

AUDIO LIBRO DIGITAL EN
VERSIÓN PODCAST



Bioética ^{del} TRABAJO

TEMP
2022

PROGRAMA RADIAL:

BIOÉTICA LABORAL Y EL
MUNDO DEL TRABAJO

DIFUSIÓN DE LA BIOÉTICA Y DE LA NORMATIVIDAD
DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO
Y DE LA POLÍTICA DE TRABAJO

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

*2ª Edición: Taller de bioética. Bogotá D. C, Colombia
14 de enero de 2014*

*3ª Edición: El mundo del trabajo. Bogotá D. C, Colombia
23 de febrero de 2014*

Editor y Compilador:

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Autor:

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Dirección:

Carrera 93 No. 147 -62 Barrio La Campiña de Suba, Cel.:300 574 78 11

**Bogotá D.C.
Colombia
Sur América.**

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley

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

Impreso en Colombia

Printed in Colombia

Producción: Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Impresión:

**Encuadernación ARTEB
Calle 45 No 7-36 Bogotá D.C**

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.



MINISTERIO DE TRABAJO

Ministro de Trabajo

Angel Custodio Cabrera Báez

Viceministra de Relaciones laborales e inspección:

Isis Andrea Muñoz Espinosa

Secretaria General

Efvanni Paola Palmariny Peñaranda

Grupo de Comunicaciones

Coordinador: Nicolas Guillermo Burgos D

Paulina Tabares Serna

Laura Borrego Sanchez

Grupo de Comunicaciones Ministerio de Trabajo

Laura Borrego Sanchez

Catalina Mancera Hurtado

Jairo Riaga Acuña

Director de Inspección

Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Ministerio del Trabajo

Gloria Patricia Ortega Bedoya

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto

Director de Derechos Fundamentales

Mauricio Rubiano

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

Rectora

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de Proyección Social

Jose Adolfo Castañeda

Decano de Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:

Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz - Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

CON EL APOYO DE:

Investigadores y Consultores

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

Laura Camila Ponce Reyes

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz

Marialaura Fino

DIFUSIÓN DE LA BIOÉTICA Y DE LA NORMATIVIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO Y DE LA POLÍTICA DE TRABAJO¹.

¹ Tito Martínez Ortiz, Productor guionista y editor del programa radial “El mundo del trabajo y bioética laboral”, Abogado especialista en derecho de las telecomunicaciones y derecho de familia”.

EL MUNDO DEL TRABAJO:

Constitucional. Pedagogía del trabajo.
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.
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.

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Magister en Bioética P.U.J.

Bogotá, 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. ANTECEDENTES	8
1.1 DESARROLLO DE LA INICIATIVA	10
2. ALIANZA ESTRATÉGICA.....	12
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:	13
2.2 IDENTIFICACIÓN DE LEGIS COLOMBIA , PARA IMPLEMENTAR PROCESOS ACADÉMICOS DE EDUCACIÓN CONTINUADA.....	16
2.3 ARTICULACIÓN EDUCATIVA CON EL COLEGIO DE INSPECTORES DE TRABAJO	17
2.4 IMPACTO GENERADO.....	18
2.5 ENLACES DE INTERÉS	18
3. PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA	19
3.1 ¿QUÉ ES EL PROGRAMA?	23
3.1.1 INTRODUCCIÓN:	25
3.1.2 OBJETIVOS:.....	25
3.1.3 VISIÓN:	25
3.1.4 CONTENIDO TEMÁTICO - MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL: ...	26
3.1.5 METODOLOGÍA:	29
MULTIPLICACIÓN DE SABERES	29
4. PROGRAMA EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL	49
4.1 LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	50
4.2 CENTROS DE ATENCIÓN LABORAL	52
4.3 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	56
4.4 LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD, LA ECONOMÍA DEL CUIDADO Y EL TRABAJO RELACIONAL	62
4.5 EL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL.....	68
4.6 LA TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO.	75
4.7 LOS BENEFICIOS DEL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.	87
4.8 PREVENCIÓN DE ESTAFAS A LOS TRABAJADORES.....	94
4.9 PREVENCIÓN DEL SUICIDIO POR CAUSAS LABORALES.....	96

4.9.1 INTERVENCIÓN EN LA SECCIÓN DE HISTORIAS A CARGO DE ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO. Profesional de Negocios Internacionales de la Universidad Piloto).	105
4.10 BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL INGENIO CARMELITA S.A.	109
4.11 EL SERVICIO TEMPORAL EN COLOMBIA	113
4.12 LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES SON LA SOLUCIÓN AL TRABAJO FORMAL FLEXIBLE EN COLOMBIA.	117
4.13 LUCHA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS	122
4.14 GARANTÍAS LABORALES DE MODELO QUE FUE DESVINCULADA COMO UNA MEDIDA PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y LA PROTECCIÓN CONTRA INJERENCIAS EN LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR.	125
4.15 LA ESTRUCTURA SOCIAL DE LAS HORMIGAS COMO REFERENTE DEL BIOTRABAJO	128
4.16 EL USO DE TECNOLOGÍA FRENTE AL DESARROLLO DEL DERECHO A LA INTIMIDAD.	132
4.17 LOS DERECHOS FUNDAMENTALES – EL TRABAJO DE MINERÍA – SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	136
5. EPÍLOGO	139
5.1 EL SUEÑO DE ESCRIBIR UN LIBRO, FRUTO DE SUS VIVENCIAS, SE HIZO REALIDAD.	140
5.2 RESEÑA HISTÓRICA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA	141
6. ÍNDICE TEMÁTICO Y ANALÍTICO	144
7. BIBLIOGRAFÍA	145

1. ANTECEDENTES

Es necesario pasar de las palabras y los discursos, a los hechos; es la única manera para que los trabajadores, verifiquen 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 estratégicas², implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle³ y Piloto⁴.
- Página web con más de catorce mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo⁵.
- 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)⁶.
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo⁷, escuchado masivamente⁸, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.

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

³ Sede Palmira Años 2000 a 2004.Seminario investigativo. Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

⁴ Desde agosto de 2007 hasta 2017, se capacitaron 11.200 estudiantes en Bogotá y 1200 en la sede de Girardot. Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p. 3. Ardeb. 2018.Bogotá.

⁵ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

⁶ Gómez Marín G. I. 2004. Bioética del trabajo. ISBN.958-33-5666-2. Primera edición. Compucopiamos. Palmira.

⁷ “El mundo del trabajo y bioética laboral”, una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retransmisiones de series del programa de radio abierta “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. “El mundo del trabajo” es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, para atender a la población laboral especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Ardeb. 2018.Bogotá.

⁸ 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: <http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de computador).

- Mediante inspecciones preventivas⁹, se fortaleció la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas¹⁰, incorporando la bioética a su misión, visión y valores.

1.1 DESARROLLO DE LA INICIATIVA

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

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 e ad y la lealtad como

Puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación facebook [@Unipilotoradio](https://www.facebook.com/unipilotoradiotwitter@unipilotoradiohttps://twitter.com/unipilotoradiotunein) <http://tunein.com/station/?StationId=1331> Ibidem. p.p.32.

⁹ Para dar cumplimiento al Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014; Se hizo presencia institucional por parte de la autoridad de trabajo, en empresas consideradas como del sector crítico, en el ámbito de laboral, así: construcción, seguridad, comercio, servicios y transporte; incorporando la bioética laboral, al quehacer empresarial, mediante sensibilizaciones con talleres, charlas y cartillas, articulando al sistema de bienestar del talento humano así como a la visión, misión, y valores de la empresa, una nueva mirada que integra la vida y el trabajo. Ibidem.p.p.127.

¹⁰ Amarillo S.A. S., Ar Construcciones S.A.S., Flota la Macarena S.A., Servientrega, Flota Magdalena S.A., Transportes Saferbo S.A., Quala S.A., Panamericana Librería y Papelería S.A., Parques y Funerarias S. A.S., CBC S.A., Telesentinel Ltda, Seguridad Atlas Ltda, Casa editorial El Tiempo S. A., Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., Industrias Cruz Hnos S.A., Cons trucciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda. Ibidem.

principios; la evidencias de este esfuerzo se reflejan en la creación de cientos de actas de conciliación voluntarias laborales, realizadas en el Quindío, Valle y Bogotá.

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

2. 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 PILOTO¹¹ , QUE RESPALDAN Y ROBUSTECEN LA ALIANZA ESTRATÉGICA CON EL MINISTERIO DE TRABAJO:

- 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.

- 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.¹²

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

¹¹ 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>

¹² 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/>

innovación, la construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador.¹³

- **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.¹⁴

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.¹⁵

- **PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN DE SOCIAL DEL TERRITORIO:**

- Modelo Alternativo de Inclusión e Innovación Productiva (MAIIP)

¹³ Ibidem.

¹⁴ 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.

¹⁵ facilitando de esta manera, la transferencia de un conocimiento propositivo, basado en un proceso de reflexión, debate y construcción colectiva de saberes. Los proyectos de investigación, desarrollo e innovación con enfoque de construcción social del territorio contemplan el siguiente perfil:

- Entienden el territorio como medio innovador para las organizaciones y las comunidades.
- Ofrecen imágenes de la realidad de los territorios para facilitar la comprensión desde los habitantes, a partir de la observación participante.
- Atienden necesidades propias del territorio identificadas colectivamente entre los habitantes locales y los participantes de los proyectos.
- Incluyen diseño y ejecución participativa de acciones, que tienen origen y se construyen desde el territorio con la comunidad o actores territoriales.
- Evidencian procesos de transformación e impacto que permiten contrastar cómo mejora el territorio luego de nuestra intervención.
- Generan, adaptan y/o implementan resultados de innovación social que puede ser productos, servicios, prácticas, herramientas, modelos y/o sistemas de gestión que transforma una realidad a partir de la solución de una problemática, reto o desafío.
- Facilitar la participación de múltiples actores y redes en el desarrollo del proyecto.
- Impactan los territorios tanto a nivel de comunidades como organizaciones en términos de calidad de vida, empoderamiento, apropiación social, sostenibilidad, replicabilidad y escalabilidad. Ibidem.

- Ecohábitat: Resignificación del territorio de comunidades ancestrales: una visión desde la Arquitectura para la construcción social del territorio.¹⁶

- **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.¹⁷

- **GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO:**

La Universidad Piloto de Colombia entiende la transferencia de conocimiento como un proceso integral que busca construir y aplicar exitosamente con beneficiarios, usuarios y/o clientes soluciones anticipadas, alternativas e innovadoras a los retos, problemáticas y necesidades, a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Sistema de Innovación para la Investigación UniPiloto.¹⁸

- **ESTRATEGIA DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN ¹⁹:**

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.

¹⁶ 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/>

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/2022. <https://www.unipiloto.edu.co/convocatorias-investigacion/>

¹⁹ 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/>

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 IDENTIFICACIÓN DE LEGIS COLOMBIA²⁰ , PARA IMPLEMENTAR PROCESOS ACADÉMICOS DE EDUCACIÓN CONTINUADA.

- HISTORIA:

LEGIS es una Compañía Colombiana con 60 años de permanencia en el mercado y presencia en cinco países en Latinoamérica (Argentina, Chile, México, Perú y Venezuela). Fundada en 1952, nace como respuesta a la necesidad de compilar y hacer comprensible toda la legislación económica oficial. Los productos y soluciones de la Compañía se funden en tres ejes de negocios principales que reúnen la oferta de la organización para sus clientes donde se evidencia la razón de ser de la organización: Información y soluciones profesionales especializadas, Impresión, comercialización y distribución de productos profesionales, y Contactos efectivos de negocio; fusión que permite generar el gran elemento diferenciador de la Compañía al brindar a sus clientes información, soluciones y medios profesionales integrales.

- MISIÓN:

La misión de LEGIS es suministrar Información y Soluciones integrales a empresas y profesionales especializados, siendo líderes en Colombia y Venezuela, y con presencia destacada en Argentina, Chile, México y Perú. Brindando servicios con responsabilidad, compromiso y excelencia, a través de capital humano calificado y recurso tecnológico de última generación.

- DEFINICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

LEGIS concibe su cultura como el conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos enfocados hacia la productividad y el alto desempeño, basada en el respeto y dignidad humanas. La construcción de la identidad cultural se apoya en el mayor conocimiento de la organización y del negocio y se estimula a través del liderazgo facilitador.

- PILARES DE LA CULTURA:

²⁰ Milena Patricia Castiblanco Rojas. Catherin Lizbeth Sanabria Salamanca. Determinación de los principios y comportamientos de la cultura organizacional que favorecen o entorpecen la competitividad y perdurabilidad de las empresas Legis Colombia Vs. Bloomberg Brasil. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Facultad De Ciencias Económicas – Administrativas. Especialización Gerencia De Recursos Humanos. 2014 Bogotá.

La cultura de la compañía se apoya en cinco pilares fundamentales derivados de la estrategia corporativa, que se constituyen en líneas de acción dentro de los programas de gestión cultural y de reconocimiento corporativo: el cliente, la innovación, el aprendizaje, la productividad y los valores.

- **VALORES:**

En la Compañía se asumen los valores como convicciones que modulan la forma de actuar y tomar decisiones hacia el logro de los objetivos de la Compañía y del rol individual establecen un sentido de dirección común para todos y marcan directrices para orientar el trabajo diario. Cada valor se refleja en comportamientos esperables que son el foco de trabajo dentro de la gestión cultural. Los valores que caracterizan la cultura de LEGIS son: Excelencia, Honestidad, Respeto, Responsabilidad, Autocontrol, Compromiso, Confianza, y Efectividad.

- **CREENCIAS:**

La compañía se identifica como un empleador justo y que ejerce en forma responsable su papel. Es importante aprender y por eso se tienen hábitos de actualización, aprendizaje y aplicación continua de nuevos enfoques, teorías y prácticas. Una actitud de cooperación, el aprovechamiento de las sinergias y la disposición positiva para trabajar en equipo y generar resultados permiten el éxito alto rendimiento. Hay que cuidar los bienes y valores de la empresa por cuanto corresponden a patrimonio de los clientes, los accionistas y los colaboradores, por lo que se adoptan medidas de control y salvaguardia de dichos bienes. El servicio es una fortaleza y una característica diferenciadora de la compañía.

2.3 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.

- **OBJETIVOS - OBJETIVO GENERAL**

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.

2.4 IMPACTO GENERADO

Se han emitido más de ciento cincuenta 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

2.5 ENLACES DE INTERÉS

- **ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS**
 - <https://bioeticadeltrabajo.org/publicaciones-bioetica/>
- **ENLACE PARA CONSULTAR**
 - <https://bioeticadeltrabajo.org/>
 - <https://www.facebook.com/bioeticadeltrabajo>
- **PODCAST DE LA BIBLIOTECA DIGITAL**
 - <https://bioeticadeltrabajo.org/podcast/>
- **HISTORIA VISUAL DEL PROGRAMAR RADIAL:**
 - <https://bioeticadeltrabajo.org/galeria-2/>

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



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:

Empleo, trabajo y seguridad social, inspección y vigilancia del cumplimiento de normas laborales, la conciliación laboral, trabajadores rurales, vulnerables, informales e independientes, jornada laboral, salario, salud ocupacional y prevención de accidentes, evasión del sistema general de seguridad social y aportes parafiscales, tipos de contrato de trabajo, riesgos laborales, migración laboral, pensiones, erradicación del trabajo infantil, trabajadores de la calle, orientación y atención al ciudadano para trámites ante el Ministerio de Trabajo, mujeres trabajadoras, derecho de asociación, intermediación laboral, trabajadoras del servicio doméstico, regulación del trabajo sexual, nuevas formas de relaciones laborales, políticas salariales, los comités de convivencia para la prevención del acoso laboral; ética laboral y trabajo decente, los convenios internacionales de trabajo de los cuales Colombia es signatario.

Son el punto de partida para la construcción futura de comunidades docentes de aprendizaje. ¡Aprenda desde cualquier lugar y haciendo pocos clics!, se invita a los empresarios, trabajadores y comunidad en general a acompañarnos en la franja radial UNIPILOTO RADIO Y RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), emisión institucional:

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

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



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



Su característica es la portabilidad.



Extensión del es archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

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



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



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

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



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

Webinar

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



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



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



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



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

En el aula

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



Bibliografía

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.entrepreneur-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

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

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

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

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

El derecho de adopción de decisiones personalísimas. El derecho a disponer del comportamiento extra - laboral. El derecho a ser protegido frente a los avances de la técnica. Estado constitucional:

tutela efectiva de los derechos. Derechos fundamentales. Derecho al trabajo digno. Dignidad humana. La intimidad y el derecho: La ley cambia a medida que cambian las prácticas íntimas; se analizaran los vínculos entre prácticas cotidianas y los procedimientos legales, en los casos donde influye la tecnociencia.

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

El trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Múltiples artículos de la Constitución, así como el Preámbulo, hacen referencia al trabajo, enfatizando el derecho de las personas de elegir a un trabajo (artículos 26 y 40 numeral 7 de la Constitución), a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), el de ejercer ciertas libertades dentro del trabajo que se elige (artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125) o el de disfrutar de determinadas garantías en el cargo (artículo 48 y 49 de la Constitución). Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). Los alcances del derecho a la igualdad en pensiones. C-221/94 y C-335/06. Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.²¹

En el transcurso de las emisiones del programa radial “ el mundo del trabajo y la bioética laboral” , como consultor invitado , el Ing. Agrónomo Julián Serna Giraldo, ejecutara 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.

²¹ 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



www.unipiloto.edu.co/emisora

www.bioeticadeltrabajo.org

3.1.5 METODOLOGÍA:

MULTIPLICACIÓN DE SABERES ²²

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

²² Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

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.



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



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

Bioética y El Mundo del Trabajo

Ingresa aquí

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



El empleo es de todos Mintrabajo

**PROGRAMA INSTITUCIONAL
BIOÉTICA LABORAL
Y EL MUNDO
DEL TRABAJO**

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

Consúltalo en:
<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>

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

Ingresa aquí

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 atender a la 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 Empleo, trabajo y seguridad social, inspección y vigilancia del cumplimiento de normas laborales, la conciliación laboral, trabajadores rurales, vulnerables, informales e independientes, jornada laboral, salario, salud ocupacional y prevención de accidentes, evasión del sistema general de seguridad social y aportes parafiscales, tipos de contrato de trabajo, riesgos laborales, migración laboral, pensiones, trabajo juvenil, erradicación del trabajo infantil, trabajadores de la calle, orientación y atención al ciudadano para trámites ante el Ministerio de Trabajo, mujeres trabajadoras, derecho de

asociación, intermediación laboral, trabajadoras del servicio doméstico, regulación del trabajo sexual, nuevas formas de relaciones laborales, políticas salariales, los comités de convivencia para la prevención del acoso laboral; ética laboral y trabajo decente, los convenios internacionales de trabajo de los cuales Colombia es signatario.



El Mundo del Trabajo Bioética Laboral

Red de Radio Universitaria de Colombia

RADIO **unipiloto** ON-LINE

Escúchala en:

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

Para mayor información

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

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

 El empleo es de todos Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá

CIENCIA Formación de Formadores
Ética SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD
NORMAS
Etica Emprendimiento
VALORES
TRABAJO

LEGISLACION LABORAL
 SEGURIDAD SOCIAL
 M P O B L A C I O N D E V U L N E R A B L E
 E R C A D O D E T R A B A J O

El mundo del trabajo y bioética Laboral



CONSÚLTELO EN

<https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



El empleo
es de todos

Mintrabajo

3.1.6 INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL

INSPECTORES DE TRABAJO

Los Inspectores de Trabajo, son autoridades de paz y un 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.

DIRECTOR DEL PROGRAMA: GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN.

