IA ya citado. La IA tiene el potencial de mitigar sesgos en la toma de decisiones, eliminando la subjetividad humana en la interpretación de datos. Sin embargo, también puede magnificar esos sesgos si no se maneja adecuadamente. Es fundamental entender que la IA opera basándose en datos; si esos datos contienen prejuicios, esto puede reflejarse en los resultados de la IA. Un claro ejemplo de esto es cómo ciertos modelos de IA procesan la experiencia de género, generalmente siguiendo una simple dicotomía de mujer/hombre.

Esto claramente margina a miembros de la comunidad LGTBQ+ cuyas identidades de género no están adecuadamente representadas. Además, existen evidencias de que el software de reconocimiento facial basado en IA puede interpretar emociones de manera diferente según el color de la piel, llevando a percepciones erróneas, como que los jugadores de baloncesto negros expresan más emociones negativas que los blancos. También se ha observado que la tecnología de reconocimiento facial en muchos dispositivos móviles funciona mejor para hombres blancos.

Es crucial entender que, aunque estas máquinas pueden detectar expresiones faciales, no siempre son indicadores fiables de emociones, especialmente cuando se descontextualizan. Además, los sistemas de IA aplicados en decisiones, como las admisiones a la educación superior, pueden perpetuar desigualdades si replican patrones históricos. Un ejemplo de esto es el caso de la Universidad de Texas, en Austin, que implementó algoritmos de IA para decisiones de admisión basados en patrones anteriores y posteriormente abandonó su uso al reconocer sesgos contra grupos históricamente marginados. Más allá de los sesgos en los datos, es vital considerar los sesgos inherentes

---

<sup>82</sup> La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 millón. España.

a los propios desarrolladores de estos sistemas. Si el campo de la IA carece de diversidad, es probable que los productos resultantes reflejen y amplifiquen sesgos existente.



Figura 24.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Figueroa, A. (s. f.). Inteligencia artificial en 2023: qué tendencias y habilidades hay ante su desarrollo. NotiPress. <https://notipress.mx/tecnologia/inteligencia-artificial-2023-tendencias-habilidades-ante-su-desarrollo-15062>

## 7.4 SEIS CONSEJOS DE NEUROCIENCIA EN EL TRABAJO PARA MEJORAR.<sup>84</sup>



Nacho Cobaleda es un experto en Neurociencias Aplicadas y todo un referente en la formación y acompañamiento del desarrollo humano para alcanzar tu mejor versión humana y profesional, y nos explica, 6 «tips» para aprovecharnos de la neurociencia y mejorar en el trabajo: 1º Comienza tu día con el trabajo más duro! 2º Agregue valor y significado a su trabajo 3º Evita la multitarea 4º Tomar una respiración profunda 5º Crea una lista de tareas 6º Tómese un descanso y muévase.

### 1º **Comienza tu día con el trabajo más duro!.**

Las últimas investigaciones dentro del campo multidisciplinar de la neurociencia apuntan que la fuerza de voluntad realmente funciona como un músculo más del cuerpo. Es decir, que se puede entrenar y fortalecer mediante la práctica. Esta, a su vez es alimentada por glucosa, y estos azúcares deben ser repuestos para que nuestra fuerza de voluntad no decaiga. Bien, pues a primeras horas de la mañana es cuando tenemos más altos los niveles de autocontrol y fuerza de voluntad, así que aprovéchate de ello y deja para la mañana los trabajos más duros y difíciles, se te darán mejor que a otras horas. Curioso ¿verdad?

### 2º **Añade valor y atractivo a tu desarrollo profesional.**

Tienes que estar bien motivado a la hora de enfrentarte a una jornada laboral, y para esto nada mejor que desarrollar un trabajo eficaz y atractivo para ti, que te recompense hacerlo. Y aquí entra en juego la dopamina. Se trata de un neurotransmisor, esto es, que libera sustancias químicas para enviar señales a otras células nerviosas. Pues resulta que el componente motivacional está muy vinculado a las recompensas. Esto se traduce en que las personas que están muy motivadas en lo que hacen aumentan sus niveles de dopamina. Y en el ámbito profesional más aún. Nada te motivará más en el trabajo que

---

<sup>84</sup> Nacho Cobaleda. 6 consejos de neurociencia en el trabajo para mejorar. Obtenido 26/02/2024.  
<https://www.nachocobaleda.com/consejos-de-neurociencia-en-el-trabajo/>

la recompensa al llevarlo a cabo. Y esta premisa aumentará tus niveles de dopamina, por lo que tu rendimiento laboral será mayor.

### **3º No hagas muchas cosas a la vez.**

Nuestra mente no está diseñada para realizar muchas cosas a la vez, pero lo que si que podemos mejorar es cambiar nuestro enfoque de una tarea a otra muy rápido. Dicho esto, para ser lo más productivo posible en el ámbito laboral, lo mejor es focalizar toda tu atención en una sola tarea y esforzarse en ella al 100%. Acabada esta, será el momento de pasar a la segunda.

### **4º Respira hondo.**

Si en el trabajo la ansiedad y el estrés se apoderan de ti, mejor respira fuerte y hondo. ¿Por qué? Pues resulta que las células nerviosas en el tronco encefálico conectan la respiración con tus estados mentales. De modo que la respiración honda no solo reduce el estrés y aumenta la concentración, sino que ayuda a organizar mejor el trabajo.

### **5º Organízate, prioriza tareas y créate una lista de trabajos.**

Tu mente adora las listas de tareas bien gestionadas, ya que es la mejor manera que tiene tu cerebro para organizar información. Una mente organizada y productiva comienza por hacer listas de tareas pendientes. Según las últimas investigaciones en el campo de la neurociencia afirman que nuestra mente guarda toda la información en el ámbito profesional a corto plazo. Y los asuntos urgentes estarán los primeros. A la par, nuestro cerebro no olvida otros asuntos menos importantes. Toda esta información puede llegar a mezclarse y hacernos un lío. Por eso, si creas listas de tareas pendientes, tu mente se relajará ya que sabrá que estás en ello y lo tienes todo bien organizado.

### **6º Haz ejercicio a menudo.**

La neurogénesis es la capacidad de ciertas áreas del cerebro para desarrollar nuevas células, y las últimas investigaciones acerca de la neurogénesis nos dicen que podemos fomentar el crecimiento de nuevas células cerebrales a través del ejercicio. En nuestra mente existe un área cerebral vinculada al aprendizaje y la memoria llamada hipocampo.

Bien, pues nuevos estudios en el campo de la neurociencia ponen de manifiesto que el ejercicio físico provoca el crecimiento de nuevas neuronas, aumenta el flujo sanguíneo al cerebro, y esto agudiza tu conciencia y te ayudará a prepararte para abordar su próximo proyecto laboral. Además, hacer ejercicio de modo regular libera serotonina en el cerebro y te ayuda a mejorar tu estado de ánimo y evitar el estrés en el trabajo.



Figura 25.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Isep. (2023, 17 agosto). El futuro de los negocios: cómo la neurociencia está cambiando nuestra forma de trabajar. ISEP. <https://www.isep.es/actualidad/futuro-negocios-neurociencia-cambiando-forma-trabajar/>

## 7.5 AGENDA DE CIERRE DE BRECHAS DE TALENTO HUMANO PARA LA REINDUSTRIALIZACIÓN.<sup>86</sup>



En coordinación con los Ministerios de Educación, Ciencia, Cultura, Relaciones Exteriores, Tecnología e Innovación, del Trabajo, el SENA y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se trabajará en una agenda que busque cerrar las brechas de talento humano, en particular para los sectores relacionados con las apuestas productivas de esta política. Esta agenda se enfocará principalmente en la educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - ETDH, el subsistema de formación para el trabajo y la formación profesional integral ofrecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de la misma manera que la educación superior, en los programas de pregrado, especialmente la formación técnica profesional, tecnológica y profesional universitario (con énfasis en las áreas STEM - ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas) así como el posgrado en maestrías y doctorados. Esta agenda incluirá el desarrollo de esfuerzos e instrumentos tanto por el lado de la oferta de formación como por el lado de la demanda. Entre ellos:

1. Se desarrollarán y consolidarán marcos de cualificaciones para perfiles asociados a las apuestas productivas y se fortalecerán las certificaciones en competencias laborales.
2. Se crearán o ajustarán programas de formación para que correspondan con las demandas de formación para el empleo. Para esto se diseñará e implementará una herramienta para la identificación de necesidades de formación de técnicos, pregrado, maestría y doctorado en el país y las regiones.
3. Implementación de Estancias Postdoctorales y otros instrumentos de fomento a la vinculación doctoral, dando Financiación para la investigación y desarrollo,

---

<sup>86</sup> La política nacional de reindustrialización. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.2024.

Agenda de cierre de brechas de talento humano para la reindustrialización dando prioridad a la vinculación en entidades del sector empresarial.

4. Se escalarán esfuerzos en materia de formación dual.
5. Se desarrollará un programa de educación digital y enseñanza de programación y computación para la educación básica y media.
6. Se incrementarán los esfuerzos del SENA en materia de bilingüismo para el trabajo, así como de instituciones de educación superior, en miras de masificar el bilingüismo en el país.
7. Se orientarán los créditos educativos para áreas relacionadas con las apuestas productivas, entre otros.