Inspectores de Trabajo:

ANA PATRICIA GARZÓN CADENA

JHON JAIRO GÓNGORA TORRES

JORGE ANDRÉS BOLÍVAR RIVERA

AMANDA VICTORIA BURBANO SUAREZ

OLGA VALDERRAMA BARÓN

FABIO DE JESÚS ERNESTO VARGAS

RAMÓN ERNESTO DÍAZ JIMÉNEZ

FRANK BARBOSA AMAYA

LUZ MERLY PÁEZ CIFUENTES

RAÚL ALBERTO MALAGÓN

OSCAR DANIEL ACEVEDO ARIAS

CARLOS RIVEROS MARTÍNEZ

IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ

SANDRA LARA CHANTRE

ADOLFO TORRES GUTIÉRREZ

JHON ALEXANDER FAJARDO ABRIL

IVÁN MANUEL ARANGO PÁEZ

NATALIA CALDERON PAEZ

EDGAR CONTRERAS

LEONARDO GUIO

ROSALBA CASTILLEJO RASH

SILVIA HELENA PEREZ SANJUANELO

SANDRA LARA CHANTRE

OLGA LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

PROFESIONALES ESPECIALIZADOS:

KELLI JHOANA BERNAL MEDINA

TITO MARTINEZ ORTIZ

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo
Emisora UniPiloto Radio



Tito Martinez Ortiz

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

[Escúchalo aquí](#)



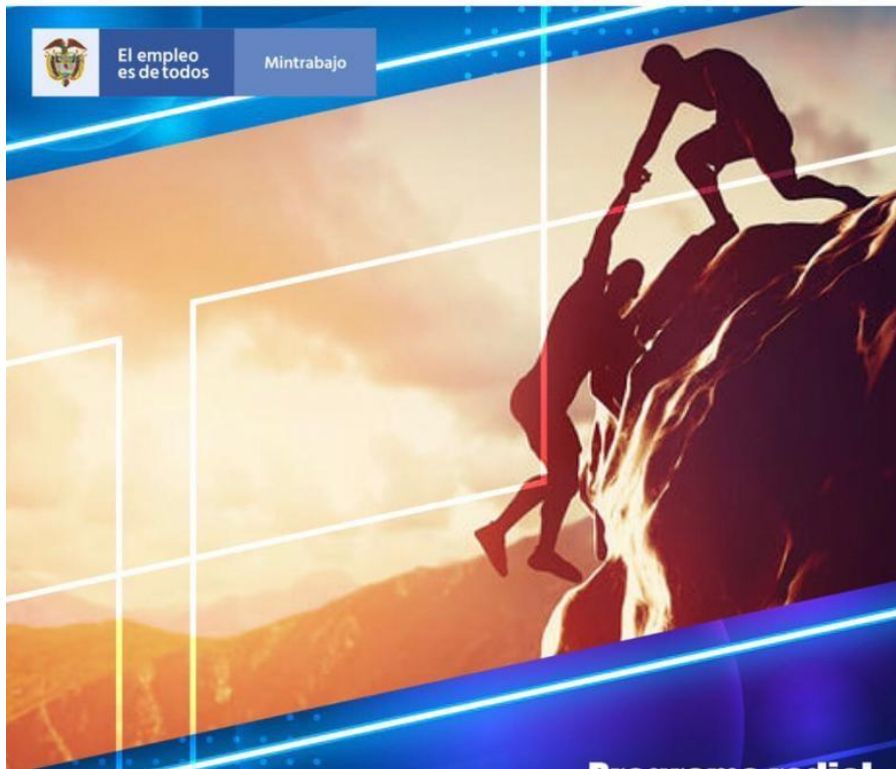
El empleo
es de todos

Mintrabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial **El Mundo del Trabajo**



Ingresa 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
www.bioeticadeltrabajo.org

ESTEFANIA GOMEZ CASTAÑO COORDINADORA CULTURAL Y ARTÍSTICA DEL PROGRAMA

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



El empleo es de todos Mintrabajo

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL

ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL

Programa radial
El Mundo del Trabajo
Y LABIOETICA LABORAL

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

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

Estefanía Gómez
Ingresa aquí

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
Red de Radio Universidad de Colombia

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Labor y Recreación



Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y
Cultural del Programa Radial

[Escúchalo aquí](#)



El empleo
es de todos

Mintrabajo

JULIAN SERNA GIRALDO

Sus conferencias enriquecen la mirada hacia la naturaleza y la ecologización del trabajo, dando a conocer las noticias e información sobre el cambio climático, aprendiendo sobre el problema ambiental que nos afecta a todos. Así mismo Julián Serna Giraldo explica 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.



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre **Ecologización del trabajo**



Julian Serna Giraldo

Asesor en Desarrollo Rural
Integral y Cambio Climático

[Escúchalo aquí](#)



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

ggomezm@mintrabajo.gov.co



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

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

OCTAVIO ARCILA

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre **Ética y Trabajo**



Octavio Arcila Quintero

Abogado y Filósofo.
Magister en Educación.

[Escúchalo aquí](#)



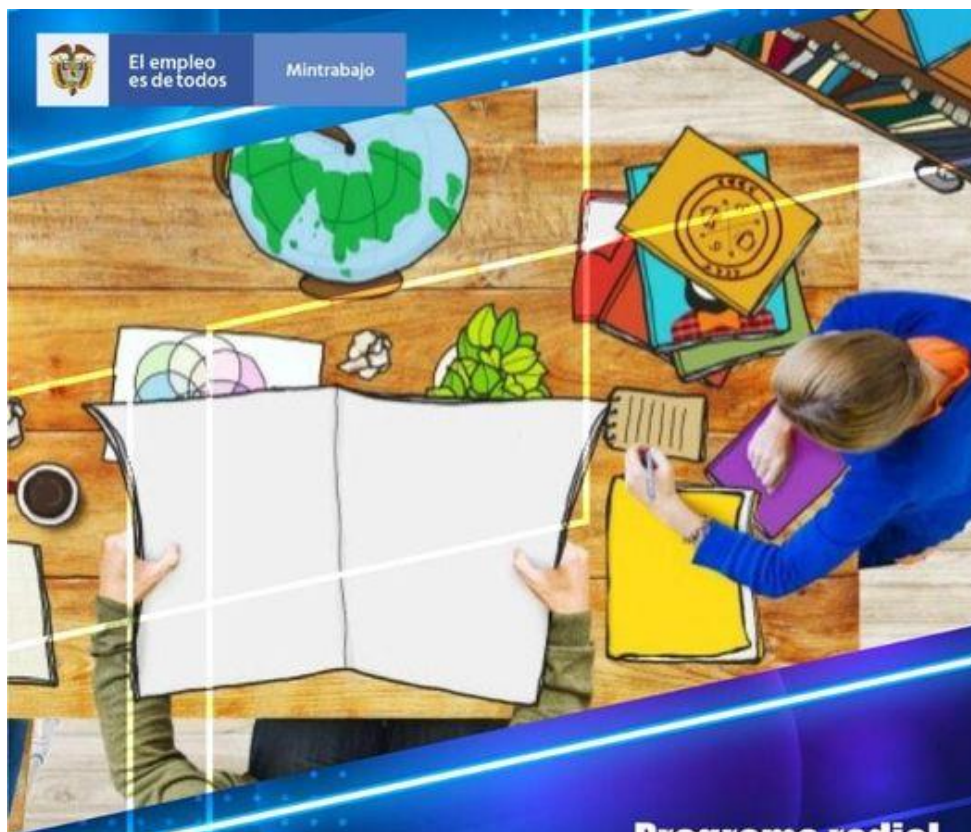
El empleo
es de todos

Mintrabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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



DESCUBRE EL BIOTRABAJO
Y LA BIOLABORALIDAD



Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí



**OCTAVIO
ARCILA**

U2 UNIVERSIDAD
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
www.bioeticadeltrabajo.org

INGENIERO JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ

Implementación virtual y marketing digital

 El empleo es de todos Mintrabajo

CHAT MEDIA
UPLOAD SERVICE
SEARCH
RATING
VISITS
BLOG
REAL TIME
PEOPLE PHOTO
ADVERTISING WEBSITE
MESSAGE
WORLD WIDE
USER
SUBSCRIBE
TAG

SOCIAL MEDIA

COMMUNICATION
MAIL
TAG NEWS
STEAM LIKE
FRIENDS
CONNECTIONS
FOLLOW
GROUP
CHECK-IN
LIKES
VIDEO
BROWSER
FEED
DISCUSSION
DOWNLOAD
ENTERTAINMENT

 **El Mundo del Trabajo**
y la Bioética Laboral

Programa radial

 **UNIVERSIDAD**
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”



 **Red de Radio**
Universitaria de Colombia

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

 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**

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

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

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA 

RECONOCIMIENTO PRESIDENCIAL Y A LA FUNCIÓN PÚBLICA AL PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL



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

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



Reconocimiento del Presidente Iván Duque Márquez a funcionario del Ministerio de Trabajo como mejor servidor público por nuestro programa radial institucional: el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Gracias al equipo de trabajo durante más de cinco años de la Universidad Piloto de Colombia y a los compañeros de entidad.

4. PROGRAMA EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

4.1 LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO



Organización
Internacional
del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo



UNIVERSIDAD
Unipiloto
de Colombia



Red de Radio
Comunicación del Conocimiento



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



María Laura Fino
Especialista OIT

 **Jueves 10 y 17 de febrero 2022**
 **12:00 p.m. – 1:00 p.m.**

Conéctate
www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



INTERVENCIÓN DE MARIALAURA FINO, ESPECIALISTA DE LA OIT

1. ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo?
2. ¿Quién es Marialaura Fino?
3. ¿Qué son las Normas Internacionales del Trabajo (NITs) y cómo se crean?
4. ¿Cuáles son los temas comprendidos en las Normas Internacionales del Trabajo?
5. ¿Por qué son relevantes las Normas Internacionales del Trabajo?
6. ¿Cómo se controla la aplicación de las Normas y cómo funciona el sistema de control normativo de la OIT?
7. ¿Cuáles son los órganos del procedimiento de control regular?
8. ¿Cómo está conformada, ¿cuál es el mandato y que tipo de comentarios realiza la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones?
9. ¿Cómo está conformada, ¿cuál es el mandato y cómo funciona la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia?
10. ¿Cuál es el papel de las organizaciones de empleadores y trabajadores?
11. ¿Cuáles son los procedimientos especiales y cómo funcionan?
12. ¿Cuál es el impacto del sistema de control regular de la OIT y qué tipo de asistencia puede facilitar la OIT en relación con las NITs?

4.2 CENTROS DE ATENCIÓN LABORAL

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.

Entrevista a
Andrés Vera Esobarí,
Escuela Nacional Sindical.

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

www.bioeticadeltrabajo.org



¿Cuál es el objetivo de los centros de atención laboral?

Informar a los miles de trabajadores de los sectores de la caña de azúcar, puertos, aceite de palma, flores cortadas y minero-energético, ubicados a través de casi todo el territorio colombiano. A través de este informativo les contaremos los avances y novedades de nuestro proyecto, operado por la Escuela Nacional Sindical, ENS y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El proyecto ha adaptado el modelo de los Centros de Atención Laboral, CAL, diseñado y desarrollado por la ENS desde hace más de 15 años. Así, desde principios de 2020, a través de un trabajo juicioso de nuestro gran equipo, hemos desarrollado servicios como: atención legal y psicosocial, procesos educativos, e investigación e incidencia política y jurídica para los miles de trabajadores de estos cinco sectores. Nuestro propósito es trabajar mano a mano con estos trabajadores. Buscamos que tengan las competencias, el conocimiento y las herramientas necesarias para identificar potenciales violaciones laborales en sus empresas y sectores, así como para desarrollar acciones legales y de incidencia política dirigidas a subsanar estas situaciones en favor de ellos. ¡Todo lo que hacemos está dirigido a proteger y defender los derechos de trabajo en Colombia! Desde principios de la pandemia del Covid-19 hemos estado trabajando en esta línea desde la virtualidad. En los nueve meses de esta en 2020, logramos desarrollar más de 3.800 acciones jurídicas en favor de más de 1.400 trabajadores. Volveremos a los territorios donde tenemos sede: Cali, Cartagena, Villavicencio, Valledupar, Puerto Wilches y Facatativá para atender, a través de la modalidad presencial-gradual, tanto a las y los trabajadores como a sus organizaciones sindicales pertenecientes a los cinco sectores mencionados

¿Cuáles son las funciones de centros de atención laboral?

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Tienen el objetivo de ofrecer asesoría legal y psicosocial para trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y Palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos. Estos centros también se proponen formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales. De esta manera, ellas y ellos no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindiquen sus derechos laborales y a trabajar en entornos más seguros y saludables, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado.

En estos centros puedes encontrar asesoría y acciones jurídicas para proteger:

- Derechos Laborales: cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.
- Seguridad y salud en el trabajo: recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.
- Seguridad Social: salud, pensiones, riesgos laborales.
- Libertad Sindical: asociación sindical, negociación colectiva y huelga
- Derechos constitucionales: estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
- Derechos vulnerados: por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios.

¿Qué es la estrategia psicosocial del proyecto Centros de Atención Laboral?

Las condiciones económicas, políticas, culturales y sociales que se presentan en el actual contexto colombiano, influyen en el desarrollo de empleos que exponen a trabajadores a condiciones precarias, donde no solo no hay garantía de derechos humanos y laborales, sino que se resta prioridad a la disminución en la calidad de vida de las personas y claramente se pone en riesgo la salud mental y emocional.

En razón a lo anterior, la estrategia psicosocial del proyecto Centros de Atención Laboral tiene por objetivo aportar al fortalecimiento de las personas como sujetos de derechos, priorizando el establecimiento de relaciones sociales, familiares y sindicales, fraternas, solidarias y de organización social que promuevan el cuidado de la salud mental y emocional, como base fundamental para el desarrollo de sus capacidades y formas de expresión, especialmente a aquellas que se orienten al bienestar en el ámbito laboral. Las líneas de acción de la estrategia psicosocial, mediadas por espacios de escucha y orientación, se inscriben en asesoramientos psicosociales individuales y colectivos, en estrategias comunicativas y pedagógicas, en procesos formativos, y a su vez, en el fortalecimiento institucional. Estas estrategias, en conjunto, pretenden contribuir al cierre de la brecha que ha ubicado a la salud mental y emocional al final de las prioridades en el mundo laboral, para consolidar así, seres humanos convencidos de que el trabajo por la promoción y defensa de derechos humanos y laborales debe estar atravesado por la importancia de la salud de manera integral. Algunos temas puntuales que se abordan desde la estrategia psicosocial están relacionados con:

- Orientaciones que benefician la salud mental cuando se vive: acoso laboral, violencia antisindical, discriminación laboral

- Estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral.
- Afectaciones que se generan en la salud social y emocional, luego de sufrir un accidente laboral y/o enfermedad laboral.

Entre otras, direccionadas a la gestión adecuada de los estados de ánimo y la importancia de la comunicación asertiva en los distintos contextos de interacción. Además de esto, en los espacios de formación vinculamos temáticas relacionadas con liderazgo colectivo, resolución de conflictos, orientación psicosocial ante violencia antisindical e impactos del acoso laboral.

¿Qué es el programa Salud en su trabajo?

El programa Salud en su trabajo es la estrategia de salud del Proyecto Centros de Atención Laboral CAL-USDOL, y tiene como propósito generar espacios de investigación y conformación que privilegian el diálogo de saberes entre los/as trabajadores/as y el equipo profesional del proyecto, en relación con la identificación de vulneraciones y el fortalecimiento de estrategias y capacidades técnico-políticas para la defensa del derecho a la salud en términos de trabajo digno. Para lograr este objetivo, el programa se sustenta en la acción denominada “Cursos-Encuentros por el Derecho a la Salud de los/as Trabajadores/as de los cinco sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral”, espacio de formación que además permite: Fortalecer la organización colectiva de trabajadoras/es mediante la conformación de una Comisión intersindical e intersectorial interesada en observar e intervenir las problemáticas de la relación salud-trabajo e incidir en la política pública del país; Generar acciones de investigación que se derivan en “narrativas de salud y trabajo” que permiten visibilizar los daños a la salud derivados de las condiciones y organización del trabajo. Crear un puente de acceso a la justicia para brindar asesoría y encaminar las acciones socio-jurídicas para la defensa del derecho a la salud de las/os trabajadoras/es.

¿En qué consiste la metodología Multiplicación de saberes y conocimientos?

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.

Consiste en 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. Los métodos de aprendizaje y enseñanza en la configuración de una sociedad de la información, como la actual, encuentran en el conocimiento y las redes digitales un desafío, al

conjugar una serie de características sintetizadas en tres aspectos: información y datos; colaboración e innovación; formación y aprendizaje, tal como se observa en la imagen de la página siguiente: ^ Acceder a la información y a la construcción de datos para construir argumentos más sólidos que hablen de la realidad. Información que se convierte en datos cuantitativos y cualitativos.

Los objetivos son Promover el trabajo colectivo son ' Aprender de otros ' El aprendizaje con un actor colaborativo ' Procesamiento de información ' Asimilación y construcción de conocimiento ' Transformación ' Adquisición ' Almacena.

4.3 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



¿Cuáles son los tipos de accidente que se pueden dar?

R/. Hablamos de accidentes laborales antes como de trabajo, estos pueden ser por causa o con ocasión, también podemos tener accidentes de tránsito, accidentes culturales, deportivos, entre otros. También existen accidentes comunes.

¿Existen enfermedades que tengan que ver con la actividad laboral?

R/. Claro, tenemos q indicar a los oyentes que existen enfermedades laborales pues estás deben tener un nexo causal, y también existen enfermedades de carácter común que no tienen su origen con la actividad laboral o de trabajo.

¿Las empresas están obligadas a tener afiliados a sus trabajadores al sistema integral de seguridad social?

R/. Si, las empresas deben tener afiliados a todos sus trabajadores en ARL, Salud y al respectivo Aseguradora de Fondo Pensional AFP.

¿Las empresas deben tener un Sistema Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo?

R/. Claro, toda empresa debe ajustar sus procedimientos y actividades de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo., Prevenir los riesgos entre otros.

¿Qué es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST?

El Sistema de gestión es un proceso gracias al cual las organizaciones están en la obligación de desarrollar una serie de actividades con la finalidad de proteger la integridad de los trabajadores gracias a los cuales la mayoría de las empresas se ha logrado reducir de manera significativa la cantidad de accidentes. Aunque las empresas son responsables del desarrollo de este proceso, los trabajadores de todos los niveles de la empresa (todos los cargos) deben participar en las actividades, procedimientos y programas que se desarrollen. La implementación además no es un proceso que se deba realizar en un solo momento, sino que implica que se deban desarrollar actividades de manera continua para que los riesgos existentes se puedan controlar de manera constantes, ya que debemos tener en cuenta que debe estar basado en acciones bajo el modelo ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

¿En consisten el Decreto 1072, las Resoluciones 1111, ¿0312 y su matriz legal?

En resumen, estas son algunas de las normas más importantes generadas por el Ministerio de Trabajo gracias a las cuales se regulan y reglamentan obligaciones que deben ser aplicadas por cada entidad. De igual manera en estas normas se establecen de manera específica cuales son los requisitos o estándares mínimos que se deben cumplir los cuales normalmente son los aspectos más solicitados en evaluaciones, auditorías y revisiones de la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST). Cabe destacar que, aunque aquí podemos encontrar la información central del SG SST existen otras normas que también son importantes y según la actividad de cada organización puede aplicar la necesidad de implementar acciones adicionales, es por esto que uno de los puntos centrales del proceso es crear una matriz legal, siendo este un formato en el que se registran las normas que son obligatorias para la entidad que está implementando este proceso. Según las exigencias actuales para el SGSST para cumplir con los estándares mínimos se tienen en cuenta cuales son las características específicas de la empresa u organización, esto quiere decir que según la cantidad de trabajadores o el nivel de riesgos reportado a la ARL se deben cumplir distintos estándares.

¿Quién debe implementarlo?

De acuerdo con la normatividad se establece que el desarrollo del sistema de gestión debe ser aplicado por “todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.” Es decir, todas las organizaciones que tengan al menos 1 trabajador (incluye empresas, propiedades horizontales, cooperativas, fundaciones) independientemente si actúan como persona jurídica o natural. Cabe destacar que con las exigencias actuales la empresa debe contar con el apoyo de personas con el conocimiento y acreditaciones necesarias, estos son los perfiles existentes y sus capacidades:

Técnicos y tecnólogos SST: Pueden realizar acciones de acuerdo con el diseño de un profesional o especialista. Profesionales SST: Campo de aplicabilidad completo. Especialistas SST: Campo de aplicabilidad completo. Es clave que todas las personas que intervienen en el proceso, independientemente al nivel académico deben hacer el curso de las 50 horas del SGSST. También es importante tener en cuenta que existen unos equipos de apoyo compuesto por los trabajadores de la empresa dentro de los cuales se encuentran: COPASST o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. CCL o Comité de Convivencia laboral. Brigada de Emergencia. Los anteriores grupos deben conformarse y mantenerse en la empresa, donde además deben recibir distintas capacitaciones y acompañamientos para que sus acciones aporten constantemente al SG-SST.

¿Que son las políticas SST o de Seguridad y salud en el trabajo?

También denominada política de seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de normas internas de cada organización creadas con el objetivo de establecer unos parámetros que todos los empleados deben cumplir para prevenir que se presenten situaciones como accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales u otras condiciones que pueden llegar a poner en riesgo a las personas que realizan actividades. Es importante considerar crear al menos las siguientes políticas: Política del SGSST. Política contra el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas. Política contra el acoso laboral. Otro punto que es muy necesario es que las políticas sean firmadas por el representante legal de la empresa, demostrando su aprobación a las mismas y posterior a esto publicarlas en la cartelera de la organización y en lo posible tener un registro en el que se evidencie que cada una de estas políticas han sido presentadas y son conocidas por cada uno de los trabajadores o colaboradores, quienes tienen el derecho laboral de conocerlas para poderlas aplicar. No olvides que las políticas deben ser actualizadas al menos una vez cada año.

¿Como hacer el plan de trabajo anual?

Las actividades para cumplir con el SGSST no deben ser desarrollada de manera aleatoria esto significa que se debe crear un plan anual de todas las acciones relevantes planeadas que se van a desarrollar en el periodo de 12 meses y de esta manera poder demostrar el compromiso de la empresa (empleador) por el control de riesgos laborales. Es muy importante que el plan de trabajo se establezca y se definan de manera clara metas, responsabilidades, recursos que se emplearan para el desarrollo de este, así como también contar con las actividades que son de obligatorio cumplimiento según los estándares mínimos que debe tener la organización o empresa. Y cada vez que pase un año se debe evaluar que las actividades (se deben analizar los indicadores de gestión) se desarrollaron conforme a lo establecido en el último plan de trabajo, así como es necesario que cada año genere un nuevo plan.

¿Qué es el Servicio para el plan de trabajo y los objetivos del SGSST?

Cuando hablamos de objetivos nos referimos a lo que esperamos lograr durante y después del desarrollo de una serie de actividades o gestión SST, cabe destacar que estos objetivos deberían ser medibles, lo cual significa que cada objetivo presente tiene que contar con una forma de medición que nos demuestre su efectividad. Aunque en general todas las acciones que realizamos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo están dirigidas a proteger la integridad de las personas, cada empresa debe tener unos objetivos que se ajusten a las necesidades que se tienen y a los requisitos de cumplimiento legal que deben aplicar. Siempre que queremos cumplir con una serie de objetivos es necesario de manera anticipada la fijación de metas que permitan que lo propuesto se pueda cumplir.

¿Cuáles son los Presupuestos y precios del SG-SST?

Dentro de los requisitos del Sistema de gestión es necesario establecer o definir de manera anual la cantidad de dinero que se designa para el desarrollo de todos estos temas dentro de los cuales no nos debemos limitar solo a los recursos que implican costos directos sino un aspecto detallado de cuáles son los precios de mantener vigente el SGSST dentro de los cuales debes considerar, pero no limitarte a los siguientes: Servicios de empleados o empresas a cargo del SGSST. Exámenes médicos ocupacionales. Elementos de emergencias. Tiempos de actividades en los que la empresa no fue productiva. Elementos de protección personal. Cambios o remodelaciones creados para brindar más seguridad. Maquinas o equipos que se adquieran para hacer más seguro el trabajo- Es importante que los valores o presupuestos que aquí sean establecidos sean reales ya que en algunos casos la verificación de estos datos puede darse y si el valor no se acerca lo suficiente a los precios de los recursos destinados el presupuesto no será real, también por cambios en la empresa puede darse la necesidad de hacer cambios en el presupuesto antes que pase un año para lo cual es necesario dejar un anexo aclaratorio de por qué se realiza este cambio.

¿Que toca tener del 2021– 2022 y plazos?

Tanto en la resolución 1111 del 2017 como en la resolución 0312 de 2019 se establecen las actividades que se deben hacer en el SGSST, pero para que quede mucho más claro el proceso de mejora continua que plantea el ministerio de trabajo es importante tener en cuenta lo siguiente:

En relación con los plazos de acuerdo con la normatividad vigente, Estas son las Fases del SGSST de acuerdo con resolución 1111 y 0312. Esto significa que en un proceso inicial de implementación hay que tener es necesario desarrollar las 5 fases y teniendo en cuenta que ya superamos la fecha de la fase 5 que estaba establecida para abril del 2019 se debe considerar la implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

¿Qué hago en caso de accidentes de trabajo AT?

En caso de tener un accidente de trabajo o AT es necesario realizar una investigación e implementar planes de acción para que sucesos como estos no se repitan, recuerda que en caso de no contar con un debido proceso se puede considerar como una falta grave para tu organización que puede producir en determinados casos fuertes sanciones por incumplimiento. Antes de nada, es importante que reconozcas si ha habido accidentes de trabajo en tu organización para lo cual es necesario remitirse a la ARL o administradora de riesgos laborales (Positiva, Sura, Colmena, Axa Colpatria...) y validar que no haya registro de accidentes de trabajo, en caso en el que se presenten es necesario solicitar el FURAT el cual es el registro de reporte de un accidente de trabajo ante la ARL.

¿Cuál es la definición general de accidente de trabajo?

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

¿Cuál es el plan de mejoramiento?

De manera frecuente se debe hacer una evaluación inicial o autoevaluación (realizada por empleadores o contratantes) del SGSST gracias a la cual podemos conocer de manera clara como estamos cumpliendo con los requisitos y cuál es el impacto de nuestras acciones necesarios sin embargo de acuerdo con la evaluación de estándares es importante considerar los que la norma establece del estado de nuestro proceso y con base a eso ejecutar acciones para poder nivelar el resultado de calificación de nuestra última evaluación.

CRITERIO VALORACIÓN ACCIÓN

Si el puntaje obtenido es menor al 60% **CRÍTICO.**

Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%: **MODERADAMENTE ACEPTABLE**

Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.

Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

Si el puntaje obtenido es mayor al 85% ACEPTABLE.

Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. También es clave saber en esta misma norma nos indican lo mínimo que se debe tener en el plan de mejoramiento es: Las actividades concretas a desarrollar. Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora. El plazo determinado para su cumplimiento. Los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para la realización de las acciones de mejora. Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades para subsanar y prevenir que se presenten en el futuro hechos o situaciones que afecten el bienestar y salud de los trabajadores o personas que prestan servicios en las empresas.

¿Cuáles son los Beneficios del SGSST?

Estos son los algunos de los principales de beneficios de las empresa u organizaciones que diseñan adecuadamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Protección a los trabajadores mejorando su calidad de vida y garantías de un ambiente de trabajo favorable Reducción en la cantidad de incapacidades o ausentismo por condiciones de salud alteradas Reducción o eliminación en el nivel o cantidad de accidente de trabajo Incremento en el nivel de productividad en la empresa. Motivación de los trabajadores. Evita multas o sanciones por las entidades de vigilancia y control. Gana contratos o licitaciones por cumplir con el SGSST. Solución para implementar SGSST fácil en poco tiempo y eco

4.4 LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD, LA ECONOMÍA DEL CUIDADO Y EL TRABAJO RELACIONAL



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/>
Ingresa aquí





COLEGIO DE JURISTAS
DEL QUINDÍO



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



Licencia de paternidad: ¿cómo queda la nueva ley?

Tras la aprobación de la nueva ley, la licencia de paternidad aumenta de ocho días a dos semanas y entra en vigor de manera inmediata. A partir del 5 de agosto de 2021, los hombres que se conviertan en padres en Colombia tendrán una licencia de paternidad de dos semanas, es decir, aumenta el tiempo para que puedan compartir con el bebé, pues hasta hace unos días la licencia era solamente de ocho días. Lo anterior se da luego de que el presidente de la República, Iván Duque, firmara la Ley 2114 de 2021 que fue aprobada por el Congreso de la República el pasado 17 de junio de 2021.

Esta ley es en nombre de millones de madres colombianas que no deberían ser discriminadas laboralmente por estar en edad reproductiva, y de tantos padres colombianos que dan la vida por sus hijos. Esta ley, en últimas, se trata de reducir incentivos para la discriminación laboral contra las mujeres. Y de recordarles a los hogares colombianos que criar también es cuestión de hombres

con la nueva ley se trabaja para derrotar ideas machistas con este tipo de iniciativas se construye una sociedad distinta. Necesitamos empezar a equipar el tiempo de crianza y de atención a los menores en sus primeros días, porque la atención y la crianza obligan a madres y padres por igual. Hay que cerrar brechas y vencer el machismo.

a Ley 2114 de 2021 incluye dos elementos adicionales para garantizar la igualdad en los derechos laborales de las mujeres. De esta manera, quedan prohibidas preguntas sobre planes reproductivos en entrevistas de trabajo y las mujeres podrán elegir el laboratorio para realizarse exámenes de sangre en procesos de selección en caso de que lo exijan las diferentes compañías o empresas del país. En esta ley también está prohibiendo preguntas sobre planes reproductivos y familiares en las entrevistas de trabajo. Y establecemos que cuando una mujer deba hacerse un examen de sangre en el marco de un proceso de selección laboral, será ella quien escoja dónde se hace el examen para que esto no se utilice para pruebas de embarazo por debajo de cuerda. Esta nueva ley también crea dos figuras para que los papás elijan cómo distribuir la licencia de maternidad y paternidad: licencia compartida y licencia flexible. Estamos recorriendo un camino que se inició hace casi 20 años con la Ley María, que hoy continúa con la ampliación de la licencia de paternidad, la licencia compartida y la licencia flexible.

¿En qué consiste la licencia compartida?

La licencia compartida permitirá que la madre del recién nacido comparta tiempo de su licencia de maternidad con el padre del bebé, lo anterior permitirá que las mamás puedan reintegrarse al trabajo antes del tiempo planteado. No obstante, hay que tener en cuenta que las mujeres podrán cederle a su pareja máximo seis de las 18 semanas de licencia, puesto que las primeras 12 semanas son

intransferibles. Sin embargo, el padre solamente podrá acceder a este nuevo beneficio siempre y cuando esté libre de antecedentes de violencia doméstica, otro de los objetivos es que la licencia de paternidad suba hasta 5 semanas. La Licencia De Paternidad dura 2 semanas y subirá gradualmente hasta 5 semanas, a medida que baje el desempleo.

¿En qué consiste la licencia flexible?

Otra figura que se crea por medio de la Ley 2114 de 2021 es la licencia flexible, por medio de la cual permite a la madre y al padre cambiar un periodo determinado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo desde la casa. En ese sentido, la Ley establece que la licencia flexible se puede pedir a partir de la semana dos de la licencia del padre y de la 13 de la madre, sin embargo, el empleador debe estar de acuerdo. Las últimas dos semanas de licencia que tome el padre y las últimas seis de la madre pueden ser duplicadas, de común acuerdo con el empleador. Para esto, ambos padres deberán realizar una declaración juramentada ante Notaría Pública explicando lo acordado y presentar el oficio ante sus empleadores" "Los empleadores y trabajadores pueden pactar, si así lo quieren, licencias más largas en donde se alterne el teletrabajo.

¿Cómo se relaciona la nueva ley de paternidad con el trabajo relacional?

Qué se entiende por el trabajo y la intimidad, desde una nueva perspectiva bioética, por ser una definición integradora de trabajo, dicha definición permite una ampliación e inclusión, en la interpretación de lo que se entiende por trabajo; por ejemplo, el trabajo de cuidados o economía de cuidados²³, que tiene directa relación con el funcionamiento económico de la sociedad, haciendo una valoración real del aporte de las personas que atienden a miembros del núcleo familiar como son niños o adultos mayores.

La ley 1413 de noviembre 11 de 2010, regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. Se consideran actividades de trabajo de hogar y de cuidado no remunerado, entre otras, las siguientes:

Organización, distribución y supervisión de tareas domésticas. Preparación de alimentos. Limpieza y mantenimiento de vivienda y enseres. Limpieza y mantenimiento del vestido. Cuidado, formación e instrucción de los niños (traslado al colegio y ayuda al desarrollo de tareas escolares). El cuidado de ancianos y enfermos. Realizar las compras, pagos o trámites relacionados con el hogar.

²³ Economía del Cuidado: Hace referencia al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad. Trabajo de Hogar no Remunerado: Servicios domésticos, personales y de cuidados generados y consumidos dentro del propio hogar por las que no se percibe retribución económica directa. Ley 1413 de noviembre 11 de 2010.

Reparaciones al interior del hogar. Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos.²⁴

Se define trabajo relacional, como:

“Para Chris Tilly y Charles Tilly, por ejemplo, definen el trabajo de formas que cuestionan directamente la visión escondida de las esferas separadas y los mundos hostiles. Declaran enfáticamente que los trabajos incluyen todos los esfuerzos humanos que agregan valor de uso a bienes y a servicios. Hay un prejuicio que surge en el capitalismo occidental y en sus mercados laborales e industriales sobre la base de la definición de un verdadero trabajo como un extenuante esfuerzo realizado por un pago en dinero fuera del hogar, definición que relega otros esfuerzos a la diversión, el crimen o simplemente el cuidado del hogar” (Tilly y Tilly, 1998:22)”²⁵.

¿Qué tiene que ver la nueva ley de paternidad, con la negociación de la intimidad?

La anterior definición permite entender el trabajo, en una perspectiva distinta a la normativa. El fenómeno social de la negociación de la intimidad²⁶; ayuda a comprender la dimensión bioética - legal del trabajo. Viviana A. Zelizer en su análisis, adecua a la dinámica cultural que se genera en el trabajo, una comprensión de la intimidad con su devenir jurídico y avizora nuevos entendimientos sobre las tendencias laborales.

La visión bioética legal del trabajo se constituye en la posibilidad de mirar el trabajo y la ecología ampliado a los animales que trabajan, por ejemplo, las palomas mensajeras; así mismo el trabajo humano se entendería incluyente bajo el concepto de “trabajo relacional;”²⁷ dignificando el trabajo y se dimensiona e integra con las ideas de calidad de vida, trabajo decente, salud en el trabajo, empleos verdes y sostenibles.

La bioética del trabajo, el biotrabajo, la biolaboridad y la bioética laboral son conceptos emergentes que ayudan a entender las relaciones del hombre con la innovación tecnológica, por la irrupción intempestiva en su cotidianidad, centrando la supremacía de la vida, ante el maquinismo.

Respecto a la relación hombre – maquina y trabajo, hay que evitar caer en el tecnocentrismo porque las herramientas tecnológicas en sí mismas no interpretan el mundo del trabajo, son elementos que pueden ser utilizados para la organización del trabajo. El problema es que los nuevos modelos de negocios basados en las TIC se implementan por las multinacionales bajo ningún control de los

²⁴ Ley 1413 de noviembre 11 de 2010.

²⁵ Viviana A. Zelizer, La negociación de la intimidad, p 67, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2009.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem.

Estados y en un escenario de precarización laboral. El primer eslabón de este análisis son los valores de la vida humana, posibilitando interpretar cómo influyen los cambios tecnológicos en el trabajo.

Zelizer desde la óptica de la sociología económica, amplía y universaliza el concepto trabajo, denominándolo “Trabajo relacional”²⁸, esta categoría, integra a la presente investigación, “Los relatos biográficos íntimos”, revisando “Universos empíricos, - desde ventanas estratégicas”²⁹. Propone una reinterpretación desde el derecho, donde busca incorporar elementos culturales importantes para entender el concepto trabajo en nuestro sistema jurídico.

Es necesario tener en cuenta, el origen anglosajón del texto, haciendo una reinterpretación del *common law*, para adaptarlo al *civil law*; porque se trata de dos tradiciones diferentes, una de derecho romano y la otra anglosajona.

Es así como su pensamiento articula, acopla, ensambla y visibiliza las conexiones entre derecho laboral y Bioética con estos enfoques: Las relaciones de pareja³⁰, la economía en el hogar³¹, la intimidad y el derecho³². El entronque con la dimensión bioética se precisa³³ e identifica como un esquema biocéntrico que reconfigura el derecho laboral, para incorporarlo a los valores universales de conservación de la especie humana y su entorno, transformando el mundo del trabajo.

¿Cómo se explica, desde la nueva ley de las licencias de paternidad, ¿el trabajo?

Una visión biocéntrica para el trabajo, muestra la relación el trabajo - vida humana, a nivel micro y macro, integrada con los organismos vivos del planeta, hoy en riesgo por la crisis climática; pensando en la integración del trabajo con la conservación, se dimensiona la necesidad de una sostenibilidad laboral y ambiental, fundada en “una ética de la tierra”:

“El esfuerzo de Leopold a lo largo de toda su vida por llegar a comprender la tierra como un sistema ecológico dinámico y, al mismo tiempo, como una comunidad moral de la que todos los seres formamos parte, culmina en el famoso ensayo La ética de la tierra, que dio origen a la ética ecológica como disciplina filosófica de perfiles nítidos, aún con inimitable frescura las

²⁸Viviana A. Zelizer, La negociación de la intimidad, 2009. p 67 Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

²⁹ Ibidem. Contraportada.

³⁰ Que combinan intimidad y actividad económica: Sitios de cita web, salas de chat virtuales. Prostitución: Sexo telefónico, virtual, actuar en películas pornográficas. Ibidem

³¹ Interacciones entre las relaciones sociales en el hogar y el consumo de artefactos electrónicos, por ejemplo: los automóviles, las lavadoras, los televisores. Los niños que producen haciendo y respondiendo llamadas telefónicas, y el consumo de los niños. Ibidem.

³² 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. Ibidem.

³³ “El derecho con la moral y aceptar que lo correcto o lo bueno es lo que un determinado derecho positivo considera como tal, e Identificar la ética con la técnica, de manera que se supone que lo que puede (técnicamente) hacerse es también lo que debe hacerse” Manuel Atienza. Diez errores frecuentes en la argumentación bioética. P. P. 30 - 31. Bioética, Derecho y Argumentación, 2004. Palestra, Temis. Bogotá.

observaciones naturalistas de primera mano y la reflexión de fondo sobre la relación entre el ser humano y la biosfera.”³⁴

Hoy más que nunca el trabajo requiere pensarse como totalidad y proceso vital, evitando que se instrumentalice y explote como mercancía; fragmentar el mundo laboral a únicamente lo humano, implica un atraso conceptual, que lo aisló históricamente, generando violencia tanto psicológica como moral, y agresión con todo lo que lo rodea, por mirarse únicamente como fin para transformar lo material, ha producido daños a la naturaleza y al mismo hombre:

“El trabajo (en cuanto actividad reproductiva y productiva, no como trabajo asalariado) fue, es y seguirá siendo una de las formas fundamentales de vínculo social, además de la mediación esencial entre el mundo que construyen los seres humanos y la naturaleza. Sin embargo, en la era de la crisis socio ecológica global, y de un capitalismo tardío ya más letalmente descompuesto que maduro, sin duda se plantean difíciles cuestiones a la hora de reflexionar sobre el mismo... ¿Debemos restringir el concepto de manera que sólo incluya las actividades realizadas con una contraprestación monetaria? ¿Deberíamos abolirlo, en tal perspectiva? ¿Lo asumimos y sufrimos como un yugo o un castigo bíblico, como alienación y opresión, o bien podemos pensarlo en una sociedad poscapitalista, como un lugar de auto realización?”³⁵

Se propone argumentar el trabajo como vida (biotrabajo), ante el vacío moral y ético en los centros productivos, por la negación del otro; el mercado laboral desecha con criterio rentista y expoliador, a las personas sin las cualidades que exige su sistema competitivo; el débil se excluye sino no rinde, o no se adapta a criterios y estándares mediatizados por niveles de utilidad y eficiencia:

“Como sus predecesoras, esta revolución industrial sin duda viene a alterar la escena económica. La industria, el trabajo, la agricultura se están viendo altamente afectadas por el uso de la tecnología. Hasta ahora, quizás haya sido el mundo laboral el que más atención ha recibido. Y ello porque, si bien la cifra no es unánime, un alto porcentaje de puestos de trabajo va a desaparecer, o verse alterado por la implementación de nuevas tecnologías. Y, como ya ocurriera en pasadas revoluciones industriales, se espera que este reajuste del mercado laboral se cobre un peaje mayor en los sectores menos favorecidos de nuestras economías. Y es que las respuestas que se den a los desafíos sociales, económicos y políticos ante los que nos encontramos deben tener en cuenta la variable ecologista.”³⁶

³⁴ Una ética de la tierra. Aldo Leopold. Prólogo de J. Riechmann. Ed. Catarata

³⁵ Jorge Riechmann, Carmen Madorrán Ayerra, María Echavarría. ¡Peligro! Hombres trabajando. Ecológico-social el trabajo de la era de la crisis. Editorial Los Libros de la Catarata. Edición 1ª. 2013. España.