Figura 26.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Puertas, J. A. (2024, 19 enero). 2024 – 2034 La década de la reindustrialización - Corporación Latinoamericana Sur. Corporación Latinoamericana Sur. <https://www.sur.org.co/2024-2034-la-decada-de-la-reindustrializacion/>

## 7.6 NEUROCIENCIA Y LA GESTIÓN DE EMPLEADOS.<sup>88</sup>



Son muchos los empleados, sobre todo cuando se trabaja en empresas muy grandes, que, de cara a sus superiores, se sienten “un número”. Un número más, entre tantísimos empleados. Por suerte, en los últimos años, la inteligencia emocional está cogiendo impulso debido a los múltiples beneficios que supone tanto para los profesionales como para las empresas. De hecho, la Inteligencia Emocional ha sido identificada por el World Economic Forum como una de las competencias más demandadas en el mercado de trabajo en 2020. Pero a pesar de todos los beneficios que ofrece la neurociencia, aún no ha conseguido calar en las organizaciones en cuanto a la gestión de empleados. La neurociencia es una disciplina conformada por la interacción de varias ciencias, todas ellas empeñadas en arrojar luz sobre el funcionamiento del cerebro.

Pilar Vera se cuestiona sobre cómo a la gente no le puede interesar la neurociencia y sus enseñanzas, “ya que uno de los mayores retos de las organizaciones en la actualidad es la gestión eficaz de los empleados y, en concreto, de sus cerebros”, indica la docente.

Cada vez son más las empresas que requieren de la fuerza intelectual de sus empleados, más que de la física; y aunque de la fuerza física se tratara, ésta también se gestiona desde el cerebro. Según la docente del Máster Online Recursos Humanos, “la gestión de empleados tiene como misión alinear los comportamientos de estos con los objetivos del negocio, y los comportamientos son acciones que necesitan una motivación.

La neurociencia nos aporta gran conocimiento sobre las motivaciones, sobre lo que nos mueve a los seres humanos a actuar de una determinada manera y lo que nos frena”. Los incentivos externos para motivar a los empleados son una fuente muy limitada. La neurociencia nos ayuda también a comprender mejor cómo funcionamos las personas,

---

<sup>88</sup> Pilar Vera, docente del Máster Oficial Online en Dirección y Gestión de Personas. Neurociencia y la gestión de empleados. Obtenido 18/03/2024. <https://www.escoladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/neurociencia-y-la-gestion-de-empleados/>

qué palancas nos mueven a actuar de una determinada forma, y “esto es una herramienta que no podemos menospreciar a la hora de gestionar a los empleados”, matiza la docente de UEMC Business School.



Figura 27.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Mauleón, R. (2023, 28 abril). Gestión de personal: pieza clave en la estrategia de una empresa. Sesame HR. <https://www.sesamehr.mx/blog/gestion-del-personal-pieza-clave/>

## 7.7 ROL DEL PSICÓLOGO EN LAS ORGANIZACIONES.<sup>90</sup>



La sociedad contemporánea se mantiene en constante cambio, ya que el hombre por su proceso de adaptación viene renovando sus necesidades cotidianas, desde el ámbito laboral el sujeto necesita fortalecer sus competencias, ante esto encontramos que la psicología Organizacional cuenta con profesionales capacitados que logran a través de sus habilidades, favorecer el bienestar del individuo al interior de la organización buscando promoverlos capacitarlos para que tengan un adecuado desempeño dentro y fuera de la misma. La psicología organizacional es aquella rama que estudia los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, por ello tiene en cuenta cómo influyen los procesos organizacionales sobre la persona, adicionalmente identifica cuáles son los factores para fortalecer en los empleados para poder llevar a cabo procedimientos que velen por la buena calidad de vida organizacional y el buen desempeño de las personas. Palabras clave: Psicología como profesión, psicología industrial, pruebas psicológicas, pruebas de la personalidad, rol del psicólogo organizacional, organización, conducta.

El psicólogo organizacional se encarga de cumplir funciones como:

El análisis del cargo: cumpliendo con los requisitos que el cargo exige, y realizarlo de la forma más adecuada. Describe el cargo según las tareas y funciones que el empleado debe cumplir. Recluta candidatos con el perfil adecuado para desempeñarse dentro de la empresa. Realiza actividades como selección del personal, evaluando las características de un grupo que les permita adaptarse a la organización. Administra pruebas psicotécnicas. Comprende las necesidades del personal. Realiza también capacitaciones a los nuevos empleados. Vela por la compensación al buen desempeño de los empleados

---

<sup>90</sup> Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia. Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. Revista Psicoespacios, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.ue.edu.co/index.php/Psicoespacios> Recibido 17. 10. 2013 Arbitrado 15.11.2013 Aprobado 28.11.2013 Rol del psicólogo en las organizaciones Edith Adriana Orozco Rincón<sup>1</sup>, Evelyn López Ruiz<sup>2</sup>, Paola Zuleta<sup>3</sup>, Daniela López<sup>4</sup>, María Camila Giraldo<sup>5</sup>, María Teresa Gómez<sup>6</sup>, Alejandra Molina<sup>7</sup>, Alejandra Álvarez<sup>8</sup>, Lorena Valencia<sup>9</sup>, Beatriz Ramírez Gómez<sup>10</sup>, Ángela Páez<sup>11</sup>.

atreves de salario, beneficios y servicios. Hace un mejoramiento de la comunicación. Fomenta un buen clima organizacional y realiza un análisis estadístico de los resultados. Monitorea cada una de las funciones de los empleados desde base de datos y vela también por la disciplina y seguridad industrial. El psicólogo en una organización ejerce en forma paralela y sincronizadamente dos frentes: el psicológico y el administrativo y organizativo.

En el frente psicológico se encarga de las cuestiones personales, tales como: domésticas y laborales, cumple el papel de guía, lo que significa que comprenda los aspectos inseparables al ser y del comportamiento de un individuo, para entender los motivos y resistencias de cada una de las personas que están dentro de una entidad (Gómez,2012). En el frente organizativo contribuye con las otras áreas funcionales de la empresa para aplicar las limitaciones y materiales que posibilitan a propietarios y empleados, alcanzar alta productividad en la labor y conservar la eficacia (Gómez, 2012). En el frente administrativo se debe dirigir por las políticas de la entidad, que son las normas que rigen en la corporación de cómo se deben relacionar con los empleados. (Gómez, 2012).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente el psicólogo organizacional apoya, aplica, conserva, incrementa y revisar los recursos humanos en la organización. Para lo anterior tiene que (Gómez, 2012): Emitir su sentir sobre los fenómenos humanos al interior de la entidad. Plantear información con relación a los empleados y los procedimientos empresariales para ser valoradas. Poseer la facultad y aprendizajes para proponer la misión y la visión de su cargo en la organización. Además, requiere el uso de un entendimiento profesional, firme, sensato para establecer los métodos que deben derivarse y valorar los resultados a alcanzar.

## 7.8 ¿QUÉ RELACIÓN TIENE LA NEUROCIENCIA CON EL LIDERAZGO?<sup>91</sup>

Si pensamos en el liderazgo e inmediatamente visualizamos una persona que puede tener el nombre de “líder”, se nos viene a la mente que esta persona debe tener cualidades y actitudes específicas propias de alguien que sabe manejar las situaciones y sobre todo que sabe direccionar a la gente que está a su cargo. Nos imaginamos que la persona que lleve consigo ese nombre “colgado” será un ser humano fantástico, lleno de respuestas para nuestras preguntas y con el panorama muy claro del qué, del hacia dónde y del cómo. También creemos que puede ser obvio que no todos estamos hechos para liderar y que a ese peldaño solo unos cuantos llegan. Pero en realidad no necesariamente las personas que están allí han nacido con los genes de líder. En el pasado, se creía que este era un tema de comportamiento y habilidades adquiridas desde que empezamos a existir en el vientre de la madre. Sin embargo, hoy podemos ver el liderazgo de una manera mucho más flexible y trascendente. El éxito en el liderazgo puede estar permeado por el equilibrio entre la razón y la emocionalidad, es decir, todo está en nuestra mente. En el 2006, sale a la luz el término “liderazgo neurológico” (Neural Leadership), acuñado por el Coach Internacional David Rock y el psiquiatra Jeffrey Schwartz. Ellos, en un amplio estudio publicado en el Journal of Strategy+Business, exponen 6 pasos que son fundamentales para la transformación del rendimiento en el trabajo basado en el funcionamiento del cerebro.

Guiar es una tarea compleja para muchos y ser líder no solo se trata de lograr metas, obtener resultados y dar órdenes. Investigaciones como esta han demostrado que el efecto que tienen las personas cuando descubren algo por sí mismas, genera una respuesta positiva física, porque el cerebro libera una cantidad de neurotransmisores como la adrenalina.

---

<sup>91</sup> Minciencias. Obtenido 8/04/2024. <https://divulgacion.minciencias.gov.co/aprende/ciencia/que-relacion-tiene-la-neurociencia-con-el-liderazgo>

No hay fórmulas que garanticen el camino por el buen liderazgo, pero aquí te dejamos los 6 pasos de la neurociencia del liderazgo de Rock y Schwartz, para que hagas tus propias reflexiones:

1. El cambio implica dolor - sufrimiento.
2. El conductismo no funciona.
3. El humanismo está sobre valorado.
4. La concentración es poder.
5. La expectativa da forma a la realidad.
6. La densidad de la atención da forma a la identidad.