³⁶ La cuarta revolución industrial desde una mirada ecosocial. Luis Esteban Rubio, Lucía Baratech Sánchez, José Bellver Soroa, Paz Serra Portilla, Marcellesi Florent, Jonathan Gómez Cantero, Carmen Madorrán Ayerra, Emilio Santiago Muiño, Gabriela Vázquez Macías, Angélica Velasco Sesma, Lucía Vicent Valverde, Florent Mar Cellesi. 1er edición. 2018. Editorial: Clave Intelectual.

4.5 EL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL

- PARTE 1



El empleo es de todos

Mintrabajo





UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



Red de Radio
Universitaria de Colombia



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



Ingresa 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



- PARTE 2



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/>
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 Bogotá de Colpensiones

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



www.bioeticadeltrabajo.org



MECANISMO DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJADOR INFORMAL, O EL TRABAJA POR HORAS Y NO ALCANZA A COTIZAR A PENSIONES.

Estimados oyentes muy buenos días, les damos hoy de nuevo la bienvenida a otro programa especial de “El Mundo del Trabajo y de la Bioética Laboral”, programa institucional que hace parte del Plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo. Hoy con un tema muy importante: El Piso de Protección Social, así que usted que nos escucha que es trabajador informal, o trabaja por horas y no alcanza a cotizar a pensiones, Colpensiones está socializando este mecanismo de Protección, al cual se espera que cerca de 10 millones de colombianos puedan ser parte él y entre todos sus beneficios, puedan contar con la protección de un Seguro Inclusivo.

Pero para dar a conocer más en detalle este tema, nos acompaña en esta mañana Fran Michell Charrys, director de la regional Bogotá de Colpensiones a quien saludamos y le damos la bienvenida. Dr. Fran, un saludo y bienvenido a “El Mundo del Trabajo”.

FRAN CHARRYS: Un cordial saludo Tito, Gabriel y a toda la mesa de trabajo de este espacio institucional de la Universidad Piloto de Colombia, muchas gracias por esta invitación y un saludo especial a toda la audiencia de este programa.

Dr. Fran, antes de que entremos en materia, por favor cuénteles a nuestra audiencia un poco de quién es Fran Charrys.

FRAN CHARRYS: (Perfil director regional Bogotá) Fran Charrys es Administrador de Empresas de la Universidad Militar Nueva Granada, Especializado en Mercadeo de Servicios, obtuvo una Maestría en Gestión de Organizaciones y otros estudios como Alta Gerencia, Psicología Organizacional y Sistema de Seguridad Social Integral de Pensiones y Cesantías (ley 100/93). actualmente en Colpensiones como Director Regional por más de 6 años, quien es el ser humano, bueno Fran es (sonrisas)...(lo que a tu gusto quieras mencionar de ti, esta es una pregunta rompe hielo)

Que interesante Dr. Fran, bueno en los últimos meses hemos venido escuchando mucho hablar del Piso de Protección Social, pero realmente este es un tema que requiere más detalle y explicación, sobre todo para aquellas personas que tienen ingresos menores al salario mínimo. Para iniciar por favor explíquenlos ¿Qué es el Piso de Protección Social?

FRAN CHARRYS: Claro que sí, bueno el PPS es un mecanismo de protección en Seguridad Social creado por el Gobierno Nacional en el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia – Pacto por la Equidad” y que, a su vez, fue reglamentado por el Decreto 1174 del 27 de agosto de 2020.

Tiene como propósito dar **protección** a los trabajadores que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), debido a que trabajan tiempo parcial y por tal motivo, no

cotizan al Sistema de Seguridad Social Integral. Por ello, este mecanismo protege a través de tres componentes así:

1. **Protección en salud** con acceso a salud subsidiada.
2. **Protección para la vejez** con ingreso económico en la vejez, a través del Servicio Social Complementario de los Beneficios Económicos Periódicos – **BEPS**, administrado por **Colpensiones**.
3. **Protección al trabajador** con un Seguro Inclusivo, que lo protege ante contingencias de su oficio u actividad.

Dr. Fran, ¿A quiénes está dirigido el Piso de Protección Social?

FRAN CHARRYS: Bueno, en general, está dirigido a los trabajadores que devengan menos de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), debido a que trabajan tiempo parcial, según los casos que se describen a continuación:

- I. Trabajadores dependientes: personas que tengan relación contractual laboral o por prestación de servicios y que trabajan tiempo parcial. Estos deberán ser vinculados obligatoriamente al mecanismo del PPS.
- II. Personas que cuenten con uno o varios vínculos laborales, y simultáneamente, con uno o varios contratos por prestación de servicios, y que como resultado de estos vínculos y/o contratos, reciban un ingreso total mensual inferior a un (1) SMLMV después de descontar expensas y costos cuando a ello haya lugar, de conformidad con lo establecido en el Artículo 107 del Estatuto Tributario.
- III. Trabajadores independientes: podrán vincularse de forma voluntaria personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito un contrato de prestación de servicios y no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social.
- IV. Trabajadores extranjeros: con cédula de extranjería o permiso especial de permanencia vigente y activo que cumplan las condiciones mencionadas en los numerales I, II o III, podrán beneficiarse del Piso de Protección Social, sin embargo, no podrán vincularse al Programa BEPS de Colpensiones de manera tradicional.

De manera obligatoria, los empleadores y contratantes deben hacer los aportes al Piso de Protección Social (PPS) ante Colpensiones de los trabajadores o contratistas que cumplen con los requisitos anteriormente expuestos.

¿se tiene un estimativo de cuántas personas en el país se pueden beneficiar del Piso de protección Social?

FRAN CHARRYS: Con el Piso de Protección Social busca llegar a más de 10 millones de colombiano que representan el 45% de los ocupados en el país con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo. De este 45%, aproximadamente 2 millones de personas, son susceptibles de pertenecer al esquema obligatorio, es decir que sus empleadores o contratantes serán quienes hagan el aporte del 15% (14 puntos para proteger su vejez con BEPS y el punto restante para un Seguro Inclusivo) del ingreso sin que se le descuente al trabajador o al contratista. Quienes no tienen un empleador o contratante, pueden vincularse de manera voluntaria, en este grupo se encuentran aproximadamente 8 millones de trabajadores.

Dr. Fran. hemos escuchado hablar de que a este Piso de Protección se pueden vincular los independientes como aquellos que tienen un patrono o empleador, por favor explíquenos cuál es ese Piso obligatorio y cuál es ese Piso voluntario?

FRAN CHARRYS: Claro que sí, bajo el esquema obligatorio (vinculado obligatorio), se entiende que está dirigido a las personas que trabajan tiempo parcial y que tengan uno o varios vínculos laborales. También para aquellas personas que celebren contratos de prestación de servicios con una remuneración mensual inferior a un salario mínimo (1 SMLMV).

Ahora bien, en el esquema voluntario (vinculado voluntario) se encuentra dirigido a las personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito un contrato de prestación de servicios, incluidos los productores del sector agropecuario, que no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral y cuyo ingreso total mensual sea inferior a un salario mínimo (1 SMLMV).

Pongamos un claro ejemplo para aquellos que quieran vincularse ya sea de manera obligatoria o voluntaria Dr. Fran

FRAN CHARRYS: Si una persona desea realizar aportes al Piso de Protección Social, como vinculado Obligatorio debe seleccionar uno de los operadores de Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) que están autorizados por el Ministerio de Salud y Protección Social, estos son: Aportes en Línea, Mi Planilla, ARUS, SOI, Simple y Asopagos; ante estos operadores la persona interesada deberá registrarse, gestionar la planilla tipo B y realizar los aportes.

Para consultar más información de los operadores autorizados, se recomienda acceder a este enlace: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/contacto-operadores-pila.aspx>

Las opciones disponibles para el pago de la planilla son:

- Botón PSE
- Puntos de recaudo autorizados por Colpensiones: Punto de Pago, Super Giros y SuRed.

Son más de 27.700 puntos a nivel nacional. En este caso, los aportantes podrán hacer el pago a través de un PIN generado por el Contact center o página web de los operadores de información. De igual manera los cotizantes 66 que realizan aportes de manera voluntaria, lo podrán hacer acercándose directamente a las redes de recaudo contratadas por Colpensiones.

En el caso de aportes voluntarios de los trabajadores independientes, se tendrán tres opciones para vincularse:

- Realizar el pago del aporte directamente en las redes de recaudo autorizadas por Colpensiones para Piso de Protección Social (Supergiros, SuRed o Punto de Pago).
- Llamar al contact center de los operadores de PILA autorizados para generar el PIN de pago correspondiente. Con ese código puede ir a una red de recaudo.
- Pagar a través del botón PSE dispuesto en las sedes electrónicas de los seis (6) operadores PILA autorizados.

bueno y cuáles son los beneficios que recibe la persona que toma la decisión de vincularse al Piso.

FRAN CHARRYS: El principal beneficio es estar cubierto bajo la sombrilla de la protección social, pertenecer al Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, tener un ahorro para la vejez en BEPS con el fin de recibir un ingreso para toda la vida en su etapa retiro laboral, y un Seguro Inclusivo con cobertura por treinta días por fallecimiento por cualquier causa, amparo exequial, enfermedades graves, desmembraciones, indemnización por imposibilidad para trabajar, entre otros.

- Ahora déjeme detallarle un poco más el beneficio del Seguro Inclusivo:

Es un seguro al que tienen derecho los trabajadores vinculados al Piso de Protección Social, el cual tiene una vigencia de treinta (30) días a partir del día siguiente de acreditado el aporte en su cuenta individual y tiene las siguientes coberturas:

Amparo 1 – Fallecimiento por cualquier causa

Incluye muerte por suicidio, homicidio, terrorismo, fallecimiento por SIDA, muerte presunta por desaparición.

Amparo 2 – Amparo exequial

Entrega 1.5 SMLMV a los beneficiarios de Ley.

Amparo 3 – Enfermedades graves

Aplica para el diagnóstico por primera vez de enfermedades graves como cáncer, infarto de miocardio, insuficiencia renal crónica, enfermedad cerebrovascular, esclerosis múltiple, cirugía de

arterias coronarias (incluido *baipás*) y quemaduras que requieren cuidados especiales. Reconoce el 50% de la suma asegurada por fallecimiento.

Amparo 4 – Desmembraciones por accidente

Aplica como consecuencia de la pérdida de algunas de las partes del cuerpo, de su funcionalidad o la audición en uno o ambos oídos o visión de uno o ambos ojos. Reconoce entre el 25% y el 50% de la suma asegurada por fallecimiento.

Amparo 5 - Indemnización por imposibilidad para trabajar

Aplica por la hospitalización del beneficiario por periodos mayores a 5 días (mayor o igual a 6 días). Se reconocerá un monto fijo por valor de \$200.000 que podrá ser cobrado una sola vez en el agregado anual.

Dr Fran, frente a este tema del Piso de protección se ha especulado que, con este mecanismo, a muchos trabajadores formales se les pueden desmejorar sus derechos y garantías laborales. Por lo tanto ¿Quién fiscalizará a los empleadores para que esta situación no se presente?

FRAN CHARRYS: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) será la encargada de vigilar y fiscalizar a los empleadores o contratantes para que no cometan irregularidades y no desmejoren las condiciones laborales de sus trabajadores. De igual manera estará encargada de prevenir que el Piso de Protección Social se convierta en un mecanismo de elusión y evasión de la obligación de realizar aportes al Sistema de Seguridad Social por parte de empleadores y trabajadores independientes. Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo realizará la inspección, vigilancia y control frente al cumplimiento de las normas laborales y demás disposiciones sociales, de conformidad con los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente Dr. Fran, nuestros oyentes ¿dónde pueden obtener más información sobre este tema?

FRAN CHARRYS: respuesta enfocada en los canales no presenciales de Colpensiones y los PAC de Colpensiones en Bogotá, incluyendo los PAC ubicados en la red Supercade, adicionalmente las páginas web del Ministerio del Trabajo y de Colpensiones.

Escuchamos a Fran Charrys, director de la regional Bogotá de Colpensiones, muchas gracias por acompañarnos en este programa “El Mundo del Trabajo y de la Bioética Laboral”.

4.6 LA TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO.



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

**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



La transición del mundo del estudio al mundo del trabajo

¿Qué es una transición?

La transición supone una especie de etapa no permanente entre dos estados.

Por lo general se entiende como un proceso con una cierta extensión en el tiempo.

Existió la transición del feudalismo al capitalismo que duro cinco siglos, transición de un modelo económico a otro más evolucionado, la transición de estados centralista a modelos federalistas.

En el mundo del trabajo encontramos transiciones:

Del mundo del estudio al mundo del trabajo,

Transición de un periodo de prueba y la vinculación laboral,

La adaptación a un puesto de trabajo tras un proceso de rehabilitación ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional,

Transición del mundo del trabajo al mundo del ocio (Jubilación)

La readaptación laboral por cambio de la misión institución o ampliación en su portafolio de servicios o productos

¿Qué es la orientación para la vida?

Comprende los saberes básicos para diseñar un proyecto de vida personal, sustentado en el reconocimiento de metas personales, como premisa para organizar su vida; de igual forma, orienta a reconocer y aprovechar productivamente sus capacidades, el tiempo y recursos personales

La Orientación se plantea como un proceso o conjunto de acciones para ayudar a otros en la solución de situaciones críticas y conflictivas o en la satisfacción de necesidades para el logro de un estado de bienestar

¿Cómo es la orientación educativa en Colombia?

En Colombia, la orientación educativa aparece ligada a servicio (el Decreto 1860 de 1994 en su artículo 40 hace referencia a servicio de orientación

Servicio de orientación. En todos los establecimientos educativos se prestará un servicio de orientación estudiantil que tendrá como objetivo general el de contribuir al pleno desarrollo de la personalidad de los educandos, en particular en cuanto a:

a) La toma de decisiones personales;

b) La identificación de aptitudes e intereses;

- c) La solución de conflictos y problemas individuales, familiares y grupales;
- d) La participación en la vida académica, social y comunitaria;
- e) El desarrollo de valores

ARTICULO 92. Formación del educando. La educación debe favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos, estéticos, morales, ciudadanos y religiosos, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo socioeconómico del país.

Los establecimientos educativos incorporarán en el Proyecto Educativo Institucional acciones pedagógicas para favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, en especial las capacidades para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos y problemas y las habilidades para la comunicación, la negociación y la participación

¿En qué consiste La orientación vocacional, profesional y ocupacional como elementos en la orientación para la vida?

¿Qué es la orientación vocacional?

La orientación vocacional es una herramienta diseñada para facilitar las decisiones relacionadas a una carrera profesional. Disciplinas como la psicología y la pedagogía se combinan en estos procesos con el objetivo de brindar auxilio a los jóvenes preuniversitarios.

El proceso de orientación vocacional facilita que el individuo reconozca, analice y exhiba habilidades, intereses, valores y rasgos de personalidad que resulten compatibles con la elección de formación profesional y laboral.

Es un proceso dirigido al conocimiento de diversos aspectos personales: capacidades, gustos, intereses, motivaciones personales, en función del contexto familiar y la situación general del medio donde se está inserto para poder decidir acerca del propio futuro.

¿Qué importancia tiene la orientación vocacional y el proyecto de vida en los adolescentes?

La importancia de la educación vocacional radica en que esta es la que se enfatiza en ayudar al estudiante a descubrir profundamente sus gustos y aptitudes y así crear un perfil que le favorezca en la toma de decisiones acerca de su futuro personal, profesional y ocupacional.

¿Qué relación hay entre proyecto de vida y orientación vocacional?

La Orientación Vocacional es un apoyo al proceso de la toma de decisiones como parte de un proyecto de vida, en la cual la persona combina sus capacidades, potencialidades, intereses y limitaciones, así como sus posibilidades existentes en el medio en el que se desarrolla.

¿Cómo trabajar orientación vocacional en adolescentes?

La Orientación Vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo.

¿Qué es vocación?

- Un conjunto de motivos e intereses que nos orientan hacia aquello que queremos ser y hacer en nuestra vida
- Se inicia desde las primeras etapas del desarrollo del niño o la niña
- Se debe articular con las oportunidades y limitaciones de la realidad
- No se trata de un aspecto predeterminado o innato de la persona

OBJETIVOS

- Identificar valores, aptitudes y actitudes.
- Mejorar la comprensión sobre los talentos que tiene.
- Identificar cuáles son sus capacidades, puntos fuertes y débiles.
- Reconocer su estilo de aprendizaje y tipos de inteligencia.
- Descubrir intereses vocacionales.

La vocación es una forma de expresar nuestra personalidad tanto en el mundo laboral como en el académico, ejecutando los criterios o acciones que pudieran expresarse como innatos, sin embargo, es necesario erradicar este supuesto para fomentar el desarrollo de habilidades y capacidades

¿Qué pasa si no hay orientación vocacional?

La falta de una orientación adecuada, el espíritu contradictorio, los inconvenientes económicos, las presiones sociales y hasta los niveles de competencia pueden empañar el panorama profesional de cualquier aspirante a ingresar a la Universidad.

- Deserción escolar
- Cambio de carrera
- Baja productividad laboral
- Ausentismo
- Alta rotación en los puestos de trabajo
- Enfermedades profesionales

- Accidentes de trabajo

¿Qué debería saber para tener una mejor orientación vocacional?

Trata de hacer muchas preguntas cuando tengas la oportunidad de encontrarte con un profesional de la o las carreras que tienes pensado estudiar.

Escuchar a las personas que ya se desempeñan en el campo profesional te puede dar una idea de las opciones que tienes y de cómo es la realidad de esa profesión.

¿Qué entiende por orientación vocacional en plena adolescencia?

La orientación vocacional se convierte en indispensable cuando surgen las dudas de que es lo más conveniente hacer, y cuáles son los talentos y recursos con los que dispone el adolescente. Iniciar este camino en la dirección adecuada supone disponer de todas las energías necesarias hacia lo que produce satisfacción.

Herramientas disponibles para facilitar la orientación vocacional.

¿Qué es orientación profesional para jóvenes?

La orientación profesional es el proceso a partir del cual se orienta a los jóvenes sobre cómo tomar decisiones acerca de su vida laboral.

¿Qué se entiende por orientación profesional?

¿Qué es la orientación profesional? La orientación profesional consiste en la ayuda a aquellas personas que desean orientación sobre en qué van a basar su vida laboral; a encontrar empleo a las personas que se encuentren desempleadas y a las que deseen un cambio laboral en su vida.

¿Cómo puede ser la orientación profesional?

La Orientación profesional consiste en ayudar a personas desempleadas, o aquellas que quieran cambiar de empleo, a conseguir un puesto de trabajo. Esto se consigue proporcionando asesoramiento, información y entrenamiento que facilite su inserción profesional.

Durante los últimos años de la ESO y en Bachillerato, la orientación profesional es necesaria para ayudar a los jóvenes a orientarse en los estudios hacia una profesión determinada. Con unas tasas de desempleo juvenil en torno al 50% y de abandono escolar del 25%, descubrir cuáles son nuestras potencialidades y cómo adaptarlas al entorno laboral puede ser decisivo.

La orientación profesional es el proceso a partir del cual se orienta a los jóvenes sobre cómo tomar decisiones acerca de su vida laboral. Se les dota de las herramientas necesarias para conocer cuáles son sus competencias, sus intereses y capacidades, y, sobre todo, para tomar decisiones en torno a su vida académica y laboral. Por eso es tan necesaria y determinante en la elección de la profesión.

Consta de varias fases que pueden realizarse individualmente o de manera colectiva, y que son las siguientes:

1. Fase de orientación

Mediante cuestionarios, entrevistas, y test se ayuda al joven a conocerse mejor, saber cuáles son sus puntos fuertes y sus destrezas, así como que habilidades debe adquirir. Así mismo durante esta fase se informa de cuál es el estado del **mercado** laboral y la realidad social.

2. Fase de decisión

Es el momento de la toma de decisiones. Se acompaña al alumno en la elección de itinerario académico, estudios o profesión mediante un proceso reflexionado.

3. Fase de realización

En esta fase el joven debe llevar a cabo las acciones propuestas, seas cuales sean, con el fin de adquirir los conocimientos y destrezas que necesita para incorporarse satisfactoriamente al mundo laboral. No solo se trata de elegir carrera adecuadamente, sino habilidades básicas como elaborar su currículum vitae, saber prepararse una entrevista, ser capaz de realizar los trámites administrativos pertinentes o desarrollar su marca personal.

Importancia de la Orientación Profesional

En ocasiones olvidamos la importancia de la orientación profesional y hacemos grandes inversiones en extraescolares, en buenos colegios, siempre pensando en el futuro de nuestros hijos. Sin embargo, no es habitual en España algo tan sencillo y abarcable como un proceso de orientación profesional, que puede cambiar la vida laboral de una persona.

En unas pocas sesiones nuestro hijo se conocerá mejor a sí mismo, despejará dudas sobre las distintas profesiones, y conocerá la realidad del mercado profesional.

Hay un alto porcentaje de alumnos que al terminar sus estudios universitarios acaban dedicándose a otra cosa, en ocasiones porque los estudios les defraudaron: el contenido no era lo que esperaba, y en otras, porque las salidas profesionales de sus estudios tienen poco que ver con lo que ellos esperaban al matricularse en ese módulo o grado. Además, la mayoría de las veces no hay oferta laboral para el gran número de estudiantes que se incorporan al mercado laboral cada año.

La orientación profesional no solo es necesaria antes de elegir estudios, si no también si nuestro hijo presenta fracaso académico o desmotivación durante los últimos años de la ESO. En ese momento, tras un proceso de orientación profesional, los jóvenes encuentran motivaciones nuevas al conocer todas las posibilidades que tienen.

Orientación Ocupacional

Definición

Brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección. Esta se brinda a través de 18 talleres de orientación ocupacional entre los que se encuentran: hoja de vida, entrevista laboral, competencias blandas, entre otros

Comenzar con una experiencia laboral positiva puede ser un fuerte impulso a la autoestima de adolescentes con dificultades de aprendizaje y atención. Si su hijo se está preparando para su primer trabajo o entrenamiento vocacional, usted puede ayudar bastante para que tenga éxito. Anímelo a seguir estos pasos para que la transición sea más fácil.

Tenga en cuenta que si su hijo tiene un Programa de Educación Individualizada (, por sus siglas en inglés), el servicio de planeamiento de transición puede, también ayudarle a prepararse.

Practique el desplazamiento al trabajo

Haga unos viajes de práctica con su hijo a la misma hora y día de la semana a las que él empezará a trabajar. Calcule cuánto tiempo tardará.

Solucione el almuerzo

Antes del primer día de trabajo de su hijo, pídale que investigue las opciones para almorzar y evalúe si tiene tiempo de ordenar y comer. Recuérdele que pregunte dónde come la gente que trae su almuerzo.

Sepa a quién llamar o enviar un correo electrónico

Asegúrese que su hijo tenga una persona con quien comunicarse (y su teléfono y correo electrónico) por si se enfermara o estuviera retrasado.

Conozca cómo se informa el horario de trabajo

Si las horas de trabajo de su hijo cambian semanalmente, él necesita saber cómo acceder al nuevo horario. No asuma que alguien se lo comunicará directamente.

Determine la mejor manera de mantenerse informado del horario

Pregunte a su hijo qué es lo mejor para él, si sacar una foto del horario con su teléfono, mandársela por texto a él mismo o anotarla en un calendario.

Trabaje en sus habilidades de manejo del tiempo

Haga que su hijo tenga una estrategia para llegar a tiempo a su trabajo. Por ejemplo, preparar la ropa que se va a poner la noche anterior. Busque otras maneras de practicar habilidades para administrar el tiempo.

Llene los formularios

En algunos estados, los adolescentes necesitan documentos de trabajo para obtener un empleo. Frecuentemente son emitidos por la escuela de su hijo o por la inspección de trabajo

Abra una cuenta de banco

Si le pagan usando depósito directo, necesitará tener una cuenta bancaria para completar los documentos el primer día de trabajo. Si le pagan con un cheque necesitará una manera de cobrarlo.

Haga planes para el tiempo libre

Su hijo puede que esté menos ocupado de lo que estaba en la escuela. Hablen de los intereses que puede explorar, las actividades que ofrezcan algunas organizaciones o quizás inscribirse en un gimnasio.

Busque oportunidades para socializar

Un trabajo no facilita conexiones con personas de su edad como la escuela. Para evitar sentirse solo, puede que necesite hacer amigos fuera del trabajo.

Practique pedir ayuda

Abogar por sí mismos en el trabajo es clave para los jóvenes con dificultades de aprendizaje y atención. Por ejemplo, si su hijo se confunde con las indicaciones, esto puede afectar su trabajo. Ayúdelo a identificar con quién hablar y practique qué puede decir.

¿Qué es el SNIES?

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

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

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

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

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

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

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

SENA

El Observatorio Laboral y Ocupacional monitorea el comportamiento de las ocupaciones, partiendo de diversas fuentes de información del mercado laboral. Provee información a nivel nacional, que contribuye a la orientación de acciones de formación emprendimiento y empleo. Además, genera alertas de proyectos de inversión que se quieren realizar en las diferentes regiones y sectores económicos.

Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia

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

Mapas Ocupacionales

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

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

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

Tendencias de las ocupaciones

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

Cifras regionales del mercado laboral

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

Busque Empleo

El SENA brinda un servicio gratuito que facilita el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano. El SENA cuenta con la plataforma de la Agencia Pública de Empleo (APE), donde cualquier persona puede acceder a este aplicativo para participar de una oportunidad de trabajo y los empresarios encuentran el talento humano que necesitan.

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

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

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

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

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

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

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

Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

¿Qué es un taller de búsqueda de empleo?

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

- Hojas de vida (Función Pública, Formato Agencia de Empleo, Hoja de vida video, hoja de vida por competencias, por interés, formas preimpresas minerva)
- Técnicos de entrevistas
- Redes de colaboración
- Mejora de la autoestima
- Avisos clasificados de ofertas de empleos
- Funcionamiento de agencias de colocación, empresas temporales, buscadores de empleo en línea, cooperativas de trabajo asociativo, empresas asociativas.
- Servicios de colocación de universidades
- Internet
- Páginas amarillas
- Guías telefónicas

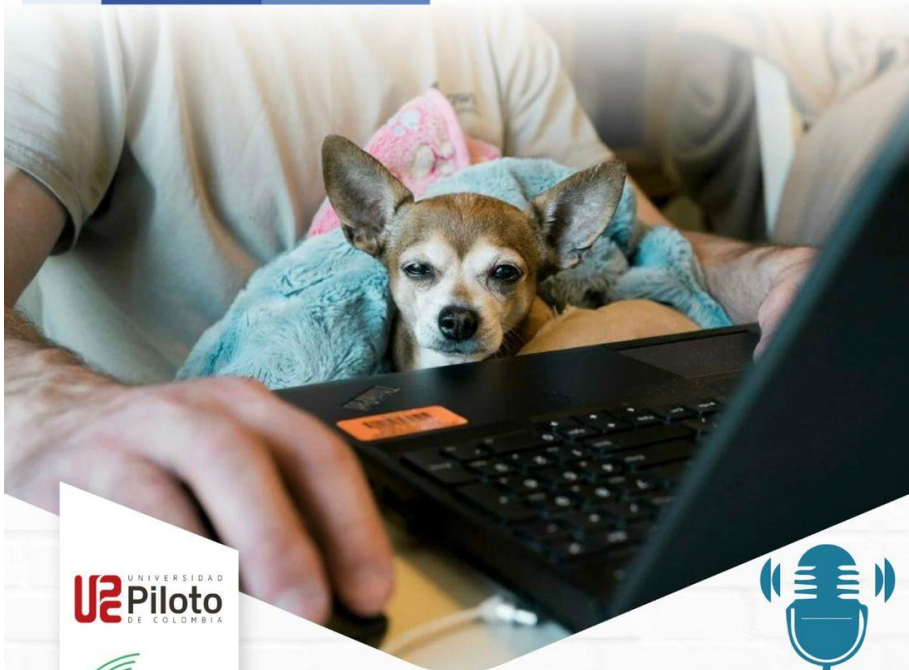
- Procedimientos de selección
- Procedimientos de selección en el extranjero
- Servicios outsourcing
- Contratos de prestación de servicios
- Agencias de búsqueda de ejecutivos (caza cabezas)
- Agencias de asistencia para la reinserción profesional y recolocación (outplacement)
- Gestoría de carreras profesionales (moda, fotografía, deportes)
- Instituciones de formación y colocación
- Gestorías de bancos de datos informáticos sobre empleo

4.7 LOS BENEFICIOS DEL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.



El empleo es de todos

Mintrabajo





UNIVERSIDAD
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

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



1. ¿Ante la emergencia económica derivada de la pandemia por la Covid-19, qué formas de trabajo fueron implementadas en Colombia teniendo en cuenta las medidas de restricción de la movilidad y distanciamiento social?

En Colombia, el Ministerio del Trabajo propuso la implementación del trabajo a domicilio, teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto; todas ellas consistentes en modalidades particulares y con diferentes implicaciones prácticas.

2. ¿En qué consiste el trabajo a domicilio?

El trabajo a domicilio está contemplado en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 6 del Decreto 210 de 1953; es aquel contrato de trabajo a través de cual el trabajador presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, por sí mismo o con la ayuda de los miembros de su familia por cuenta de un empleador. Pese a que el trabajo a domicilio podría asimilarse al teletrabajo, debe advertirse que no es la misma figura jurídica, en efectos prácticos el trabajo a domicilio tiene amplia aplicación en empresas de confección en donde el trabajador con su propia máquina fabrica un determinado número de prendas para su empleador; siendo importante aclarar que en esta clase de contratos de trabajo, el empleador deberá suministrar las materias primas o los elementos destinados para su manufactura por parte del trabajador. Se sugiere que el mismo sea pactado mediante un contrato escrito, en el cual se especifique la forma y monto del salario (respetando siempre el salario mínimo legal), la forma en que se suministrará dicha materia prima, su especificación, el pago de prestaciones y seguridad social, entre otros derechos a favor de esta modalidad de trabajadores.

3. ¿Aclarado lo anterior, en qué consiste el teletrabajo?

Por su parte, el teletrabajo está contemplado en la Ley 1221 de 2008 y en el Decreto Reglamentario 884 de 2012 compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Decreto 1072 de 2015; consiste en una forma de organización laboral por medio de la cual se desempeñan actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y el empleador, que si se requiera de la presencia física del colaborador en su empresa u oficina; y por consiguiente estos colaboradores se denominan teletrabajadores.

4. ¿El teletrabajo está clasificado en diversas formas?

Si, en primer lugar, encontramos a los teletrabajadores autónomos que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. En segundo lugar, están los teletrabajadores móviles que son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas

herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, para lo cual hacen uso de los dispositivos móviles. Finalmente, encontramos los teletrabajadores suplementarios que son los que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

5. ¿Qué formalidades debo tener en cuenta para implementar el teletrabajo en mi empresa u oficina?

El empleador debe informar de esta vinculación mediante la modalidad del teletrabajo a los Inspectores de Trabajo de su municipio, y en caso de que no existan en ese lugar, al alcalde Municipal. No debe perderse de vista que la protección en salud, pensiones y riesgos laborales no tiene ninguna mutación respecto de la brindada a los trabajadores presenciales, y por tanto, se debe notificar a la ARL sobre la implementación de esta modalidad de trabajo y contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional del empleador; tampoco podrá haber una afectación al salario ni a los derechos de asociación y sindicación de los teletrabajadores. También, deberá realizarse la pertinente introducción y ajuste al Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta que a los teletrabajadores no les aplican las disposiciones sobre jornada de trabajo, trabajo suplementario o de horas extras y trabajo nocturno. Finalmente, debe resaltarse que es obligación de los empleadores suministrar y garantizar mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, así como las conexiones y programas, el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él y necesarios para desempeñar sus funciones; sin embargo, los colaboradores también deben saber que estos elementos y medios que le fueron suministrados por su empleador, no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

6. ¿Entonces, ¿qué es el trabajo en casa?

El trabajo en casa está previsto en la Circular 021 del 17 de marzo de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo y aplicable para los trabajadores del sector privado, así como en la Circular 041 del 2 de junio de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo para el sector privado y el sector público; también se desarrolló esta modalidad laboral en la Ley 2088 de 2021 y en el Decreto 1662 de 6 de diciembre de 2021 compilado en el Decreto Reglamentario 1083 de 2015. El trabajo en casa se entiende como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva; tampoco desmejora las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones

en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Sin embargo, debemos resaltar que este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad. Por demás, debe indicarse que esta habilitación de trabajo en casa se origina por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que se pueden extender hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por única vez; sin embargo, de persistir estas excepcionales causas se extenderá la habilitación hasta que desaparezcan dichas condiciones. Sin embargo, el empleador dispone de la facultad unilateral de dar por terminada esta habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan esas circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le dieron origen a la misma.

7. ¿Qué debo tener en cuenta para implementar el trabajo en casa en mi empresa, oficina o entidad?

Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. Y en ese orden, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación. Sin que se requiera una notificación especial al Ministerio del Trabajo ni un ajuste o modificación al Reglamento Interno de Trabajo. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública; por manera que de no llegarse a un acuerdo, corresponderá al empleador suministrar los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada. Siendo importante advertir que en todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades; cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa. Finalmente, no debe perderse de vista que la habilitación del trabajo en casa mantiene la facultad subordinante del empleador, es decir de dar órdenes e instrucciones al colaborador, así como de supervisar las labores del trabajador; manteniéndose también todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio en cabeza del trabajador. También deberá respetarse el horario y jornada laboral de los colaboradores, su salario, el reconocimiento del auxilio de transporte a título de auxilio de conectividad digital para aquellos que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, junto con las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.

8. ¿Finalmente, explíquenos en qué consiste el trabajo remoto?

El trabajo remoto fue establecido mediante la Ley 2121 de 2021, y se entiende como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Debe entenderse que el trabajo remoto no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo, trabajo a domicilio o el trabajo en casa; y para su constitución deberá requerir la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, valga decir, la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto de su empleador y un salario como retribución del servicio. Adicionalmente, deberá respetar las garantías y derechos mínimos en materia laboral, así como las garantías sindicales y de seguridad social. Con esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo de manera remota, no se requiere de un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, por manera que el colaborador puede prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador y previo visto bueno de la ARL; de ahí que el trabajador siempre deba contar con una conexión y cobertura de internet e informe al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva. Así mismo, es preciso señalar que el trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo podrá darse de manera remota y completando su perfección con la firma electrónica o digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos o garantías irrenunciables como el tiempo de descanso o el reconocimiento y pago de trabajo suplementario o de horas extras. Finalmente, debe recordarse que no existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador; siendo imprescindible la aceptación del trabajador para estipularse la cláusula de exclusividad.

9. ¿Qué debo tener en cuenta para implementar el trabajo remoto?

El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él; también deberá asumir el mantenimiento

de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. El contrato de trabajo, ejecutado bajo la forma de trabajo remoto, deberá constar por escrito en el que se incluyan las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; además deberá determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella; definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto y las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto; siendo importante que se informe únicamente a la ARL sobre la implementación de esta modalidad, prescindiendo entonces de la notificación al Ministerio del Trabajo o de adición al Reglamento Interno de Trabajo. Por último, es importante advertir que el empleador conserva su poder subordinante y la facultad de ejercer su poder disciplinario cuando haya lugar; mientras que el trabajador dispone de todos sus derechos y garantías laborales, tales como el pago de un salario, de su afiliación y pago de cotizaciones al sistema de seguridad social integral, a los tiempos de lactancia o de licencia de maternidad; y su jornada laboral deberá estar ajustada a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, por manera que el trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador, facultándose la distribución de esta jornada en la semana sin que implique un cumplimiento estricto de horario al día.

CONCLUSIONES GENERALES

El teletrabajo es la modalidad laboral tendencia en el mundo gracias al equilibrio entre la vida laboral y personal, la autonomía, el manejo del tiempo y principalmente el aumento de la productividad, aunque los beneficios son extensos, también se pueden derivar en algunas complicaciones especialmente asociadas a la personalidad y el carácter de los teletrabajadores como por ejemplo el aislamiento social y la involución de herramientas laborales comportamentales como el liderazgo y trabajo en equipo.

- El trabajo en casa es una modalidad de transición entre el trabajo presencial y el trabajo remoto en caso de que se presenten condiciones ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo hasta que desaparezcan, ejemplo la pandemia COVID 19, permite a la empresa seguir sus ciclos productivos y a los empleados mantener la estabilidad en el empleo.

- Ser teletrabajador no implica ningún cambio ni desmejora en los derechos y beneficios laborales. La legislación es clara en este sentido y así mismo deben serlo las políticas de las entidades que adoptan el modelo.

- Beneficio de empleado y empleador de trabajo en casa, mantener el vínculo y las obligaciones contractuales en caso de situaciones de emergencia sanitaria para la actualidad, dado que se presta el servicio para el empleador y el empleado continúa recibiendo las remuneraciones pertinentes

- Beneficios para empleados: Evitar desplazamiento a las instalaciones de trabajo (dedicando estes tiempo a actividades personales)

- Beneficios del empleador: Pecuniarios, reducción de gastos en servicios públicos, instalaciones, reducción de daños en equipos por uso.

Realizar capacitaciones virtuales sin disponer alquiler o adecuación de instalaciones

4.8 PREVENCIÓN DE ESTAFAS A LOS TRABAJADORES



El empleo
es de todos

Mintrabajo





UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



Red de Radio
Universidad de Colombia



Sintonizanos
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





¿Cuál es el concepto de afiliación colectiva?

¿Cuáles son los beneficios de la afiliación colectiva?

¿Quién autoriza a las personas para realizar afiliaciones colectivas?

¿Quién responde en caso de dudas frente a la afiliación colectiva?

¿Quién sanciona a las personas ya sean jurídicas o naturales que realizan afiliaciones colectivas sin están autorizadas?

¿Cuál es la diferencia en afiliarme directamente como independiente o afiliarme a través de una agremiación o asociación?

¿Cuál es la diferencia entre una agremiación y una asociación?

¿Cualquier persona o empresa puede ofertar estos servicios y que pasa si lo hace sin estar autorizados?

¿La publicidad que se encuentra en los postes son empresas autorizadas por el ministerio de salud y protección social para ofrecer estos servicios de afiliación colectiva?

¿Por el hecho de afiliarme colectivamente tengo algún descuento o exoneración en la cotización?

¿Cada vez se ven más afiches en postes ofreciendo afiliaciones a seguridad social muy baratos, de qué se trata?

¿Si trabajo para un empleador puedo tener planillas de pago a través de otra empresa?

¿Si la cotización mínima a seguridad social es de 285 mil pesos mensuales para quien gana un salario mínimo, cómo es posible que cobren ochenta mil pesos o menos?

¿A qué puede tener derecho una persona que se afilia por ese medio?

¿En qué casos es legal que una persona no haga los aportes completos a seguridad social?

¿A qué se expone un trabajador que se “afilia” mediante estos ofrecimientos en los postes?

¿Qué puede sucederle a un empleador que le admite a sus trabajadores la presentación de planillas de afiliación y pago gestionadas mediante esas afiliadoras de poste?

¿Entonces si se pueden hacer afiliaciones colectivas? ¿Quiénes puede hacerlo legalmente?

¿Cómo puede un trabajador saber si la afiliación y pago se está haciendo correctamente?

¿Qué recomienda a las personas que buscan empleo y les piden planillas de pago de aportes?

Si alguien se entera de un caso de estos ¿qué debe hacer? ¿A quién debe acudir?

¿Qué se entiende por trabajador independiente?

¿Cuánto debe pagar por aportes a seguridad social un trabajador independiente?

4.9 PREVENCIÓN DEL SUICIDIO POR CAUSAS LABORALES

■ PARTE 1



El empleo
es de todos

Mintrabajo





UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



Red de Radio
Universidad de Colombia



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



▪ PARTE 2



¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo?

El término “estrés” se utiliza en muchos sentidos hoy en día, describiendo todo desde sentirse enfermo por la mañana hasta el estado de ansiedad que lleva a la depresión. Entre ciertos grupos científicos el estrés tiene connotaciones tanto positivas como negativas. En el contexto de este informe, sólo se tendrá en cuenta el estrés con un impacto negativo y se abordará en el marco del lugar de trabajo.