Figura 28.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Gaw, A. (2024, 6 mayo). Neurociencia Aplicada al Liderazgo y el Desempeño. <https://www.linkedin.com/pulse/neurociencia-aplicada-al-liderazgo-y-el-desempe%C3%25B1o-academia-gaw-w3owe/>

## 7.9 LA NEUROCIENCIA DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO. CÓMO CONSTRUIR UNA CULTURA DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO.<sup>93</sup>



El propósito de trabajar ha evolucionado. En tiempos históricos, la mayoría de las personas trabajaban individualmente para ganarse la vida y hacían lo que les gustaba. La revolución industrial empujó a las personas a trabajar entre sí. Ganar dinero se convirtió en una prioridad sobre la semejanza del trabajo. Las personas continuaron en sus trabajos durante décadas, incluso si tenían ganas de renunciar todos los días.

En los tiempos de hoy, la fuerza laboral moderna trabaja no solo para ganar dinero sino también para ganar autoestima y agregar valor. Por lo tanto, las organizaciones están haciendo numerosos esfuerzos para que sus empleados de la nueva era estén contentos de retenerlos. Uno de esos esfuerzos es crear y fomentar una cultura de felicidad en el trabajo. Es posible que haya visto ofertas de trabajo o carteles de empresas con etiquetas como “Great Place to Work®”. ¿Por qué las empresas obtienen tales certificaciones y las comercializan en gran medida? La respuesta es clara y simple: proyectarse como un lugar de trabajo feliz para atraer a los mejores talentos.

El verdadero significado de la felicidad en el lugar de trabajo La felicidad en el lugar de trabajo es un asunto subjetivo. Lo que a mí me hace feliz, puede que a ti no te entusiasme mucho y viceversa. En 2011, Martin Seligman en su ‘teoría de la felicidad auténtica’ atribuyó la felicidad en el lugar de trabajo a tres componentes: emociones positivas, compromiso y significado. Para explicar más, las emociones positivas crean una sensación de vida agradable. En segundo lugar, el compromiso se refiere a entrar en “modo de flujo” y trabajar activamente. Por último, el significado se refiere a la adición de valor. El término felicidad en el lugar de trabajo parece haber aparecido recientemente, pero el concepto existe desde hace mucho tiempo.

---

<sup>93</sup> Mauricio Bock. gestion.pe Grupo El Comercio. Obtenido 15/04/2024. <https://gestion.pe/blog/liderazgo-con-ciencia/2023/02/la-neurociencia-de-la-felicidad-en-el-trabajo.html/?ref=gesr>

El término satisfacción laboral se ha utilizado ampliamente en la investigación y en la jerga común. En contraste con el entendimiento común, la investigación de Cynthia D Fisher aclara que la satisfacción laboral es solo un aspecto de la felicidad en el lugar de trabajo. Los otros aspectos son la participación en el trabajo, el compromiso organizacional, el “engagement”, la prosperidad y el vigor, el flujo y el afecto en el trabajo. Además, la investigación vincula los constructos relacionados con la felicidad en el lugar de trabajo a tres niveles: nivel transitorio, de persona y de unidad. ¿La felicidad aumenta la productividad? Los datos estadísticos han demostrado que la felicidad aumenta la productividad. También promueve el bienestar de los empleados.

En 2021, investigadores de la Universidad de Warwick concluyeron con su investigación sobre 700 participantes que los empleados felices son un 12 % más productivos que los empleados infelices. Otra investigación concluye que las empresas con empleados felices superan a la competencia en un 20 %. El cuerpo segrega cuatro hormonas para la felicidad. Estos neurotransmisores recompensan nuestro cerebro, regulan nuestro estado de ánimo, mejoran las relaciones y la confianza y disminuyen el estrés. Los neurotransmisores de la felicidad crean un sistema de recompensa que nos hace repetir nuestras acciones. Por lo tanto, trabajamos más duro para obtener el mismo nivel de felicidad una y otra vez, lo que resulta en un aumento de la productividad.



Figura 29.<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> Felicidad en el trabajo: ¿cómo potenciarla? (s. f.). Psonríe. <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/felicidad-en-el-trabajo-como-potenciarla>

## 7.10 NEURO LIDERAZGO: LA NEUROCIENCIA AL SERVICIO DEL ÁMBITO LABORAL.<sup>95</sup>

El neuro liderazgo, una herramienta de administración que conecta la neurociencia con las prácticas organizacionales, para transformar la efectividad del liderazgo. Pensar diferente, en lugar de pensar más fuerte. Comprender la dimensión social del área del trabajo, como un eje transversal de la administración. Minimizar los niveles de estrés y frustración para garantizar la innovación. Todos estos son algunos de los elementos fundamentales para el neuro liderazgo, un término acuñado por el Dr. David Rock, director del NeuroLeadership Institute, en su intención de construir una nueva aproximación científica al desarrollo del liderazgo. De esta cuenta se aplicaron descubrimientos realizados por la neurociencia a campos como el desarrollo de liderazgo, entrenamiento de gestión, gestión del cambio, educación, consultoría y coaching. Se intenta comprender el cerebro de los líderes, para que ellos puedan liderar sus propios cerebros, los cerebros de los trabajadores de la empresa, e incluso los cerebros de sus consumidores. Liderar cerebros no es manipularlos, es comprenderlos.

Recordemos que se trata de una comprensión más profunda del comportamiento humano, porque las empresas operan y se sustentan con base en el comportamiento de sus trabajadores. Con la comprensión del comportamiento de los trabajadores de todos los niveles, el neuro liderazgo ofrece nuevas perspectivas para áreas tales como toma de decisiones, resolución de problemas, regulación de emociones, colaboración y trabajo en equipo, así como facilitar los procesos de cambio. Principios del Neuro liderazgo. Christian E. Elger, de la Universidad de Bonn y reconocido autor alemán de neuro liderazgo, señala estos 7 principios: El sistema de recompensa es el detonante clave. La cooperación está mentalmente programada. La información influencia nuestras expectativas y comportamiento. Cada cerebro es distinto. No hay hechos sin emociones. La experiencia dirige nuestro comportamiento. Las situaciones pueden desarrollar su propia dinámica. Winning Homer Simpson GIF - Find & Share on GIPHY. Por su parte, Andy Habermacher, experto en neurociencia en negocios, agrega a lo anterior su propia

---

<sup>95</sup> El neuro liderazgo, una herramienta de administración. Neuromarketing.la Portal en español especializado para Colombia, Chile, México, Costa Rica, Guatemala y resto de LATAM. Obtenido 21/04/2024. <https://neuromarketing.la/2017/03/neuroliderazgo-la-neurociencia-al-servicio-del-ambito-laboral/>

lista de anotaciones, desarrollada en su trabajo de investigación junto a varios neurocientíficos: El cerebro es estructurado. El cerebro está enfocado en la supervivencia. Al cerebro le gustan las recompensas. El inconsciente es inmensamente más poderoso que el consciente. Las emociones son una parte integral del cerebro. Las experiencias impulsan nuestro comportamiento. El cerebro es un gran simplificador. El cerebro se comporta lógicamente a nivel interno, lo que puede parecer ilógico externamente, Ninguno de los dos autores se atreve a afirmar que estas listas son exhaustivas o únicas, sino que presentan algunos parámetros generales con los que trabajar. Al final un líder que aplique el neuro liderazgo comprenderá esto, pero irá más allá, tendrá la capacidad de conocer lo que ocurre en el cerebro humano en cada situación, para desarrollar estrategias para afrontarlas de mejor manera.

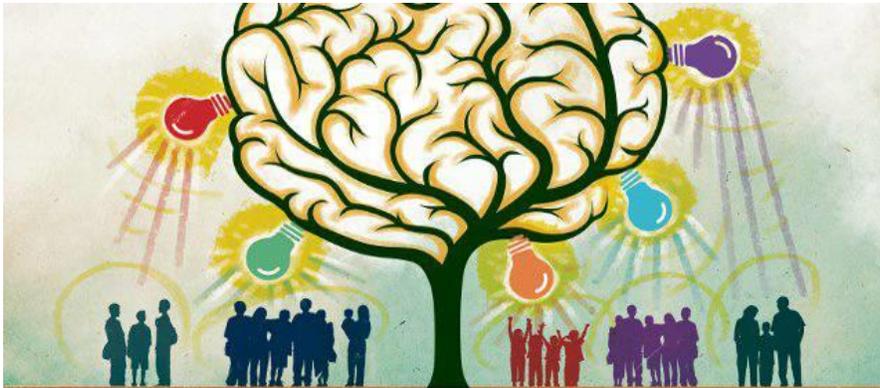


Figura 30.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> MissTSocial. (2014, 23 junio). La Neurociencia aplicada al Trabajo Social. Miss TSocial. <https://misstsocial.wordpress.com/2014/06/23/la-neurociencia-aplicada-al-trabajo-social/>

## **7.11 BENEFICIOS DE LA NEUROCIENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO<sup>97</sup>.**

La neurociencia es la disciplina científica que estudia el sistema nervioso y la forma en que este afecta nuestra percepción, comportamiento y habilidades cognitivas. En los últimos años, se ha comenzado a aplicar los conocimientos de la neurociencia en el ámbito laboral, lo que ha llevado a una serie de beneficios significativos para las organizaciones y sus empleados. En este artículo, exploraremos algunos de los principales beneficios de la neurociencia en el lugar de trabajo.