El estrés no es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. La definición del estrés y la terminología para referirse a los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) y a los riesgos psicosociales ha cambiado a lo largo de los años.

El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. Definió asimismo los “factores estresantes” como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta.

En este sentido, un factor estresante puede ser un agente biológico, una condición medioambiental, un estímulo externo o un evento. El estrés puede referirse a una condición negativa o una condición positiva que responda a un factor estresante y que pueda tener un impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona. Hoy en día, la salud está reconocida como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos), y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales).

¿Cuál es la magnitud del problema del stress en el trabajo? ³⁷

En las últimas décadas, la globalización y el progreso tecnológico han transformado el mundo del trabajo introduciendo nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo y contribuyendo al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados

³⁷ Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. → Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra

al mismo. La globalización ha dado lugar a considerables nuevas oportunidades de desarrollo económico, pero también al peligro que suponen los procesos de competitividad global por la presión que ejercen respecto de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales.

La globalización ha llevado a cambios en los modelos de empleo a través de una mayor flexibilidad de los procesos de trabajo, más empleo a tiempo parcial y trabajo temporal, y contratación independiente del personal. Estas prácticas pueden dar lugar a mayores exigencias e inseguridad laborales, un menor control y una mayor probabilidad de despido de los trabajadores.

El progreso tecnológico y la aparición de internet han conducido a numerosos cambios e innovaciones en los procesos de trabajo, haciendo cada vez más difícil identificar la delimitación entre el trabajo y la vida personal. Los trabajadores pueden sentir que estando conectados más tiempo al trabajo y respondiendo rápidamente es un signo de buen rendimiento, continuando a realizar en la práctica su trabajo en casa y fuera de los horarios de trabajo.

La incompatibilidad de los roles del trabajo y la familia, motivo de conflicto de comportamiento, de tiempo y de tensión en el trabajo, pueden hacer que resulte difícil o imposible cumplir con las exigencias familiares y viceversa.

¿Qué es el Síndrome de Burnout, Como se identifica el síndrome del quemado? ³⁸

El burnout (o agotamiento) es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la implicación a largo plazo en situaciones laborales emocionalmente exigentes.⁶¹ El Síndrome de burnout se puede describir como una respuesta prolongada a una exposición crónica a riesgos psicosociales emocionales e interpersonales en el trabajo.

Se caracteriza por un agotamiento emocional, cinismo (actitudes negativas, deshumanizadas e insensibles hacia las personas que son las receptoras de los servicios de uno), despersonalización, falta de implicación en el trabajo, bajos niveles de realización personal e ineficacia.⁶² El burnout puede ocurrir cuando existe una desconexión entre la organización y el individuo respecto de los principales ámbitos de la vida laboral: valores, justicia, sociedad, recompensa, control y carga de trabajo.

El burnout es principalmente el resultado de los siguientes factores psicosociales: elevado o incontrolable carga de trabajo (exigencias de carácter cuantitativo y emocionales), ambigüedad de roles, cambios organizativos, baja satisfacción laboral y realización personal, desequilibrio de recompensa por el esfuerzo realizado, escasas relaciones interpersonales y de apoyo en el trabajo y la violencia en el lugar de trabajo, incluidos el acoso y el bullying. El dolor de cabeza, el insomnio, los trastornos del sueño y alimenticios, el cansancio y la irritabilidad, la inestabilidad emocional y la

³⁸ Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. ↪ Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra

rigidez de las relaciones sociales son algunos de los síntomas inespecíficos asociados al síndrome de burnout. El Síndrome de burnout se ha asociado también al alcoholismo y los problemas de salud como la hipertensión y el infarto de miocardio. Otros efectos pueden ser la disminución de la energía, los trastornos de sueño y quejas neurovegetativas y funcionales. La incidencia de burnout y su reconocimiento ha aumentado de forma importante durante los últimos años y se han realizado varios estudios en numerosos países para examinar sus causas; siendo la más significativa de todo el estrés relacionado con el trabajo. Además, un número creciente estudios muestra que el género femenino se asocia con un creciente riesgo de sufrir burnout.

Esto se puede explicar por el hecho de que varios factores psicosociales relacionados con el burnout y el estrés relacionado con el trabajo pueden ser más frecuentes entre las mujeres (por ejemplo, el doble papel que tienen que jugar en el hogar y en el trabajo; los roles de género de la sociedad y la influencia de las expectativas sociales, el riesgo de acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica y la discriminación de género reflejada en los salarios inferiores y en las mayores exigencias del trabajo).

Explíquenos el suicidio en el contexto del trabajo:

Cada año más de 800.000 personas mueren como consecuencia del suicidio según la OMS.³⁹ Más del setenta y cinco por ciento de todas las muertes por suicidio tienen lugar en los países de ingresos bajos y medios y la mayoría de las muertes por suicidio ocurren entre la población económicamente activa. Los comportamientos suicidas se han asociado a los síntomas de la depresión. El vínculo entre el suicidio y los trastornos mentales (en concreto, la depresión y los trastornos asociados al abuso de sustancias) es un hecho reconocido.⁴⁰

El suicidio es una decisión íntima, y lo detonan condiciones de riesgo psicosocial en las empresas, que terminan afectando la salud mental del trabajador. Fallas laborales, se observan, en una epidemia suicidios en serie, estos hechos se han convertido en uno de los casos de supuesto acoso laboral más sonados de Europa.

“Sus directivos, son acusados de ser los impulsores de una cultura empresarial que supuestamente provocó que 19 trabajadores se suicidaran, otros 12 lo intentaron y 8 más sufrieran depresión. El caso de France Telecom ha traspasado fronteras y es visto por muchos como uno de los ejemplos más claros del daño que un ambiente laboral tóxico puede hacer en la vida del personal”⁴¹.

³⁹ OMS, La depresión (Nota descriptiva N°369. Octubre de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/> Ibidem.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ BBC News Mundo. (11 de 07 de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sector-financiero/france-telecom-por-suicidios-de-trabajadores-juzgan-a-ejecutivos-de-empresa-europea-387168>

En la historia de la psicología social, se presentó un culto, causante de suicidios colectivos⁴², en una secta, dirigida por el pastor estadounidense, James Warren Jim Jones, el 18 de noviembre de 1978, por parte de 912, de sus miembros en Jonestown (Guyana).

Los creyentes, eran explotados laboralmente y en situación de vulnerabilidad, por el desempleo. El patrón de reclutamiento ideológico y adoctrinamiento fue llenar vacíos existenciales, relacionados con la búsqueda de significado, por la vida.

Con frecuencia, son varios los factores de riesgo que actúan de forma acumulativa para aumentar la vulnerabilidad de una persona a adoptar comportamientos suicidas, incluidos aquellos a nivel individual (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio).⁴³

Pensando la relación, suicidio - trabajo, es urgente detener las manifestaciones, de una cultura de no vida y muerte, presente en los jóvenes, que ni estudian ni trabajan, los desempleados y los acosados en el trabajo.

Las intenciones suicidas pueden surgir por riesgos psicosociales asociados a coyunturas judiciales, discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas, abuso físico o psicológico, problemas académicos o de trabajo.⁴⁴

La precarización laboral, como causa y origen del suicidio, es un problema de ética aplicada, a escala bioética y biopolítica; a ser tenido en cuenta, por la academia, el estado y a las empresas; es hora de evitar, la anti - vida laboral, resultado de ver el trabajo como negocio o mercancía.

Con frecuencia, son varios los factores de riesgo que actúan de forma acumulativa para aumentar la vulnerabilidad de una persona a adoptar comportamientos suicidas, incluidos aquellos a nivel individual (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio).⁸⁴ Sin embargo, las intenciones suicidas pueden surgir por riesgos psicosociales asociados a coyunturas judiciales, discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas, abuso físico o psicológico, problemas académicos o de trabajo.

¿Qué es salud mental?

¿Que son problemas y trastornos mentales?

⁴² Reiterman, T., & Jacobs, J. (1982). Raven: The Untold Story of Rev. Jim Jones and His People. Dutton Adult.

⁴³ Foster (2011). Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra

⁴⁴ Ibidem.

¿Qué es el estigma en la salud mental?

¿Cuáles son los Factores de riesgo psicosocial en el mundo del trabajo?

¿Como se identifican síntomas de afectación de la salud mental en el trabajo y sus diferentes desencadenantes?

¿Por qué es necesario un enfoque colectivo para prevenir y controlar las causas del estrés relacionado con el trabajo? ⁴⁵

En este complicado contexto, en el que el lugar de trabajo se ha convertido en una importante fuente de riesgos psicosociales y escaso equilibrio entre el trabajo y la vida personal; se ha convertido también en lugar ideal para abordar esos riesgos psicosociales que originan el estrés relacionado con el trabajo y sus consecuencias para la salud.

Las empresas no deberían centrarse únicamente en una dar una respuesta al problema. Se debe fomentar además un enfoque colectivo de la prevención del estrés relacionado con el trabajo y la promoción de la salud mental en el trabajo. La mayoría de las iniciativas relativas a la gestión del estrés en el lugar de trabajo han consistido en el asesoramiento individual, la iniciación y asesoramiento del nuevo personal, el apoyo continuo de los compañeros y sindicatos durante la duración del desempleo, así como el apoyo individual para abordar los acontecimientos más importantes de la vida, mediante la creación de vínculos con las ONG locales.

Es necesario un enfoque amplio dirigido a promover la salud mental en el trabajo, que rompa con las medidas tradicionales y avance hacia respuestas innovadoras y eficaces mediante medidas colectivas e individuales. La adopción de medidas de carácter colectivo en el lugar de trabajo puede ofrecer apoyo y permitir a los trabajadores ser cada vez más productivos sin soportar los efectos negativos del estrés.

Por el contrario, existe el consenso en general de que mejorar la capacidad individual para enfrentarse al estrés puede constituir una estrategia complementaria valiosa como parte de un proceso más amplio, colectivo y de organización para luchar contra el estrés relacionado con el trabajo. Es fundamental lograr formas innovadoras para abordar las consecuencias de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo combinando las medidas colectivas y las individuales.

La respuesta ideal al estrés consiste en su prevención, que se puede lograr abordando el origen del problema: sus causas. Sin embargo, como son muchos los factores de riesgo psicosocial que pueden ser origen del estrés, no se pueden evaluar y gestionar de forma aislada. Las causas pueden tener su origen en el trabajo, el hogar, el entorno social o en la sociedad en su conjunto. En cada uno de

⁴⁵ Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra.

estos contextos puede haber una fuente o más de estrés, así como recursos que contribuyan a prevenir o reducir su impacto. El estrés puede a su vez tener efectos en más de uno de estos contextos.

Sin embargo, como no podemos pretender influir en todos estos aspectos y en todos estos contextos, la actuación en el lugar de trabajo debería orientarse hacia intervenciones que puedan prevenir o controlar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Dichas intervenciones tendrán un impacto positivo sea en el lugar de trabajo y más allá.

La mejor manera de abordar el estrés relacionado con el trabajo es mediante estrategias para enfrentarse a los factores de riesgo psicosocial en su origen en las condiciones de trabajo, el medio ambiente de trabajo, la cultura organizativa y las relaciones de trabajo.

Una vez que se ha reconocido la existencia del estrés relacionado con el trabajo y se han identificado los riesgos psicosociales en su origen, se deberían tomar medidas para abordarlos en la fuente. Por ello, las medidas que se tomen deben dirigirse a eliminar tantas causas como sea posible, de forma que se reduzca o prevenga el estrés relacionado con el trabajo en el futuro.

¿Cuál es el impacto en la productividad y los costes económicos del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos mentales asociados? ⁴⁶

El impacto del estrés relacionado con el trabajo en la productividad y en el conjunto de la economía es considerable. El estrés relacionado con el trabajo puede afectar gravemente el rendimiento general de los trabajadores de forma negativa en lo relativo a la eficiencia y la precisión. Los estudios de investigación del impacto del estrés relacionado con el trabajo en los resultados de la organización han encontrado una serie de comportamientos asociados que afectan a la productividad, la competitividad y la imagen pública de la empresa.

Por ejemplo, además de los efectos en la salud y bienestar de los trabajadores, un medio ambiente de trabajo deficiente desde un punto de vista psicosocial que contribuye al estrés relacionado con el trabajo puede resultar en un mayor absentismo y presentismo, así como a una menor motivación, satisfacción y compromiso, aunado a la rotación del personal e intención de renuncia. Todo lo anterior puede producir un efecto negativo

en términos de costes humanos, sociales y financieros. El absentismo tiene un largo historial de investigación, como consecuencia de su generalización y los costes asociados para las empresas y la sociedad, mientras que existen muchos menos estudios sobre el presentismo. La evidencia demuestra que el absentismo se asocia con el estrés relacionado con el trabajo y los factores de riesgo psicosocial como la carga de trabajo, el control del trabajo, el conflicto de roles, el desequilibrio

⁴⁶ Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra.

de recompensa por el esfuerzo realizado, la calidad del liderazgo, el trabajo por turnos, la limitada promoción profesional y las relaciones sociales en el trabajo (incluidos el escaso apoyo social y la violencia en el lugar de trabajo, el bullying y la discriminación).

La literatura científica sobre el presentismo indica conclusiones similares, destacando que el aumento del estrés relacionado con el trabajo se asocia a un incremento del presentismo, incluso mayor que el absentismo. Las políticas organizativas relativas a la remuneración, baja por enfermedad, control de asistencia, reducción de plantilla, y permanencia en el empleo, así como el diseño del trabajo (como las exigencias laborales, la libertad de adaptación, la facilidad de reemplazo y el trabajo en equipo) favorecen el presentismo.

Otros riesgos psicosociales identificados como indicadores del presentismo son el apremio del tiempo, los escasos recursos y la mala situación financiera.

Por último, cabe señalar que el presentismo, por su parte, puede llevar al burnout con el tiempo. De hecho, se concluyó que el agotamiento y el presentismo son recíprocos, señalando que los trabajadores que sufren agotamiento ponen en funcionamiento estrategias de compensación del trabajo que en último lugar aumentan su agotamiento.

Con el paso del tiempo, los factores de riesgo psicosocial relacionados con los resultados de la organización, como los niveles de satisfacción laboral, la motivación, el compromiso y la intención de renunciar han recibido mucha atención en la documentación científica, ya que son considerados como indicadores del rendimiento individual y de la organización. La satisfacción laboral se puede considerar un factor determinante de la salud y el bienestar de los trabajadores, así como de su rendimiento.

Por favor explíquenos ¿qué es el suicidio asociado al trabajo? ⁴⁷

El suicidio lleva implícitas una serie de situaciones de todo orden: biológico, fisiológico, emocional, ambientales, económicos, laborales, sociales, e incluso culturales, que pueden estar asociados a la salud mental; es por ende un comportamiento multicausal que cobra cada día mayor fuerza, siendo considerado en el contexto colombiano un problema de salud pública, que puede ser prevenible. La actividad laboral, las demandas del trabajo, los estilos de liderazgo, el clima y la convivencia en el campo empresarial, entre otros aspectos; hacen su aporte a la salud mental de los trabajadores y con ello pueden incrementar o disminuir los factores de riesgo frente al suicidio.

En torno al suicidio es claro que se trata de una conducta multifactorial en la que se entremezclan los factores de riesgo psicosocial, haciendo difusa su diferenciación y enmascarándose unos con

⁴⁷ De Vega Yazmina, Nuñez Lilibeth, Puche José, Puche Xiomara, Villalta Hugo. Resumen analítico de investigación -rai- suicidio asociado al trabajo en Colombia: un reto para la prevención. Corporación Universitaria Unitec Escuela De Ciencias Económicas Y Administrativas Especialización En Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo. Bogotá D.C. mayo 2020.

otros; entre los resultados indirectos de esta investigación se reitera que el suicidio asociado al trabajo, se da como respuesta a un conjunto de factores de riesgo (fisiológicos, mentales, personales, familiares, sociales y laborales); así mismo su efectiva intervención precisa además de su caracterización, de la acción conjunta de: persona, familia, empresa e institución de salud, entre otros. La base para esta intervención ya está dada, pues en el contexto colombiano, se cuenta con leyes como la de salud mental, y todo un conjunto de normas que implican la intervención desde el campo organizacional, esta normativa es el piso sobre el cual debe tejerse el accionar preventivo; sin embargo, las medidas preventivas desde todos los frentes se quedan cortas; las cifras son la mejor prueba de ello 2.696 suicidios en el año 2018.

Se recomienda igualmente a las empresas la implementación de programas para la intervención constante de los factores de riesgo psicosocial utilizando estrategias efectivas en las que confluyan las acciones sobre las diversas necesidades de formación de sus trabajadores, evidenciadas en el comportamiento cotidiano dentro de la organización y respaldadas por los requisitos legales tomados como referencia en esta investigación.

Para las personas encargadas de la implementación y sostenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST, se recomienda que mantengan una actitud previsoras que les permita identificar en la población trabajadora de las empresas conductas asociadas a enfermedad mental, dificultades de interacción, o cualquier alteración del estado emocional, como alarmas que requieren de sus oportunas respuestas sí mismo a las áreas encargadas de la gestión del talento humano en las diferentes organizaciones, se recomienda el acompañamiento especial a los trabajadores que tienen factores de vulnerabilidad a saber:

trabajadores que viven solos o separados geográficamente de sus familias, trabajadores en procesos de duelo o separación de sus parejas, trabajadores con niveles altos de endeudamiento, trabajadores con adicciones, enfermedades físicas o mentales crónicas, trabajadores con constantes conflictos laborales y conductas inadecuadas en la convivencia laboral, así como aquellos que manifiesten cambios drásticos en su comportamiento.

4.9.1 INTERVENCIÓN EN LA SECCIÓN DE HISTORIAS A CARGO DE ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO. Profesional de Negocios Internacionales de la Universidad Piloto).

FRANCE TELECOM: LOS SUICIDIOS DE 19 TRABAJADORES POR LOS QUE JUZGAN A LOS EJECUTIVOS DE UNA DE LAS GRANDES EMPRESAS DE EUROPA. ⁴⁸



No todos los casos forman parte del proceso judicial actual. Hace una década eran parte de la cúpula de la mayor teleoperadora de Francia, pero hoy se sientan en el banquillo, acusados de ser los impulsores de una cultura empresarial que supuestamente provocó que 19 trabajadores se suicidaran, otros 12 lo intentaran y 8 más sufrieran de depresión.

El caso de France Telecom, que en 2013 cambió su nombre a "Orange", ha traspasado fronteras y es visto por muchos como uno de los ejemplos más claros del daño que un ambiente laboral tóxico puede hacer en la vida del personal. La empresa y siete de sus ex altos ejecutivos están acusados de haber infligido o haber sido cómplices de "acoso laboral" a 39 empleados entre 2007 y 2011. Los sindicatos hablan de un número mayor de trabajadores afectados, con al menos 35 suicidios registrados. Esta es la primera vez que una firma del CAC 40, el índice bursátil que incluye a las 40 empresas de más valor de la Bolsa de París es jugada por acoso laboral.

La actual Orange se enfrenta a una multa de 75.000 euros (cerca de US\$85.000); tres exdirectivos podrían ser condenados a un año de cárcel y a una multa de 15.000 euros (cerca de US\$17.000); y otros cuatro, a ocho meses de prisión y sanciones de 10.000 euros (poco más de US\$11.000), según la agencia de noticias AFP. El juicio acabó este jueves y el veredicto se dará a conocer en diciembre.

Los acusados han reconocido que la reestructuración que pusieron en marcha fue dura para el personal, pero en todo momento negaron que esta involucrara acoso laboral. Esta es la historia de cómo lo que debería haber sido un plan para reestructurar una antigua empresa estatal que acababa de ser privatizada terminó siendo visto como una fuente de estrés, depresión y muertes, según los sindicatos, víctimas y familiares. El gobierno se reunió con France Telecom ante el aumento de los suicidios en 2009.

⁴⁸ Redacción BBC News Mundo. Obtenido 12/ 3/2022: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>

"Salidas naturales." Cuando France Telecom fue privatizada en 2004, sus nuevos dueños recibieron una compañía líder en su sector, pero con deudas y muchos empleados que, pese al cambio, consiguieron mantener su estatus de funcionarios. Es decir, que no podían ser fácilmente despedidos. Dos años después, la directiva inició una reestructuración que se llevaría a cabo a través de dos planes denominados NEXT ("a continuación") y ACT ("actuar") y que la acusación ve como la semilla de los problemas que vendrían después.

El objetivo de estos planes era recortar 22.000 de los más de 100.000 puestos de trabajo de la empresa, así como realizar 10.000 traslados de personal. Estos 22.000 recortes debían ser "salidas naturales", o sea, voluntarias, según dijo entonces a la prensa el presidente y director general de la firma, Didier Lombard.

"Esta cifra no me sorprendió. Todo esto viene de la sobrecontratación que hubo en los 70 y los 80. Esas personas estaban llegando al final de sus carreras", afirmó Lombard ante la corte en mayo. El ejecutivo defiende que en esa época se enfrentaba al reto de salvar la empresa de la bancarrota. Pero lo que se planteó como una meta acabó convirtiéndose en una "obsesión", según afirmó ante el tribunal la fiscal Françoise Benezech: "Se volvió el núcleo del trabajo de los dirigentes de France Telecom". Para la otra de las fiscales que lleva el caso, Brigitte Pesquié, este es el "dossier de acoso laboral más grave que he visto".

Pero ¿qué fue lo que France Telecom hizo mal? Entre 2007 y 2011, se registraron decenas de suicidios entre empleados de France Telecom. "Por la ventana o por la puerta" La firma está acusada de haber hostigado a los empleados que no quería más en plantilla para que renunciaran.

Testimonios de trabajadores, familiares e incluso cartas de suicidios dan cuenta de situaciones en las que empleados se quedaban sin funciones porque sus puestos habían sido eliminados y nadie les proporcionaba instrucciones sobre sus nuevas tareas.

A otros se los obligaba a trasladarse a centros de trabajo lejos de sus casas. Algunos se sentían humillados porque les habían rebajado de categoría y salario. Nicolas Grenoville, de 28 años, se quitó la vida el 10 de agosto de 2009 en su departamento con un cable de France Telecom, según informó en su día el abogado de su familia. En una carta, el joven escribió: "Mi trabajo me hace sufrir... No aguanto más este empleo y a France Telecom no le importa".

Grenoville había sido contratado como técnico de intervención de redes cuatro años antes, según explicó su hermano a Le Parisien. En 2008, su puesto fue suprimido y, a inicios de 2009, el joven fue colocado en otro de atención al cliente sin la formación ni apoyo necesario para un cambio de funciones de ese tipo, según determinó la inspección laboral.

La empresa se enfrenta a una multa de 75.000 euros. El juzgado de instrucción consideró que había sufrido sobrecarga de trabajo, disminución de salario y condiciones laborales degradadas. Según

declaró un colega, Grenoville perdió entre 10 y 15 kilos porque estaba "desesperado" por hacer todo el trabajo que le encargaban y que no le daba tiempo para comer.

"Nos hablaba de presión moral y física, de altercados con clientes y colegas, de la obligación de facturar como fuera... Para él, en el día a día, ir a trabajar se había vuelto un infierno. Cuando estás solo, nadie te ayuda, tus superiores se burlan...", le dijo su hermano, Vincent Grenoville, a la publicación francesa. Los suicidios comenzaron en 2007, dos años después continuaban y la empresa seguía negando que fueran su responsabilidad pese a que su nombre aparecía en muchas cartas de despedida y que más de un empleado escogió su centro de trabajo como lugar para acabar con su vida. En julio de 2009, otro empleado de 52 años se había quitado la vida en Marsella dejando muy claro el motivo en una carta: "Me suicido debido a mi trabajo de France Telecom. Esa es la única razón". Otro trabajador describió en la suya la cultura empresarial de France Telecom como una "gerencia a través del terror".

Didier Lombard y otros tres ejecutivos se enfrentan a un año de cárcel y una multa de 15.000 euros. A inicios de septiembre de ese mismo año, un empleado de más de 50 años se apuñaló en el abdomen en medio de una reunión. Le acababan de confirmar que, tras 30 años en la empresa, su puesto de trabajo iba a ser eliminado y ahora debía ejercer otro "menos interesante", según explicó entonces un delegado sindical al diario Le Figaro. "Había comenzado desde abajo y se había esforzado por escalar", explicó. El hombre se recuperó de sus heridas. Pocos días después, una trabajadora de 32 años se tiró por la ventana de una sede de France Telecom en París, cumpliendo sin saberlo con algo que Lombard había prometido tres años antes, cuando le explicaba a una serie de altos cargos de la empresa el objetivo de NEXT y ACT: "En 2007, conseguiré estas salidas de una forma u otra, por la ventana o por la puerta". Fue una frase "idiota", un "error", una "burrada", según admitió el ejecutivo durante la fase de instrucción.

"¿Es el suicidio la solución?" Pese a que los suicidios llevaban años protagonizando titulares, en 2011 todavía seguían dándose. Para entonces, Lombard ya había renunciado a su cargo. Uno de los casos más dramáticos fue el de Rémy Louvradoux, de 56 años. El 26 de abril de ese año, se prendió fuego frente a su centro de trabajo en Burdeos. Llevaba años siendo trasladado de un puesto a otro desde que su plaza como responsable regional de prevención de riesgos fue anulada en 2006.

Rémy Louvradoux se prendió fuego en el estacionamiento de su centro de trabajo. Louvradoux envió varios correos a la dirección denunciando su situación. "Puestos de mando desposeídos de su poder: ¡ya no son nada! [...] En este segmento estoy yo", escribió en uno. En ellos contó su angustia y sufrimiento ante lo que consideraba el deterioro de sus condiciones de trabajo. Ante la falta de respuesta, en septiembre de 2009 les escribió: "¿Es el suicidio la solución?" A su hija, Noémie Louvradoux, le quedaban pocos días para cumplir los 18 años cuando su padre murió. En el juicio, contó lo que vivió su familia. "Ya no conocía a sus compañeros de trabajo, ya no quería salir", relató. "Estaba cansado todo el tiempo. Antes, hacía ciclismo y natación. Lo dejó todo". "A pesar de todo,

hacíamos vida de familia, comíamos juntos. Pero mi padre ya solo quería silencio, entraba en cólera, ya no hablaba más, solo con mi madre". Uno de los responsables de su área admitió durante la fase de instrucción que los trabajos que le encargaban a Louvradox "no eran puestos de verdad". "No eran muy constructivos, no eran gratificantes", dijo, según reportó Le Monde.

"Su compasión es ficticia, obscena, fea, 'compartimos su dolor ... haremos lo que sea necesario...", le dijo Noémie Louvradox al equipo de antiguos ejecutivos acusados. "¡Pero la muerte de mi padre es el éxito de su objetivo! ¡Es la bonificación de quien canceló su puesto de trabajo

4.10 BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL INGENIO CARMELITA S.A.



El empleo es de todos

Mintrabajo



Ingenio Carmelita
Hecho con el corazón





UNIVERSIDAD
Unipiloto
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

Buenas prácticas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ingenio Carmelita

Entrevista a
Laura Gil, coordinadora de mejoramiento continuo

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





Quiénes Somos Ingenio Carmelita

Somos una de las empresas agroindustriales más importantes del Sur Occidente colombiano, con más de 70 años de trayectoria en el mercado y estamos dedicados a promover el desarrollo socioeconómico de la región a través de la producción de azúcar y sus derivados.

Es una industria moderna, dinámica e innovadora, comprometida con el cuidado del medio ambiente por medio del uso eficiente del recurso hídrico desde el cultivo, el cuidado de las cuentas de los ríos, el incremento de cosecha en verde, la generación de Bioenergía y el uso de combustibles renovables para el procesamiento de sus productos, lo cual se ve reflejado en el portafolio de azúcar que brinda el Ingenio Carmelita, el cual se caracteriza por ser más natural, de alta pureza y calidad, con menos procesamiento que el azúcar refinado, libre de gluten y proveniente de campos genéticamente no modificados en el Valle del río Cauca, además producimos miel, bagazo y energía renovable.

El apoyo al crecimiento y desarrollo de los colaboradores, bajo una cultura organizacional estratégica, que logra el balance entre el desarrollo profesional y enfoque humano, hacen al Ingenio Carmelita un lugar ideal para trabajar.

En desarrollo a la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, apoya acciones que conllevan al fortalecimiento de la calidad educativa y el bienestar social, para transformar la vida de familias y comunidades de la zona de influencia.

El Ingenio Carmelita se caracteriza por ser un referente en la transformación sostenible del campo y del desarrollo empresarial de su zona de influencia. Ingenio Carmelita, un ingenio hecho con el corazón.

1. ¿Cuál ha sido el papel desempeñado por la alta dirección en la implementación de las buenas prácticas asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

R//: Desde la alta dirección de Ingenio Carmelita S.A. se ha tenido un respaldo frente a las diferentes de acciones en pro del mejoramiento continuo de los procesos, permitiéndole así la destinación de recursos técnicos y financieros para una efectiva sinergia entre el SG-SST y la operación productiva toda la compañía.

2. ¿Cómo Ingenio Carmelita ha logrado ambientes de trabajo seguro para sus colaboradores, contratistas y subcontratistas?

R//: Los ambientes seguros se han logrado de manera paulatina, a través de mecanismo de participación y consulta, tales como el COPASST, campañas de seguridad, brigada de emergencia, acompañamiento permanente, entre otros; obteniendo como resultado una transformación cultural en todos los niveles de la compañía.

3. ¿Cuáles son los principios o bases fundamentales para la implementación de las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo?

R//: El común denominador para la implementación de las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo han estado enfocados en el autocuidado, trabajo en equipo, comunicación asertiva, iniciativa, hermandad y un reconocimiento nato de los riesgos y peligros en los puestos de trabajo. De manera paralela, la actualización de la información, acompañamientos y valor agregado.

4. ¿Cuáles han sido los mecanismos de participación usados por los colaboradores en seguridad y salud en el trabajo?

R//: En busca de garantizar espacios seguros de trabajo, encaminadas a la prevención de incidentes y accidentes de trabajo; se cuentan mecanismo de participación y pasiva del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el reporte de actos y condiciones inseguras, inspecciones de seguridad, comité de convivencia laboral, participación en prendas dotación y Elementos de Protección Personal en prueba, entre otras acciones que fortalecen la dinámica organizacional.

5. ¿Las buenas prácticas implementadas han presentado resultados positivos?

R//: Dentro de la evolución de Ingenio Carmelita S.A a pasos agigantados, desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, se han implementado buenas prácticas en materia de autocuidado, identificación de riesgos y peligros mediante el análisis de trabajo seguro antes de iniciar labores, retroalimentación de oportunidades de mejoras, que ha fortalecido una cultura de prevención, muestra de ello se ve reflejado en una reducción del -60% de accidentabilidad laboral comparado con el año 2020.

6. ¿Cómo se ha logrado promover cultura en seguridad y salud en el trabajo?

R//: La promoción de la cultura en seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de la compañía, han sido por medio de campañas de sensibilización significativas y lúdicas que han permitido generar conciencia y compromiso en los colaboradores, implementación de diligenciamiento del Análisis de Trabajo Seguro antes de iniciar actividades laborales y reporte, seguimiento y cierre de condiciones inseguras.

7. ¿Cuál ha sido el mayor logro realizado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?

R//: En el transcurso del crecimiento de compañía, uno de los mayores logros en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo han sido la certificación con la norma internacional ISO 45001:2018 en el año 2020 y recertificación de esta en el 2022, que acreditaba que el promoción y mejoras de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de todos los colaboradores de

la empresa, con el fin de preservar su bienestar físico, mental y social a nivel individual y colectivo, adicionalmente un reconocimiento especial en el presente año por la Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS por las buenas prácticas del SS-SST, continuidad del negocio y respuesta ante emergencias, destacando la alta responsabilidad, compromiso con la construcción permanente de una cultura de autocuidado, siendo la única empresa del sector ante tal distinción.

8. ¿Qué papel ha jugado los líderes de proceso para promover seguridad y salud en el trabajo?

R//: Los líderes de proceso representan un pilar mancomunado frente al despliegue de actividades que aportan significativamente al sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que con ello se han construido y actualizado las matrices de peligros y valoración de riesgos, intervención en cierre de condiciones inseguras, aportes en la cimentación de las matrices de dotación y Elementos de Protección Personal EPP por cargos, lo cual se traduce en un compromiso transversal en el mejoramiento continuo de los procesos y colaboradores.

9. ¿Cuáles han sido los mecanismos de control que se han definido para garantizar operaciones seguras?

R//: Como mecanismo de control se tienen como establecido rondas de seguridad, charlas de 5 minutos antes de iniciar actividades, reportes y seguimiento oportunos de condiciones inseguras que representan oportunidades de mejoras en el sistema, capacitaciones técnicas y prácticas frente a la reducción y mitigación de los riesgos y peligros en las áreas de trabajo.

10. ¿Qué estrategias ha implementado el Ingenio para crecimiento de las empresas filiales, contratistas y subcontratistas?

R//: En busca de la optimización de los procesos, una de las estrategias principales es la creación e implementación del *Formulario de Inscripción a contratistas* por medio de las herramientas de Google-G-suite, que permite que contratistas aporten los documentos según los alcances de sus servicios, esto ha facilitado la centralización de información y mejor control de los mismos ya que sin el aval del área de Seguridad y salud en el Trabajo no se podrán generar las ordenes de compra para los contratistas. De igual manera como medidas de control se ejecutan auditorías anuales bajo la resolución 0312 de 2019, acompañamiento para el levantamiento de la información y fortalecimiento de los sistemas de gestión de las empresas filiales, contratistas y subcontratistas.

4.11 EL SERVICIO TEMPORAL EN COLOMBIA



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

**¿Cuáles son los derechos de los
trabajadores de las empresas
de servicios temporales?**

El servicio temporal en Colombia, entrevista
a **Nataly Alejandra Vallejo**
inspectora de trabajo del
Ministerio del Trabajo





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



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



¿Qué es el Servicio Temporal en Colombia?

Es la contratación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.

¿Cuáles son las clases de trabajadores vinculados en las Empresas de Servicios Temporales?

Trabajadores de Planta: Son los que desarrollan su actividad en las instalaciones propias de las empresas de servicios temporales. (Administrativos)

Trabajadores en Misión: Son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las instalaciones de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

¿Cuáles son los derechos de los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales?

DE PLANTA: Todos los relacionados en la Legislación Laboral para los Trabajadores Dependientes.

EN MISION: Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliarse y a pagar los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales y parafiscales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES: La Empresa de Servicios Temporales deberán incluir a los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y deberán suministrarles: una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria, los elementos de protección personal y las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo.

EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA POBLACIÓN TRABAJADORA VULNERABLE:

- A solicitar la autorización de trabajo ante este Ministerio, a respetar las jornadas de trabajo autorizadas, a permitir su educación y a la vinculación al SSSI.
- A solicitar al Ministerio la autorización de despido en los casos de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto o del trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, a la protección de la salud de la materna. De igual forma al entendimiento que la finalización del contrato de duración por obra y labor no es suficiente motivo para dar por terminado la relación laboral.

- Al respeto del fuero establecido por la Ley y ampliado por la Jurisprudencia, al respeto de las recomendaciones médico – laborales, a dar cumplimiento a los procesos de reubicación, readaptación, capacitación de los trabajadores en condición de discapacidad. De igual forma al entendimiento que la finalización del contrato de duración por obra y labor no es suficiente motivo para dar por terminado la relación laboral.

-

¿Cuáles son las obligaciones de las empresas de servicios temporales?

Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio del Trabajo.

La póliza de garantía deberá constituirse en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales. La Póliza de Garantía deberá constituirse por un año.

¿Cuáles son los casos autorizados en los cuales se puede contratar a una Empresa de Servicios Temporales?

1. Labores ocasionales, accidentales o transitorias
2. Reemplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Incrementos de producción, cosechas, periodos estacionales. Prestación de servicios por un periodo de seis meses, prorrogable por otros seis.

¿A qué se refiere el concepto de Temporalidad en las Empresas de Servicios Temporales?

Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere la Ley, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

¿Algunos casos en los cuales se puede imponer sanciones a las Empresas de Servicios Temporales?

1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.
2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.

3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, en los casos no autorizados por la ley y sin realizar el trámite correspondiente ante el Ministerio del Trabajo.

4. Cuando la EST no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene su ajuste, se suspenderá la licencia de funcionamiento.

10. ¿Cuáles son los trámites a cargo del Ministerio del Trabajo respecto de las Empresas de Servicios Temporales?

1. Autorización de Funcionamiento a Empresas de Servicios Temporales. Requisitos como balance, póliza garantía, reglamento trabajo, escritura pública, EST debe entregar informe estadístico, Ministerio registra y consolida esta información estadística, Llevar registro actualizado de socios.

2. Aprobación de los reglamentos de trabajo de las empresas de servicios temporales conforme a lo establecido en el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.

3. Modificación del nombre de una Empresa de Servicios Temporales de oficio o a petición de parte, mediante acto administrativo. Ninguna Empresa de Servicios Temporales puede usar una razón social que induzca a error o confusión con otra ya existente.

4. Determinar el estado de iliquidez de las Empresas de Servicios Temporales en el evento de lo establecido en el artículo 2.2.6.5.18 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y hacer efectivas las garantías. (EST y Trabajadores)

Cuando un grupo de trabajadores presente queja formal por presunta iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, se realizará el correspondiente estudio económico y determinará dentro de los treinta (30) días siguientes, si se encuentra o no en estado de iliquidez.

Determinado el estado de iliquidez, sea por la ocurrencia de uno de los hechos descritos o a través del estudio económico, el funcionario competente procederá por solicitud de los trabajadores en misión, a hacer efectiva la póliza de garantía, mediante acto administrativo que declara el siniestro y ordenará directamente a la compañía de seguros realizar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, con base en las liquidaciones que para el efecto elabore el Inspector de Trabajo del lugar donde se prestó el servicio.

4.12 LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES SON LA SOLUCIÓN AL TRABAJO FORMAL FLEXIBLE EN COLOMBIA.



El empleo
es de todos

Mintrabajo





Red de Radio
Universitaria de Colombia



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

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



Diálogo con
Miguel Pérez,
presidente de ACOSET.



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



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



INTERVENCIÓN DE MIGUEL PÉREZ, PRESIDENTE DE ACOSET:

¿Queremos conocer qué es la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales y cómo funciona la figura en el país?

La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales – ACOSET, es un gremio sin ánimo de lucro, encargado de fomentar la utilización y desarrollo de las Empresas de Servicios Temporales (EST), como medio de garantía para el empresario, el trabajador en misión, de sostenimiento del desarrollo económico de la nación y sus regiones, la promoción de servicios que benefician a sus trabajadores de planta, en misión y sus familias.

Desde 1975, diseña y ejecuta planes a sus afiliados ofreciéndoles orientación, representación y protección a sus intereses, dentro de un criterio de bienestar y progreso del país, ejerciendo un liderazgo en el manejo de los temas del servicio temporal. ACOSET tiene una cobertura a nivel nacional con sus empresas afiliadas distribuidas en 7 capítulos: Antioquia, Atlántico, Bolívar, Cundinamarca, Santander, Valle y Otras Regiones.

Nuestra Misión es Agrupar, representar y velar por los intereses de las Empresas de Servicios Temporales, a través del liderazgo ante los diferentes estamentos públicos y privados, información oportuna, desarrollo de programas de capacitación, generando ventajas competitivas para el sector, respetando los principios constitucionales y legales.

Nuestros Objetivos de la asociación y los principales se concentran en:

- Colaborar con el Estado mediante la formulación y adopción de políticas y medidas que permitan canalizar la oferta y la demanda laboral.
- Obtener reglamentación adecuada que requiere el sector para el libre desarrollo de esta importante actividad económica.
- Mantener la protección de los intereses comunes de sus afiliados.
- Representar al sector ante las autoridades ejecutivas del poder público y el Congreso.
- Defender la libertad de empresa como mecanismo para que la actividad coadyuve con el pleno empleo de recursos naturales, físicos y humanos para el bien del país.
- Intercambiar información con entidades nacionales y extranjeras, relacionadas con el fomento y generación de empleo.

¿Qué función desempeñan las Empresas de Servicios Temporales (EST) en Colombia?

MIGUEL PÉREZ: /Son empresas que dan respuesta efectiva a las necesidades fluctuantes, dinámicas y movibles que presentan los mercados en economías globalizadas e internacionalizadas como las actuales, con una especialidad muy concreta: el manejo de

trabajadores flexibles rotativos que responden a los requerimientos de un medio altamente competitivo e incierto. En Colombia los especialistas en el manejo de este recurso humano son las EST, que apoyan las actividades empresariales mediante el envío de trabajadores en misión para el mejor desempeño de sus actividades, dando respuesta oportuna a los vaivenes que tienen los diferentes sectores.