Mejora del rendimiento cognitivo y la toma de decisiones.

La comprensión de cómo funciona nuestro cerebro y cómo se procesa la información nos permite optimizar nuestros procesos de pensamiento y toma de decisiones. Al aplicar los principios de la neurociencia en el lugar de trabajo, es posible mejorar el rendimiento cognitivo de los empleados, lo que resulta en una mayor eficiencia y mejores resultados. El conocimiento de cómo nuestro cerebro procesa la información nos permite diseñar tareas y actividades que se adapten mejor a nuestras capacidades cognitivas, lo que a su vez aumenta nuestra productividad.

Reducción del estrés y mejora del bienestar.

El estrés es un problema común en el entorno laboral y puede tener un impacto negativo en la salud y el rendimiento de los empleados. La neurociencia nos proporciona herramientas para comprender cómo el estrés afecta nuestro cerebro y qué estrategias podemos utilizar para reducirlo. Al implementar técnicas basadas en la neurociencia, como la meditación y la respiración profunda, podemos regular nuestra respuesta al estrés y mejorar nuestro bienestar en general. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también resulta en un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

---

<sup>97</sup> William Monzón Rogovich. Los beneficios de la neurociencia en el lugar de trabajo. Obtenido /04/2024: <https://www.linkedin.com/pulse/los-beneficios-de-la-neurociencia-en-el-lugar-trabajo-william-87hje?originalSubdomain=es>

Fomento de la creatividad y la innovación.

La neurociencia también nos enseña cómo estimular la creatividad y la innovación en el lugar de trabajo. Mediante la comprensión de cómo funciona nuestro cerebro en términos de generación de ideas y resolución de problemas, podemos diseñar entornos y prácticas laborales que fomenten la creatividad. Además, el conocimiento de cómo nuestro cerebro se adapta y aprende nos permite implementar estrategias de desarrollo y capacitación que impulsen la innovación en las organizaciones.

Mejora de la colaboración y el trabajo en equipo.

La neurociencia ha demostrado que nuestro cerebro está cableado para la conexión social. Comprender cómo nuestro cerebro procesa la información social nos permite mejorar la colaboración y el trabajo en equipo en el lugar de trabajo. Al diseñar entornos de trabajo que fomenten la interacción y la confianza, podemos optimizar la forma en que las personas se comunican y colaboran. Esto lleva a un mejor trabajo en equipo, un aumento en la resolución de problemas y una mejora en la calidad de las decisiones tomadas en grupo.

En resumen.

La neurociencia ofrece una serie de beneficios significativos para el lugar de trabajo. Desde mejorar el rendimiento cognitivo y la toma de decisiones, hasta reducir el estrés y fomentar la creatividad, la neurociencia puede ser una herramienta valiosa para las organizaciones y sus empleados. Al aprovechar los conocimientos y principios de la neurociencia, las empresas pueden crear entornos de trabajo más saludables, productivos y exitosos.

## 7.12 TECNOLOGÍA, BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.<sup>98</sup>



¿Dónde puede abreviar la bioética para que el discurso de los bioeticistas no sea un simulacro más en esta época llena de violencia justificada por palabras vacías? ¿Cómo evitar que los derechos humanos sigan siendo invocados en ese juego perverso de la ambigüedad como argumentos para meras deliberaciones académicas? ¿Pueden los derechos humanos ser quienes interpelen a la bioética convocándola a la reflexión crítica por un lado y la acción transformadora por el otro para mover el estatus quo que nos aprisiona? Hoy la bioética enfrenta el hechizo de la tecnología, Salvulescu y Persson<sup>22</sup> ponen a la bioética en el compromiso de juzgar sobre decisiones que califican de peligrosas, porque algunas de ellas estarán abriendo la puerta, quizá de manera irreversible, a nuevas formas de entender y configurar la vida de los seres humanos con consecuencias que no parecen ser previsibles pero que apuntan a beneficiar a los que siempre se benefician y perjudicar a los que siempre se perjudican. Así, en general, la bioética se presenta como tecnófila aunque cautelosa, con una vertiente de entusiasmo que es en parte genuina, pero también interesada. Es verdad que el saber de la ciencia ha adquirido una dimensión que es inmanejable para un ser humano y que está más allá de una comprensión completa de sus dimensiones, pero eso debe estimular a la bioética a ejercer su capacidad de crítica y no anularla y menos aún impedir la acción para limitar ese desarrollo. La pregunta es si como parece, poner la tecnología “del lado de los derechos humanos” dejaría resuelta la cuestión. Bregar por los derechos humanos es precisamente lo que obliga a cuestionar los alcances de la tecnología (Schramm y Kottow 2001). El mundo futuro que nos ofrece: el reto de una digitalización acelerada de bancos de datos, la investigación digitalizada no sólo en áreas sensibles como la neurociencia sino en todos los campos del conocimiento, el desarrollo de la inteligencia artificial en la medicina meliorativa que en la literatura bioética propone emplear la biotecnología para mejorar el nivel moral de la conducta humana, la superación intelectual de la máquina

---

<sup>98</sup> María Luisa Pfeiffer. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

hasta llegar al transhumanismo y a la singularidad como algunos ejemplos, está muy lejano de considerar al humano como un ser valioso por sí mismo, tan lejos como considerar que toda entidad en el mundo y el mundo mismo lo sea. Pero estos son algunos ejemplos, en realidad lo que debe cuestionar la bioética es el hecho de la ciencia hoy, su real influencia en el conocimiento y a partir de él en la cultura de la explotación y la injusticia.



Figura 31.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> Tecnología y Derechos Humanos archivos - Fundación Fernando Pombo. (2024, 24 mayo). Fundación Fernando Pombo. <https://www.fundacionpombo.org/categoria/tecnologia-y-derechos-humanos/>

### 7.13 CONCEPTO DE IGUALDAD RELACIÓN CON LA BIOÉTICA Y LOS DERECHOS HUMANOS.<sup>100</sup>



La igualdad es un término multidimensional y se esparce en una amplia gama de significados, en los campos jurídico, social y económico y sus correlatos: igualdad jurídica, igualdad social e igualdad económica (Nikolaidis, 2015). O sea, el concepto de igualdad puede ser desdoblado en: igualdad de características personales; igualdad de tratamiento; reglas igualitarias de distribución; e igualdad de oportunidades (Oppenheim, 2004). La igualdad también puede ser comprendida como “igualdad moral” (Sangiovanni, 2017), que será tratada en el ítem subsecuente. Esta puede ser entendida como un principio o un derecho. En este capítulo, se tiene como objetivo, fundamentado en Oppenheim (2004) y Nikolaidis (2015), exponer de forma sintética las variadas concepciones de igualdad y de desarrollar la idea de igualdad como principio, para fundamentar la aplicación de la DUBDH. Por tanto, la igualdad como característica personal indica la única característica que es común a todos los seres humanos: la “naturaleza humana”. Esta acepción consiste en una descripción y no una afirmación valorativa. La igualdad de tratamiento implica la concesión del mismo beneficio o la incidencia de carga o responsabilidad a A y a B, por C, aplicando, a los mismos, la regla, de modo imparcial. En lo que respecta a las reglas igualitarias de distribución, éstas se refieren a cómo serán distribuidos los beneficios o los gravámenes entre los individuos (Oppenheim, 2004). Las reglas de distribución de beneficios y gravámenes se fundamentan en algunos criterios como: partes iguales para todos, o sea, todos los beneficios o encargos serán distribuidos en partes iguales para todos, siendo este el principio aristotélico de la igualdad numérica.

---

<sup>100</sup> Aline Albuquerque. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

## 7.14 FUNCIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.



La afiliación. El registro. El recaudo, el cobro y la distribución de las cotizaciones de que trata el decreto. Garantizar a sus afiliados, en los términos del Decreto 1295 de 1994, la prestación de los servicios de salud a que tienen derecho. Garantizar a sus afiliados el reconocimiento y pago oportuno de sus prestaciones económicas, determinadas en el Decreto 1295 de 1994. Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de Riesgos Laborales. Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial. Establecer las prioridades con criterio de riesgo para orientar las actividades de asesoría de que trata el artículo 1295 de 1994. Vender servicios adicionales de salud ocupacional, de conformidad con el reglamento que expide el Gobierno Nacional. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán contratar o conformar equipos de prevención de Riesgos Laborales para la planeación, organización, ejecución y supervisión de En Salud Ocupacional y Riesgos Las Administradoras de Riesgos Laborales podrán adquirir, fabricar, arrendar y vender los equipos y materiales para el control de factores de riesgos en la fuente y en el medio ambiente laboral. Con el mismo fin podrán conceder créditos debidamente garantizados. ¿Qué servicios presta una ARL? Los afiliados a las Administradoras de Riesgos Laborales tienen derecho a prestaciones asistenciales, prestaciones económica y servicios de prevención. Servicios de prevención La afiliación del SGRL da derecho a la empresa afiliada a recibir por parte de la Administradora de Riesgos Laborales: Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional. Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios. Derechos y deberes Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de la empresa. Las Administradoras de Riesgos Laborales establecerán las prioridades y plazos para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo. Los Vigías Ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de Salud Ocupacional.<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Profesionales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Ministerio de Protección Social. Bogotá

# **8. AFICHES DEL MUNDO DEL TRABAJO.**



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

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



## El estatuto del trabajo

Diálogo con Alexander  
Bustamante Toro, presidente del  
Colegio Quindiano de Juristas,  
sobre la aplicación del Artículo  
53 de la Constitución Política.



### Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD  
Piloto  
DE COLOMBIA



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



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)



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

Red de Radio  
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

# El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



## La seguridad y la salud en el trabajo

Entrevista a Adriana Solano,  
presidenta del Consejo  
Colombiano de Seguridad.



### 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

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**



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA



**Sintonizanos**

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

Ingresar aquí



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

### ¿Qué es la licencia de paternidad?

Nuevas normas sobre las licencias de paternidad, entrevista a Alexander Bustamante Toro, presidente del Colegio de Juristas del Quindío.



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



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



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



**Valores y principios éticos  
fundantes para el mundo del  
trabajo y la convivencia social.**

Diálogo con Álvaro Pedraza,  
desde una mirada bioética



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



**www.bioeticadeltrabajo.org**



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

# El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



## Como incorporar los universales al trabajo

Explicación de Sara Caicedo, consultora de la empresa Me Empleo 4.0, sobre la aplicación de la ética laboral.



### Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD  
**Piloto**  
DE COLOMBIA

 **Red de Radio**  
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



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




**Aplicación de la Ley 1901 y el Decreto 2046 de 2019, creando la condición legal empresarial de beneficio e interés colectivo.**

Impacto en la dimensión de prácticas laborales.



**Todos los jueves**  
 12:00 m. a 1:00 p.m.



**o haz clic aquí** 




 **MINISTERIO DEL TRABAJO**



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

 **La ética  
ciudadana**

Reflexionando con Álvaro Pedraza Osorio sobre una filosofía en valores para el trabajador latinoamericano.



**Todos los jueves**  
12:00 m. a 1:00 p.m.

 **o haz clic aquí** 





## 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



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**



**U2** UNIVERSIDAD  
Piloto  
DE EDUCACIÓN



**www.bioeticadeltrabajo.org**



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



Programa radial

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



**Reconocimiento de derechos laborales a trabajadoras sexuales en estado de gestación, el derecho del que esta por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.**

Jurisprudencia laboral. Sentencia de la Corte Constitucional. T-629/10. Acción de tutela instaurada contra bar discoteca / igualdad en la constitución.

**Todos los jueves**

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE SOLERIA

Red de Radio  
UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

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



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

# El mundo del trabajo y la Bioética Laboral



## Historia de la empresa que redujo la jornada laboral a cuatro días.

Entrevista a Roberto Gutiérrez - Gerente de jabones Hada, sobre la flexibilidad de la jornada laboral.



### Todos los jueves

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



o haz clic aquí



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



El empleo es de todos

Mintrabajo



programa radial

# El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



## La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.



Historias y ejemplos sobre la biolaboralidad, contadas por Estefanía Gómez Castaño.

### 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



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

# El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



## Relación entre biología, derecho y trabajo

Entrevista a Plubio Niño Niño, Director de la corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias, sobre como la biología puede resignificar al trabajo



### Todos los jueves

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



o haz clic aquí







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 




**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 





El empleo  
es de todos

Mintrabajo



Programa radial

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



**¿Qué entendemos hoy por  
bioética y cuál es su relación  
con los derechos laborales?**

Es un movimiento mundial en pro de la vida y como una ética aplicada al trabajo digno y decente.

**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)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



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



**Sintonizanos**

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

Ingresar aquí

**Las empresas de servicios temporales  
son la solución al trabajo  
formal flexible en Colombia.**



Diálogo con  
Miguel Pérez,  
presidente de ACOSET.

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



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



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

### **PROGRAMA ESPECIAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE TRABAJO FORZOSO**

Charla con  
Roció Urón Durán,  
Coordinadora nacional de lucha contra la  
trata de personas de la oficina de  
Naciones Unidas Contra la Droga  
y el Delito - UNODC.

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

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



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)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universidad de Colombia



**Sintonizanos**

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)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia



**Sintonizanos**

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

Ingresar aquí



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

### 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)



El empleo  
es de todos

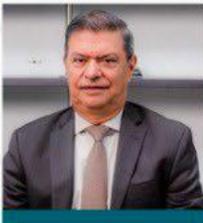
Mintrabajo



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

### PREVENCIÓN CON ESTAFAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Todo lo que necesitas saber sobre las agrupadoras ilegales, con la entrevista a Antonio Jose García Betancur,

Gerente de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTIA.



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

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



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

Conozca los servicios de los centros de atención laboral,  
asesoría legal y psicológica para trabajadores  
de caña de azúcar, puertos, flores y palma de aceite.



**Sintonizanos**

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

Ingresar aquí



Entrevista a  
**Andrés Vera Esobari**,  
Escuela Nacional Sindical.

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



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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia

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



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

### **CONOZCA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ CON INGRESO ECONÓMICO**

Explicación del Piso de Protección Social  
por **Fran Michel Charrys Trujillo** Director  
Regional de Bogota de Colpensiones

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



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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universidad de Colombia



**Sintonizanos**

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



Ingresar aquí



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

### **PREVENCIÓN DEL SUICIDIO ASOCIADO AL TRABAJO**



**CONVERSATORIO**  
Ángela María Gómez Marín.  
Directora de la fundación  
construyéndonos

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



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



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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA



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

Ingrese aquí



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

**Inspectora de Trabajo: Ana Patricia Garzón Cadena,  
prevención de Riesgos Laborales  
en la minería y mejores prácticas**

La ficción no supera a la realidad, estremecedora historia jamás contada de los 33 mineros chilenos, el derrumbe de la mina San José de oro y plata, en Chile, en agosto de 2010, donde 33 trabajadores a unos 720 metros de profundidad quedaron atrapados durante 70 días. 17 días después del derrumbe, los mineros fueron encontrados con vida, y tras 33 días de perforaciones, fueron rescatados.

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



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



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA



**Sintonícenos**

Unipiloto Radio Online

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



Ingrese aquí



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

### Situación de las mujeres durante la revolución industrial

Ejercicio del derecho a la intimidad de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera textil durante la tercera revolución industrial, con la historia de las solteras obreras de Fabricato (1933) y de la huelga de las hilanderas de Bello (1920).

**Historias contadas por Tito Martínez Ortiz  
y Estefanía Gómez Castaño.**

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



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



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



ÉTICA EN LA TRANSICIÓN DE LA  
ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

 **Sintonízanos**

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

 **Ingresa 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)



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)



# El Mundo del Trabajo



**Ingresa a:** [virtual.unipiloto.edu.co](http://virtual.unipiloto.edu.co)

**Busca Bioética y el mundo del Trabajo**

<http://virtual.unipiloto.edu.co/course/view.php?id=1377>



**Ingresa a Unipiloto Radio Online**

**Sintonizanos en:**

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



**CIENCIA**

Formación de

Formadores

**Ética**

**NORMAS**

**SALUD OCUPACIONAL**

**MI PRIMER EMPLEO**

**LIBERTAD**

**LABORAL**

**SECURITY**

**DEVELOPMENT**

**TRAINABLE**

**WORK**

**Etica**

Emprendimiento

**VALORES**

**TRABAJO**

**SEGURIDAD**

**SOCIAL**

**POPULATION**

**MARKETING**

**DEVELOPMENT**

**TRAINABLE**

**WORK**



**Para mayor información**



Tel: +100 574 76 11  
[ggomez@unipiloto.edu.co](mailto:ggomez@unipiloto.edu.co)  
[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



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



El empleo es de todos  
Mintrabajo



Dirección Territorial de Bogotá



# El Mundo del Trabajo

República de Colombia  
**Unipiloto**  
UNIVERSIDAD DE LOS RIOS

**Ingresa a:** [virtual.unipiloto.edu.co](http://virtual.unipiloto.edu.co)

**Busca Bioética y el mundo del Trabajo**

<http://virtual.unipiloto.edu.co/courses/view.php?id=1377>



**Ingresa a Unipiloto Radio Online**

**Sintonizanos en:**

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



**CIENCIA** **LEGISLACION** **SEGURIDAD SOCIAL**  
 Formación de Formadores  
**Ética** **LABORAL** **POBLACION**  
**NORMAS** **SAUD OCUPACIONAL** **DE VULNERABLE**  
**MI PRIMER EMPLEO** **TRABAJO**  
**17 BERTAD**  
**Etica** **VALORES**  
 Emprendimiento **TRABAJO**

**Para mayor información**



P. +500 574 76 11

[g.gomez@unipiloto.edu.co](mailto:g.gomez@unipiloto.edu.co)

[g.gomez@minttrabajo.gov.co](mailto:g.gomez@minttrabajo.gov.co)



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

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



MINTTRABAJO



TODOS POR UN NUEVO PAÍS

ALL FOR A NEW COUNTRY



UniPiloto

Dirección Territorial de Bogotá



MINISTERIO DEL TRABAJO



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



**Prevención  
acoso laboral**

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



**Todos los jueves**  
12:00 m. a 1:00 p.m.



**o haz clic aquí** 





# El Mundo del Trabajo Bioética Laboral



Radio **unipiloto**



Escúchala en:

- <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
- <https://www.facebook.com/unipilotoradio>
- <https://twitter.com/Unipilotoradio>
- <https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133533/>

CIENCIA Formación de Formadores  
**Ética**  
 NORMAS  
 VALORES TRABAJO  
 LEGISLABORAL  
 EMPLEO  
 PRIMERA  
 OBRERA  
 SAJIBO  
 ZONA  
 MI  
 GRANDE  
 SOCIAL  
 MPOBLACION  
 DE VULNERABLE

Para mayor información



+57 434 816 29 21  
 ggpmca@unipiloto.edu.co  
 ggpmca@mintrabajo.gov.co



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



MINTRABAJO

U2 Piloto

Dirección Territorial de Bogotá



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

**Prevención y erradicación del trabajo  
infantil y protección integral  
al adolescente trabajador**

Aída Stella Duarte Bareño,  
funcionaria de la Subdirección de  
protección Laboral de Derechos  
Fundamentales del Ministerio del Trabajo

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

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





El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD  
**U2** Piloto  
DE COLOMBIA

**FUNCIONES DE LAS JUNTAS REGIONALES Y NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL**

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio On line

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

 Ingresar aquí

Explicación de cómo se realiza la evaluación técnico - científica del origen y el grado de pérdida de la capacidad laboral de aquellas personas que hacen parte del Sistema General de Seguridad Social.

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

Para mayor información:



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



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



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD  
**UP** Piloto  
DE COLOMBIA

**ESTRATÉGIA DE GENERACIÓN  
DE EMPLEO PARA JÓVENES**

 **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)





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)





El empleo es de todos

Mintrabajo



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



## **SIGNIFICADO DEL TRABAJO**

**Sintonízanos**

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

 [Ingresa aquí](#)

**Es acción,  
movimiento y vida.  
No es posible  
la vida sin 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)





El empleo es de todos

Mintrabajo



# El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Programa radial



Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresar aquí**



¡CONÉCTATE! 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)



El empleo es de todos

Mintrabajo



# Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



En esta emisión, el gerente de Abastecimiento de Ecopetrol, Jaime Pineda Durán, se refiere a las buenas prácticas laborales como orientación a los trabajadores

## Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)



### JAIME PINEDA DURÁN

¡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)



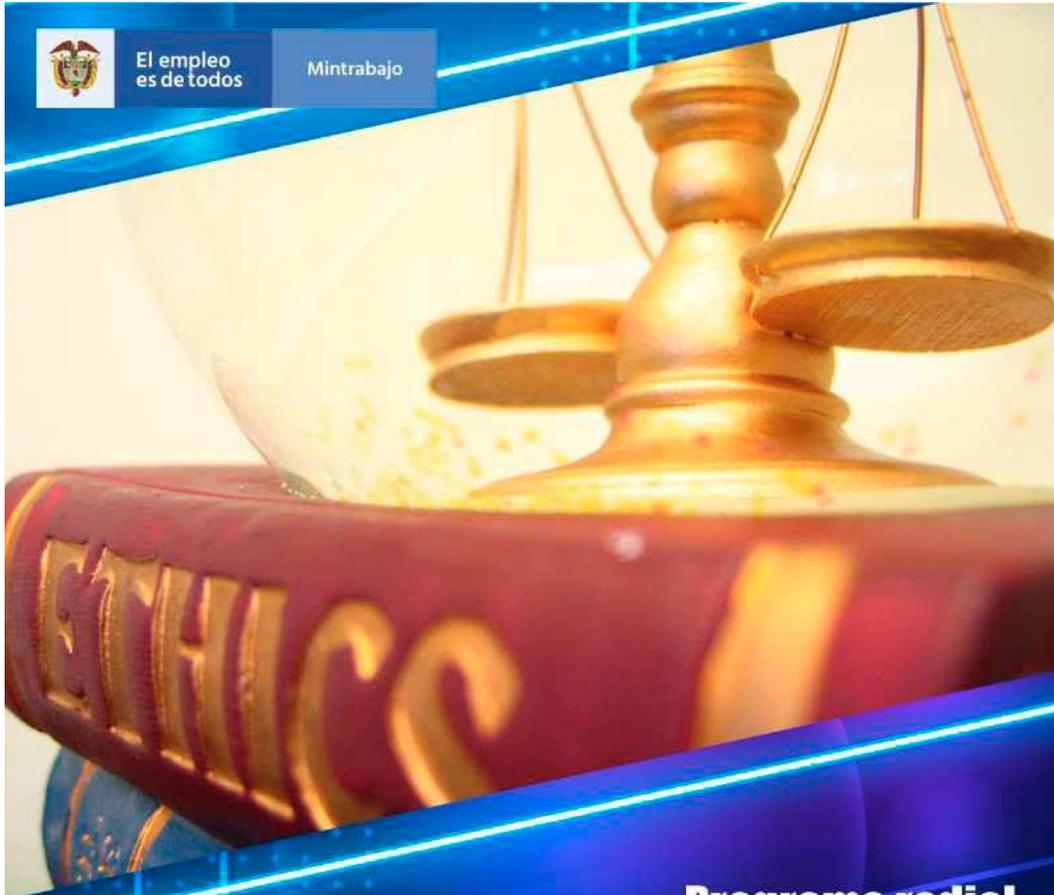
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)





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)





El empleo es de todos

Mintrabajo

# CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA



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



### ANÁLISIS DEL ARTICULO 53: EL ESTATUTO DEL TRABAJO

### Sintonízanos

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

Ingresa aquí



¡ESCUCHANOS! 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)





El empleo es de todos

Mintrabajo



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



## Principios del derecho de asociación y el sindicalismo

### **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)





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

### **Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo**

Yolanda Angarita Guacaneme,  
coordinadora del Grupo  
de Archivo Sindical de Mintrabajo

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

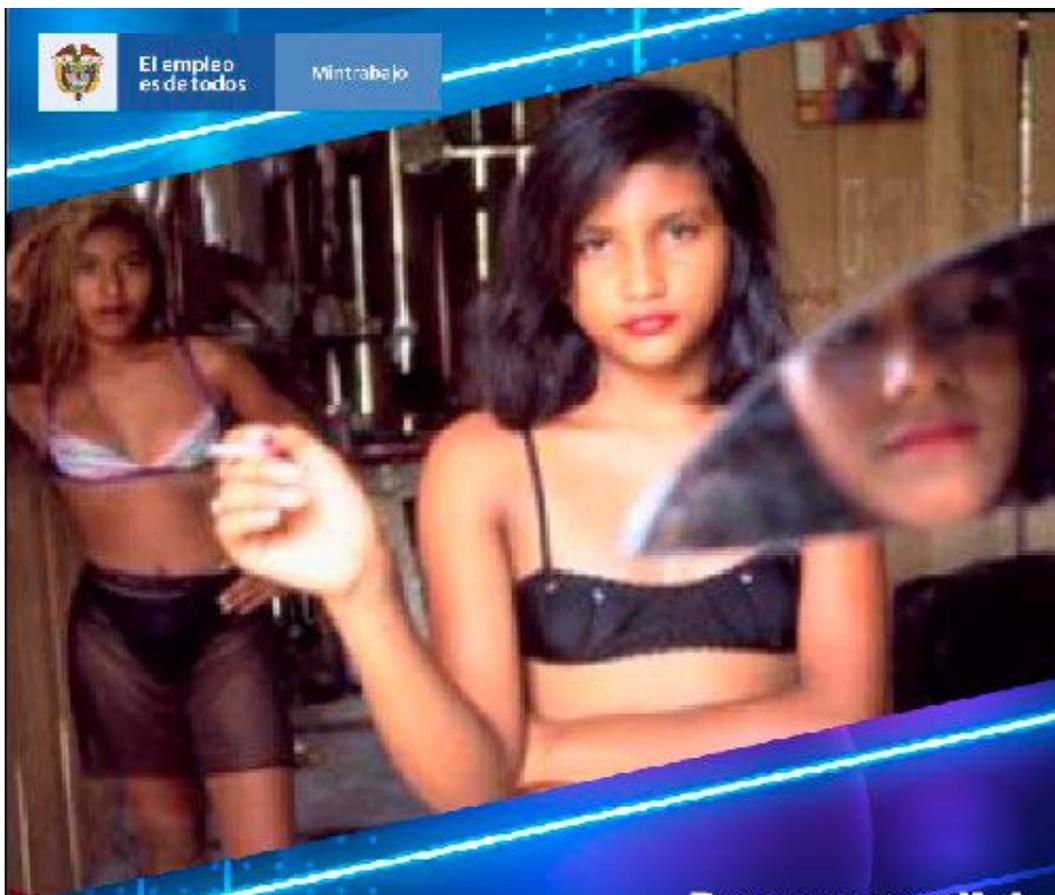
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)





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**

@Unipiloto Radio Online

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



**Ingresar 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](mailto:ggomez@minttrabajo.gov.co)



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



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

**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)



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)

**U2** UNIVERSIDAD  
Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

PROGRAMA RADIAL



# El Mundo del Trabajo

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



## ● NUESTROS CONFERENCISTAS ●



**NATALIA CALDERÓN**  
Bienestar Laboral



**FRANZ BARBOSA**  
Derechos Humanos Laborales



**ANA GARZÓN**  
Conciliación Laboral

**Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresá aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11  
[ggomezm@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomezm@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 radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



## HORIZONTES DEL TRABAJO, COMO PROCESO VITAL

### «U» Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)



### DINÁMICAS DEL BIOTRABAJO:

- Las empresas como organizaciones.
- El derecho de asociación.
- La economía solidaria.
- El trabajo colaborativo.

Para mayor información:



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



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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

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



### Aplicación de la tutela en el derecho laboral.

Especial sobre la tutela como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales vulnerados y amenazados.

## 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



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

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



**Audiolibro en versión  
podcast sobre glosario de  
términos del trabajo y la  
bioética.**

Consulta la multimedia de catálogo alfabetizado de las palabras y expresiones del trabajo y la bioética, junto con su significado y comentarios.

## Todos los jueves

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



o haz clic aquí



**U2** UNIVERSIDAD  
Piloto  
DE COLOMBIA

Red de Radio  
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

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



### Perfil profesional del inspector de Trabajo

Análisis del Profesor de la Escuela Superior de Administración Pública, Jesus Emiliano Castañeda Palacios, sobre las competencias comportamentales y funcionales de los Inspectores de Trabajo.



## 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



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

# 9. EPÍLOGO.

## 9.1 El sueño de escribir un libro:

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

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

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

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

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

Aquellos que, a 30 años, por no haber tenido una seguridad social, no sólo van a envejecer más rápido, sino que van a cultivar un dolor muy grande en su interior", comenta Gómez. Sin embargo, mucha gente interesada en liderar propuestas positivas

se ha unido a su causa. "Con la Universidad del Valle y el programa radial del ejército - Su amigo el inspector- he podido transmitir el mensaje sobre lo que escribí", expresó Gabriel Ignacio.

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

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

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."<sup>102</sup>

## **9.2 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.

---

<sup>102</sup> Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

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: Universita 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>103</sup>

---

<sup>103</sup> Portal web: Universidad Piloto [www.unipiloto.edu.co](http://www.unipiloto.edu.co). Obtenido 25/07/2022.

# **10 ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.**

¿Cómo se aplica la inteligencia artificial? .....	128
¿Qué es el programa? .....	45
¿Qué relación tiene la neurociencia con el liderazgo? .....	168
Afiches del mundo del trabajo. ....	180
Agenda - mesa de trabajo: .....	54
Agenda de cierre de brechas de talento humano para la reindustrialización. ....	134
Agenda de cierre de brechas de talento humano para la reindustrialización. ....	162
Alcance de la bioética en el trabajo. ....	139
Alcance. ....	14
Alianza estratégica. ....	33
Antecedentes: ¿cómo surgió? .....	18
Anticipan el futuro del trabajo: seis innovadoras tendencias en reclutamiento para 2024.....	126
Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.....	37
Avances significativos de la inteligencia artificial. ....	156
Beneficios de la neurociencia en el lugar de trabajo. ....	174
Brechas globales en la adopción y acceso a la inteligencia artificial. ....	130
Componente saber hacer: .....	36
Concepto de igualdad relación con la bioética y los derechos humanos.....	178
Conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro.....	96
Conceptos de dignidad humana y de igualdad adoptados en la bioética referida a los derechos humanos. ....	150
Conceptos relacionados con la ecologización del trabajo. ....	108
Confusión entre el trabajo sexual dependiente e independiente y su seguridad social.....	132
Construcción social del territorio:.....	35
Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial: .....	48
Cuarta parte de las preguntas mas frecuentes del sistema general de riesgos laborales (SGRL).....	151
Demarcación conceptual, relativa a la dignidad humana y bioética. ....	119

Derecho a la desconexión laboral. ....	123
Derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral.....	144
Desarrollo del proyecto.....	18
Descripción del contexto: ámbito y condiciones en el que se desarrolló la experiencia.	17
Descripción resumida. ....	12
Descripción.....	12
E-learning.....	34
Enfoque de los derechos humanos para la bioética. ....	117
Enfoques de la política de reindustrialización.....	105
Epílogo. ....	238
Equipo de trabajo. ....	17
Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:.....	37
Evidencias. ....	38
Formas de evaluación las redes de bioética laboral y del mundo del trabajo.....	110
Fuentes y consultas.....	249
Funciones de las administradoras de riesgos laborales. ....	179
Gestión y transferencia de conocimiento:.....	36
Glosario sobre los empleos verdes. ....	136
Impacto de las redes de bioética laboral y del mundo del trabajo. ....	137
Impacto generado.....	38
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial: ....	58
Internacionalización del derecho laboral en colombia. ....	142
Intervención de angela maría gómez marín. ....	92
Intervención de estefanía gómez castaño. ....	122
Intervención de nicolás gómez castaño.....	152
Introducción.....	47
Investigaciones.....	35
La inteligencia artificial el rol de la mujer y el futuro del mercado laboral .....	101
Lecciones aprendidas y buenas prácticas.....	16
Material audiovisual:.....	27
Metodología. ....	52

Neuro liderazgo: la neurociencia al servicio del ámbito laboral. ....	172
Neurociencia de la felicidad en el trabajo. Cómo construir una cultura de la felicidad en el trabajo.....	170
Neurociencia y la gestión de empleados. ....	164
Neurociencia y su impacto en el mundo laboral: el camino hacia una cultura próspera. ....	153
Nombre.....	12
Objetivos del proyecto. ....	14
Objetivos.....	47
Obligaciones de los inspectores de trabajo. ....	146
Panóptico laboral.....	115
Papel de la inteligencia artificial en los conceptos de diversidad e inclusión.....	157
Perfil actitudinal de los inspectores del trabajo.....	116
Población beneficiaria. ....	13
Podcast y página web de la comunidad virtual del ministerio de trabajo y la universidad piloto de colombia.....	41
Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la universidad piloto , que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el ministerio de trabajo: .....	34
Potencial de la inteligencia artificial en beneficio de la humanidad .....	99
Presentación.....	11
Principales actividades desarrolladas.....	15
Protección de los derechos laborales de quienes realizan trabajo sexual.....	103
Proyectos de construcción de social del territorio:.....	36
Punto de partida del reconocimiento de derechos laborales. ....	114
Recursos electrónicos. ....	251
Redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral .....	10
Relación entre bioética y derechos humanos.....	148
Relaciones entre bioética el trabajo y el derecho a la intimidad. ....	93
Reseña histórica de la universidad piloto de colombia: .....	240
Resultados y logros más destacados. ....	15
Rol del psicólogo en las organizaciones.....	166

Seis consejos de neurociencia en el trabajo para mejorar. .... 159

Significado del nuevo sujeto legal laboral..... 111

Sueño de escribir un libro: ..... 239

Tecnología, bioética y derechos humanos..... 176

Tercera parte de las preguntas mas frecuentes del sistema general de riesgos laborales (SQRL)..... 120

Tesis doctoral “el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos” .. 74

Visión..... 47

# **11 . BIBLIOGRAFÍA.**

## 11.1 FUENTES Y CONSULTAS.

Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Laborales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. Ministerio de Protección Social. Bogotá D.C.

Arboleda, P. (2019). La ponderación entre el principio a la intimidad y el principio a la libertad de información: aplicación del método de medición objetiva. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 49(130), 28-50. ISSN: 2390-0016.

Atienza, M. (1998). Juridificar la Bioética. Isonomía, (8), 83. Universidad de Alicante.

Canessa Montejo, M. (2014), op. cit.

Colorado, D. P. (2020, julio 20). Medidas del gobierno no protegen derechos laborales. UN Periódico, 6.

Derecho al buen nombre. Derecho a la intimidad personal y familiar. Sentencia de Unificación de la Corte Constitucional No. SU-056/95 del 16 de febrero de 1995. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

Derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

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

EFE. (04 de enero de 2017). Debes Saber, No desconectarse del trabajo tiene riesgos para la salud. El Tiempo.

Gómez Marín Gabriel Ignacio. Tesis doctoral "El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Introducción" Universidad Externado de Colombia. Doctorado en derecho. 2023. Bogotá D.C.

Hoofd, P. F. (2005). Bioética, derecho y ciudadanía: casos bioéticos en la jurisprudencia. Bogotá: Editorial Temis S.

Jimena Puyo Posada. Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia. 2007. Monografía para optar por el título de Abogada. Universidad Eafit Escuela de Derecho Medellín.

La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España.

La política nacional de reindustrialización. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.2024.

Manchola, C., Rueda, E., Lamm, E., Hincapié, J., Rivera, M., Brussino, S., & Vidal, S. (2021). Manual de educación en bioética. Volumen 1: La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes. Universidad Autónoma de México - UNESCO.

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

María Luisa Pfeiffer. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

Maury Eliana Valencia Gutierrez. Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer (E). Concepto 232922 de 2023. (diciembre 14). Por medio del cual se establecen lineamientos para la dignificación laboral del trabajo sexual en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Outomuro Delia y Mirabile Lorena (2012). Derecho a la intimidad y su vinculación con la salud. Revista Latinoamericana de Bioética, 12(1), 80-87. ISSN 1657-4702.

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

Sanclemente, M. R. (2012). La protección de datos en el entorno laboral. *Revista de Derecho, comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, (7), 41-70.

Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) del 25 al 28 de septiembre de 2017.

Zelizer, V. (2009). *La negociación de la intimidad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

## **11.2 RECURSOS ELECTRÓNICOS.**

Anderson, E. T. T. (2023, 26 octubre). La neurociencia y el liderazgo | Desbloqueando el potencial de los equipos organizacionales. <https://es.linkedin.com/pulse/la-neurociencia-y-el-liderazgo-desbloqueando-de-los-tello-anderson-djhue>

Andorno, R. & Varsavsky, E. (2002). La bioética en las constituciones del mundo. *Acta Bioethica*, 8(2), 239-253. Recuperado 22 de junio de 2021, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2002000200006](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2002000200006).

Beside Consultores. Rehumanizando el Management. Obtenido 4/02/2024 <https://rhmanagement.cl/la-neurociencia-y-su-impacto-en-el-mundo-laboral-el-camino-hacia-una-cultura-prospera/>

Camós, V. & Sierra, H. (2021). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, 256-277. Recuperado el 19 de octubre de 2021, de <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>

Casado González, M. (2002). ¿Por qué bioética y derecho? *Acta Bioethica*, 8(2), 183. Recuperado el 12 de octubre de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v8n2/art03.pdf>

El neuro liderazgo, una herramienta de administración. Neuromarketing la Portal en español especializado para Colombia, Chile, México, Costa Rica, Guatemala y resto de LATAM. Obtenido 21/04/2024. <https://neuromarketing.la/2017/03/neuroliderazgo-la-neurociencia-al-servicio-del-ambito-laboral/>

Felicidad en el trabajo: ¿cómo potenciarla? (s. f.). Psonríe. <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/felicidad-en-el-trabajo-como-potenciarla>

Figueroa, A. (s. f.). Inteligencia artificial en 2023: qué tendencias y habilidades hay ante su desarrollo. NotiPress. <https://notipress.mx/tecnologia/inteligencia-artificial-2023-tendencias-habilidades-ante-su-desarrollo-15062>

Fontelles, A., & Fontelles, A. (2018, 10 mayo). ¿Qué son los Derechos Fundamentales y cuáles son? Orientación Laboral, Ayuda Para Encontrar Trabajo. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/que-son-los-derechos-fundamentales>

Galan, S. (2024, 4 junio). Abogados en Derecho Laboral Colombia. ABOGADOS ASOCIADOS EN MEDELLIN - COLOMBIA. <https://www.salazargalan.com/abogados-en-derecho-laboral-colombia/>

Gaw, A. (2024, 6 mayo). Neurociencia Aplicada al Liderazgo y el Desempeño. <https://www.linkedin.com/pulse/neurociencia-aplicada-al-liderazgo-y-el-desempe%C3%B1o-academia-gaw-w3owe/>

Isep. (2023, 17 agosto). El futuro de los negocios: cómo la neurociencia está cambiando nuestra forma de trabajar. ISEP. <https://www.isep.es/actualidad/futuro-negocios-neurociencia-cambiando-forma-trabajar/>

López Bermúdez, D. (2018, 7 de octubre). Grupos de WhatsApp son una extensión del trabajo, pero con límites. El Tiempo. Recuperado el 30 de abril de 2022, de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/grupos-de-whatsapp-son-una-extension-del-trabajo-pero-con-limites-276264>

Loro, A. (2021, 23 diciembre). Día de los Derechos Humanos. Scouts de España. <https://scout.es/dia-derechos-humanos/>

Mauleón, R. (2023, 28 abril). Gestión de personal: pieza clave en la estrategia de una empresa. Sesame HR. <https://www.sesamehr.mx/blog/gestion-del-personal-pieza-clave/>

Mauricio Bock. gestion.pe Grupo El Comercio. Obtenido 15/04/2024.

<https://gestion.pe/blog/liderazgo-con-ciencia/2023/02/la-neurociencia-de-la-felicidad-en-el-trabajo.html/?ref=gesr>

Minciencias. Obtenido

8/04/2024. <https://divulgacion.minciencias.gov.co/aprende/ciencia/que-relacion-tiene-la-neurociencia-con-el-liderazgo>

MissTSocial. (2014, 23 junio). La Neurociencia aplicada al Trabajo Social. Miss TSocial.

<https://misstsocial.wordpress.com/2014/06/23/la-neurociencia-aplicada-al-trabajo-social/>

Moreno, A. (s.f.). Economía y Seguridad Democrática. ¿Quiénes ganan y quiénes pierden con Uribe? Revista electrónica Razón Crítica. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de

[http://www.razonpublica.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=571&Itemid=41](http://www.razonpublica.com/index.php?option=com_content&task=view&id=571&Itemid=41)

Nacho Cobaleda. 6 consejos de neurociencia en el trabajo para mejorar. Obtenido

26/02/2024. <https://www.nachocobaleda.com/consejos-de-neurociencia-en-el-trabajo/>

Nieto, F. (11 de abril de 2016). Italia se apunta a las reformas laborales. El País.

Recuperado el 28 de marzo de 2022, de

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/04/11/economia/1460400431\\_657514.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/04/11/economia/1460400431_657514.html).

OIT. Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en

Argentina. ISBN: 9789220367827(pdf web). Introducción a la inspección del trabajo.

Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las

empresas Transformar los procesos y los lugares de trabajo. ISBN 978-92-2-032008-2

(impreso), ISBN 978-92-2-032007-5 (PDF web), Ginebra, Suiza.

Pilar Vera, docente del Máster Oficial Online en Dirección y Gestión de Personas. Neurociencia y la gestión de empleados. Obtenido 18/03/2024.  
<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/neurociencia-y-la-gestion-de-empleados/>

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

Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia. Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. Revista Psicoespacios, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en  
<http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Puertas, J. A. (2024, 19 enero). 2024 – 2034 La década de la reindustrialización - Corporación Latinoamericana Sur. Corporación Latinoamericana Sur.  
<https://www.sur.org.co/2024-2034-la-decada-de-la-reindustrializacion/>

R, S. I. (2023, 10 julio). Inspectores de trabajo en Colombia. SSI IPS.  
<https://ips.grupossi.com/sst/inspectores-de-trabajo/>

Redirect notice. (s. f.).

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Finnatos.com.mx%2Fcomunicar-etica-del-trabajo%2F&psig=AOvVaw1SkKTDjOeLN1M4iCEnGBSH&ust=1720024185524000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjhXqFwoTCOi4z8bjilcDFQAAAAAdAAAABAE>

Rehumanizando el Management. Obtenido 4/02/2024.

<https://rhmanagement.cl/anticipan-el-futuro-del-trabajo-seis-innovadoras-tendencias-en-reclutamiento-para-2024/>

Tecnología y Derechos Humanos archivos - Fundación Fernando Pombo. (2024, 24 mayo). Fundación Fernando Pombo.

<https://www.fundacionpombo.org/categoria/tecnologia-y-derechos-humanos/>

Tovar, D. (2022, 6 enero). Consejos para comunicar la ética en el lugar de trabajo.

Innatos. <https://innatos.com.mx/comunicar-etica-del-trabajo/>

William Monzón Rogovich. Los beneficios de la neurociencia en el lugar de trabajo.

Obtenido /04/2024: <https://www.linkedin.com/pulse/los-beneficios-de-la-neurociencia-en-el-lugar-trabajo-william-87hje?originalSubdomain=es>



# ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

## PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

### • EXPERIENCIA LABORAL

#### Asistente en Precios de Transferencia

PriceWaterhouseCooper, Abr-2022 - Abril-2023

Apoyo a los consultores y clientes en la elaboración de las obligaciones de precios de transferencia, mediante word, excel y comunicaciones por correos y llamadas. Con el fin de cumplir ante la Autoridad Tributaria.

#### Coordinadora artística y cultural de Programa Radial

Universidad Piloto de Colombia en alianza estratégica con e Ministerio de trabajo, Ene-2017 - Actualidad

Selección, programación, análisis y comentarios de los contenidos artísticos y culturales que se presentan en el programa radial.

#### Practicante- Área comercial

G4S Secure Solutions S.A, Feb-2020 a Ago-2020

Apoyo al área comercial en la documentación necesaria para el desarrollo de las licitaciones física y digital.

### • ACERCA DE MI

Profesional en negocios internacionales con conocimiento en modelos y estrategias de internacionalización, gestión de proyectos, investigación de mercados internacionales, análisis y elaboración de documentos para licitaciones

### • EDUCACIÓN

#### Profesional en negocios internacionales

Universidad Piloto de Colombia  
2021

#### Bachiller Académico

Colegio Jonathan Swift  
2014

### • CURSOS/ IDIOMAS

#### Curso de inglés

American School Way, 2022 - Actualidad

#### Negociación exitosa: estrategias y habilidades esenciales

Coursera, 2019

#### ¿Cómo construir el concepto de negocio?

Cámara de comercio de Bogotá, 2019



tefagomez18@hotmail.com



Cel: 301 7910512



Bogotá D.C, Colombia

## ÁNGELA MARÍA GÓMEZ MARÍN

Psicóloga de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Magister en Educación y Desarrollo Humano de la Universidad de Manizales y CINDE. Experiencia en intervención psicosocial, creación, diseño, gestión, implementación y operación de programas de promoción de la salud mental y prevención de los problemas y trastornos mentales. Directora de la Fundación construyendonos que opera la línea de atención para la salud mental del departamento y el municipio de Armenia.



**NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO**

**Estudiante de psicología primer semestre de la Universidad Piloto de Colombia.**



**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.**