¿De qué manera se beneficia el país con esta figura?

En dos frentes; uno el laboral, con un trabajador en misión sujeto al régimen laboral que tiene todas las prerrogativas de ley, con un empleador concreto y definido, la EST; de otro lado, los sectores económicos que pueden disponer de un trabajador en misión para atender necesidades justo a tiempo y por los periodos requeridos, que facilita la competitividad de las empresas y su permanencia en los mercados en sectores como el caso de los exportadores, turismo, comercio, construcción, y agrícola, entre otros.

¿En ese orden de ideas, la única figura legal que existe en Colombia, para enviar trabajadores en misión serían las EST?

De acuerdo con las disposiciones vigentes, sí; la ley, con el fin de proteger la formalización del trabajador flexible y rotativo, creó el trabajador en misión que únicamente pueden manejar y contratar directamente las EST como verdaderos empleadores, quienes quedan involucrados en el trabajo decente que promueve la OIT y EL Gobierno Nacional. Manejar trabajadores en misión por fuera de esta figura ha generado abusos y precarización del empleo la desconocerse derechos básicos de los trabajadores, como ha sido el caso tan conocido de las cooperativas de trabajo asociado CTA y otras figuras, como está sucediendo actualmente con el contrato sindical.

En términos concretos, ¿qué es el trabajador en misión?

MP: los trabajadores en misión son aquellos que contratados directamente por la EST a través de las modalidades de vinculación laboral previstas en la legislación son enviados a terceros usuarios a colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades misionales propias, en eventos de diversa índole como remplazos de personal, incrementos en la producción, transporte o ventas, cualquier tipo de servicio o requerimientos del sector agrícola, que se originan por una causa o razón específica. Un pedido, la recolección de una cosecha, una temporada alta, un remplazo por licencia, vacaciones, incapacidad o proyectos específicos, entre otras causales.

¿Qué cifra de los trabajadores en misión está siendo contratada directamente por los usuarios del servicio?

MP: / De acuerdo con las estadísticas que manejamos, el 30% de los trabajadores que son enviados en misión a terceros son contratados directamente por las empresas usuarias del servicio temporal, de los cuales un buen porcentaje son jóvenes que por esta vía inician y empiezan a consolidar su vida laboral y algunas personas mayores que igualmente aportan sus conocimientos al mundo empresarial por este mecanismo, que de otra manera prácticamente no sería posible.

¿Cuáles son los beneficios para las empresas al contratar con una EST?

MP: / Básicamente los resumimos en los siguientes puntos:

- El servicio temporal es un mecanismo de contratación flexible óptimo tanto en tiempos de crecimiento económico como de desaceleración.
- La empresa podrá contratar al personal en misión por el tiempo que lo requiera sin que deban tener una carga económica inoficiosa laboral durante períodos en los cuales no necesiten de personal.
- La empresa ahorrará costos y facilitará su competitividad al no tener que incurrir en costos permanentes para actividades coyunturales.
- Rapidez de Respuesta ante la necesidad de recurso humano.
- Deja la búsqueda y selección de personal en manos expertas.
- Base de datos de trabajadores disponibles, organizada de acuerdo con su experiencia y capacitación.
- Rapidez y profesionalidad en el reclutamiento y selección del trabajador y de equipos completos de trabajadores.
- Cobertura inmediata del puesto vacante, lo que otorga flexibilidad y previsión a los programas de producción.
- Cobertura completa para el trabajador en riesgos laborales seguridad social.
- Combate el empleo informal
- Abastece la demanda de trabajo temporal por parte de ciertos trabajadores: amas de casa, estudiantes, etc.
- Puente entre el trabajo transitorio y permanente.

¿Qué retos tiene el sector para el presente año 2020?

M.P: El principal reto para el sector, es lograr que se entienda que somos la solución a la formalización del empleo flexible en Colombia, respondiendo con un trabajador en misión formal, permanentemente rotativo, en sintonía con una economía sujeta a múltiples vaivenes, incertidumbres y variaciones.

Acoset firmó el pacto por el trabajo decente, ¿de qué se trata?

este reconocimiento por parte del Gobierno Nacional ha sido por la labor, el beneficio y aportes sociales que las empresas de servicios temporales realizan en todas las actividades económicas del país. Celebramos este pacto que refrenda la lucha que llevamos por años para cumplir con todas las normas legales, la formalidad y respeto a los derechos laborales de los trabajadores en misión, en definitiva, es un espaldarazo del Gobierno en el que enfatiza la formalidad e importante rol de las Est en el país para impulsar el trabajo decente y de calidad.

Por último, ¿cuál factor considera importante tener en cuenta para que se acuda a las Empresas de Servicios Temporales?

Que es un sector que llevas más de 50 años funcionando con éxito en el país, con empresas consolidadas, que, sin duda, son las de mayor experiencia y conocimiento del manejo de recurso humano a lo largo y ancho de la geografía nacional, y que cuentan con legislación particular desde la Ley 50 de 1990, en la que se les da objeto social exclusivo para el envío de trabajadores a terceros, contando para ello con resolución para su funcionamiento, expedida por el Ministerio del Trabajo.

4.13 LUCHA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS



El empleo
es de todos

Mintrabajo





UNIVERSIDAD
Unipiloto
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

**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





- 1. ¿Qué es la UNODC y de qué se encarga?**
- 2. TITO MARTÍNEZ ORTIZ: ¿Específicamente a qué refiere la trata de personas y cómo ocurre en el país?**

La trata de personas se define como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas mediante el uso de la fuerza, el fraude o el engaño, con la intención de explotarlas con fines lucrativos. Hombres, mujeres, niños de cualquier edad pueden convertirse víctimas de este delito, el cual ocurre en todas las regiones del mundo. Los traficantes suelen utilizar la violencia o agencias de empleo fraudulentas al igual que falsas promesas de educación y oportunidades laborales, para engañar y coaccionar a sus víctimas.⁴⁹

La trata de personas es un delito que consta de tres elementos fundamentales: el acto, los medios y la finalidad. Los traficantes utilizan tácticas tales como el abuso físico y sexual, el chantaje, la manipulación emocional y la retirada de documentos oficiales, para controlar a sus víctimas. Dicha explotación puede tener lugar tanto en el país de origen de la víctima, como durante la migración o hasta en un país extranjero.

La trata de personas se manifiesta de varias maneras. Entre ellas está la explotación de personas en las industrias del sexo, el entretenimiento y la hostelería. También como trabajadores domésticos o a través de matrimonios forzados. Las víctimas de este delito pueden ser aquellos quienes son obligados a trabajar en fábricas, en la construcción o en el sector agrícola sin remuneración o percibiendo un sueldo inadecuado, y quienes por su condición viven con miedo a la violencia y a menudo en condiciones degradantes o inhumanas. Ciertas víctimas son coaccionadas y a otras se les engaña con el fin de extirparles los órganos. Los niños también pueden convertirse en víctimas de la trata de personas, cuando son obligados a combatir como soldados o a cometer delitos en beneficio de quienes los explotan.

¿Cómo se relaciona el trabajo forzoso con la trata de personas?

¿En qué consiste el trabajo que vienen desarrollando de manera articulada en la UNODC y el Ministerio del Trabajo para combatir la trata de personas en el país?

¿Cuál es la importancia de este trabajo para Colombia?

¿Qué resultados se han obtenido como fruto de esta articulación?

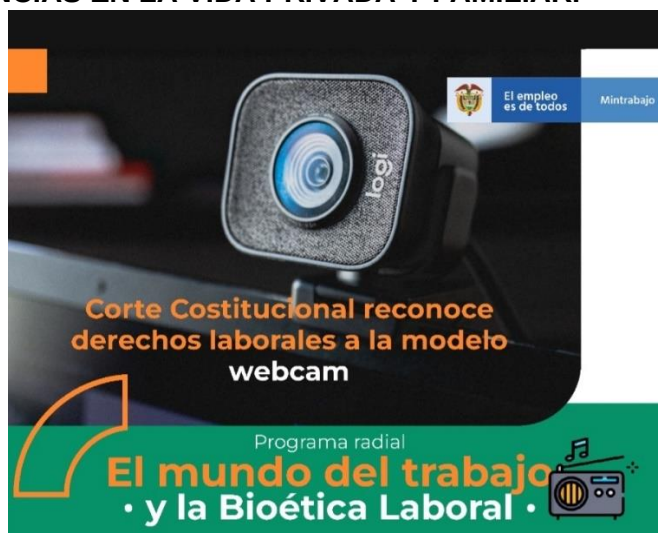
⁴⁹ Oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito – Unodc. Obtenido 7/3/2022: <https://www.unodc.org/colombia/en/index.html>

¿Cuáles son los pasos por seguir en la articulación que se está desarrollando?

¿Cómo se puede identificar o referir un caso de trata de personas en el país?

¿Cómo se puede denunciar un caso de trata de personas con fines de trabajo forzoso?

4.14 GARANTÍAS LABORALES DE MODELO QUE FUE DESVINCULADA COMO UNA MEDIDA PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y LA PROTECCIÓN CONTRA INJERENCIAS EN LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR.⁵⁰



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.



⁵⁰ M.P. Alberto Rojas Ríos. Expediente T-7.961.395. Corte Constitucional. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Vulneración de los derechos fundamentales de una mujer que se desempeñaba como modelo webcam, como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

Un veredicto emblemático sobre el derecho al trabajo y la intimidad en ambientes tecnológicos es la sentencia T-109/21 de la Corte Constitucional, este fallo sin precedentes reconoce garantías laborales de modelo que fue desvinculada como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

La Corte constitucional desde la perspectiva interseccional, reviso la documentación de agresiones contra el derecho fundamental a la intimidad, relacionándolo con la necesidad humana de un bienestar físico, económico y emocional de quienes laboran precariamente, usando el internet hallando una vulneración sistemática de los derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, la identidad personal, la salud, la propia imagen, el mínimo vital, la vida, la intimidad y la justicia.⁵¹

En las actas de Inspección laboral del Ministerio de trabajo, allegadas al acervo probatorio, se encontró que en los centros de trabajo de las webcams no hay actividades de medicina del trabajo prevención y promoción de la salud, ni tampoco estándares mínimos del sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo.⁵²

Que el tamaño las habitaciones son un poco reducidas, no cuentan con puerta alguna, en cuanto a las demás áreas del establecimiento de comercio se observa que en las instalaciones existe un patio con escombros no apto para el descanso de las modelos webcam, hay una cocina sin las medidas de bioseguridad.⁵³ Es decir las trabajadoras carecen de espacios para el ejercicio al derecho de su intimidad.

La actividad de webcam se hace a expensas del sacrificio de algunas mujeres que ingresan al negocio como una opción de supervivencia, o como una salida para lograr independencia económica y mejorar su nivel de vida.⁵⁴ Se vendía pornografía, que no es otra cosa que la mercantilización digital de la intimidad.

En todas las anteriores situaciones de carácter complejo y multidimensional en que resultan vulnerados los derechos humanos de las mujeres, la Corte Constitucional

⁵¹ Ibidem

⁵² Ibidem

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibidem.

resalto que, algo en lo que sí se ha logrado un mínimo nivel de consenso jurídico es en que, la explotación sexual de otro ser humano con fines de lucro es incompatible con la dignidad humana (inclusive si media consentimiento).⁵⁵

En el modelaje de webcam se presenta el fenómeno de anomia⁵⁶, es preciso señalar, de entrada, que el oficio de modelo webcam no cuenta con una regulación específica en el ordenamiento jurídico colombiano. Esta trabajadora estuvo inmersa en una relación laboral soterrada y, en consecuencia, su desvinculación se produjo mientras era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.⁵⁷

Esa actividad se realizó mediante el uso de las tecnologías de comunicación, que ha ganado un espacio predominante en la vida de millones de personas alrededor del mundo.⁵⁸ En un principio, se inició con sitios web de pornografía y publicaciones relacionadas con la prestación de servicios sexuales a domicilio; hoy día existe un amplísimo mercado de las denominadas modelos webcam y de los estudios a través de los cuales prestan sus servicios.⁵⁹ En ese escenario viendo a estas trabajadoras como nuevos sujetos legales laborales y biotrabajadoras, su estrategia de sobrevivencia era negociar su intimidad.

⁵⁵ Ibidem.

⁵⁶ Es una actividad que, en principio, al no estar expresamente prohibida como tal, no deviene ilícita, lo que no significa que pueda desarrollarse absolutamente al margen del derecho, dado que toda actividad de los particulares, incluso la que se realice en ejercicio del principio de libertad económica previsto en el artículo 333 C.P., está sujeta a la observancia de la Constitución y las leyes, como se desprende claramente de los artículos 6 y 95 de la Carta Política. Ibidem

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Al punto que sectores económicos millonarios han encontrado una manera de lucrarse con la creación y difusión de actividades de tipo sexual para adultos. Ibidem.

⁵⁹ Ibidem

4.15 LA ESTRUCTURA SOCIAL DE LAS HORMIGAS COMO REFERENTE DEL BIOTRABAJO



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

U2 UNIVERSIDAD
Piloto DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Investigaciones recientes sobre las estrategias de los insectos sociales frente a situaciones cambiantes han demostrado pautas de conductas muy sofisticadas, semejantes a los algoritmos informáticos usados en Internet y a la forma en que trabaja el cerebro humano. Se abre así un campo de investigaciones que interesan a la neurología, la oncología, la informática y la sociología, entre otros.⁶⁰

Las hormigas aparecen a menudo en fábulas e historias para niños, representando el trabajo intenso y el esfuerzo cooperativo.⁶¹ Algunos autores contemporáneos las han utilizado como ejemplo para tratar el tema de la relación entre la sociedad y el individuo.⁶²

Son insectos hipersociales.⁶³ Las reacciones del hormiguero son inmediatas y colectivas,⁶⁴ lo importante es la colmena, no el individuo.⁶⁵ No tienen jefes, ni supervisores. Tampoco comprenden el objetivo de su tarea, ni planifican el trabajo. Aun así, las hormigas y otras especies son más eficaces que los propios seres humanos a la hora de afrontar y resolver problemas. El secreto está en la ciencia de colaboración. El ser humano trabaja por su propio provecho y el de su familia.⁶⁶

Teniendo en cuenta lo anterior y haciendo una analogía con el trabajo humano, la forma autoorganizativa y el espíritu de cuerpo de las hormigas permite su sobrevivencia y conservación. Es mejor funcionar laboralmente como lo hacen los hormigueros; es innecesario mantener al trabajador controlado con tecnologías digitales como localizadores satelitales y cámaras que invaden

⁶⁰ Santillana Educación, S. L. Día a día en el aula biología y geología 4. ° Proyectos de investigación profundización las estrategias de los insectos sociales. Obtenido 21" /2022

<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/mafogonl/files/2019/01/57c454f93cc99-152-153.pdf>

⁶¹ La cigarra y la hormiga (Τέττιξ και μύρμηκες) es una de las fábulas atribuidas a Esopo y recreada por Jean de La Fontaine y Félix María Samaniego. Práctica Griego Clásico (II): La cigarra y las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <http://cianeas.blogspot.com/2010/11/practica-griego-clasico-ii-la-cigarra-y.html>

⁶² Como Robert Frost en su poema Departmental y T. H. White en su novela de fantasía The Once and Future King; en La vida de las hormigas, Maurice Maeterlinck, premio Nobel de Literatura, considera que estos insectos están llenos de misterios, pero que, a la vez, pueden despertar un sinfín de analogías con el comportamiento humano. Ehrlich, Eugene; Carruth, Gorton (1982). The Oxford Illustrated Literary Guide to the United States. Vol. 50. Nueva York: Oxford University Press.

⁶³ En algunos casos son confundidos con las termitas y cuya jerarquía guarda ciertas similitudes con la de las abejas. Existen en el mundo diez mil especies de hormigas diferentes. Este insecto suele vivir bajo tierra en colonias organizadas, en las que hay dos tipos de hormigas: la reina y las obreras. Trazan hileras en las que transportar el alimento y una de sus características principales es que son capaces de cargar con 50 veces su peso con sus mandíbulas. La fundación del Agua. Fundación Aquae. Madrid. Las hormigas, la especie de insectos más trabajadora y común. Obtenido de 21/2(2021: <https://www.fundacionaquae.org/wiki/clip-natura-hormigas/>

⁶⁴ Si una hormiga se asusta, toda la colmena experimenta la misma sensación de manera simultánea. Estoicas sin aspavientos, trenzan sus cuerpos para tender puentes sobre los riachuelos, así mueran miles de hormigas en la empresa. Julio César Londoño. La hormiga y la arena. 5/2/2022. El Espectador.

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ El bien de la comunidad se convierte en algo secundario cuando la supervivencia está en juego. Los planes surgen de manera espontánea y son el resultado de las interacciones entre las distintas unidades que forman el conjunto. Las hormigas ni siquiera comprenden las decisiones que toman. Recurren a la autoorganización, el primer principio de la manada inteligente. Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino). Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

su intimidad; se propone el biotrabajo inspirado en los procesos naturales, como un sistema inteligente de gestión, donde se labora por convicción y criterio propio.

Sus nidos son colonias descritas como super organismos, dado que las hormigas parecen actuar como una entidad única, trabajando colectivamente en apoyo de la colonia. Se considera que su éxito en tantos entornos se debe a su organización social y a su capacidad para modificar hábitats, a su aprovechamiento de los recursos y a su capacidad de defensa.⁶⁷

Los colectivos que encontramos en la naturaleza nos han enseñado dos lecciones: La incertidumbre, la complejidad y el cambio no tienen por qué convertirse en un problema si trabajamos en grupo y fijamos objetivos comunes. Los instrumentos necesarios para lograr el éxito y evitar el caos son la diversidad de conocimientos, la aplicación de reglas simples, interacciones entre los miembros del grupo, aportaciones individuales y uso de umbrales de consenso.⁶⁸

Es posible superar el acoso laboral de los mandos medios en las empresas, teniendo en cuenta el principio bioético de la autonomía aplicado a las relaciones industriales y laborales, e inspirado en la gestión de las hormigas por su estructura social del enjambre o nido, parecida a una ciudad digital e inteligente.

Una ciudad inteligente es aquella capaz de aprovechar los datos, la tecnología y la innovación para lograr mayor eficiencia, equidad, sostenibilidad y competitividad en el territorio, apuntando al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.⁶⁹

Dentro del ecosistema de ciudades inteligentes de Israel, se encuentran empresas que facilitan compartir un vehículo por cortos periodos de tiempo, mediante algoritmos que analizan las rutas y destinos de los ciudadanos que usan aplicativos de transporte, para así disminuir el impacto ambiental de los vehículos y el tiempo perdido en tráfico.⁷⁰

Dicha gestión le da bienestar y calidad de vida a los conductores que laboran en los medios de transporte gracias a los adelantos tecnológicos que le permiten ganar tiempo para ejercer el derecho al descanso y por ende de su intimidad.

⁶⁷ Philip S. Ward. Phylogeny, classification, and species-level taxonomy of ants. Zootaxa 1668: 549–563 (2007). (Hymenoptera: Formicidae) Department of Entomology, University of California, Davis.

⁶⁸ Peter Miller reúne nociones de inteligencia colectiva en su libro «La manada inteligente: cómo trabajar y comunicarse de un modo eficiente y tomar las mejores decisiones siguiendo el ejemplo de rebaños, enjambres y colonias» (editorial Destino). Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

⁶⁹ El concepto aplicado a un territorio conlleva al establecimiento de sinergias entre actores y sectores, a fin de que puedan actuar articuladamente para el logro de propósitos comunes. Manuel Riaño, en la construcción de ciudades inteligentes. 17 / 2/2022. p.p.24.El Espectador.

⁷⁰ Embajada de Israel. Soluciones tecnológicas para-Colombia y el Mundo. 22/ 2/2022. Portafolio.

Las hormigas tienen un ordenado y muy estructurado sistema social,⁷¹ las características son su adaptación al medio, su comunicación entre individuos, su capacidad de defensa y su forma de solucionar los problemas a los que se enfrentan. ⁷² con medios de comunicación para poder mantener el orden entre ellas, así como también cuando se encuentran peligro. ⁷³

Viven en nidos formando grandes sociedades, en la que existe una gran división de trabajo entre varias castas especializadas, pueden comunicar direcciones (dónde se halla la comida) y dar alarmas.⁷⁴

No son inteligentes, pero los hormigueros sí. Basta con estudiar su comportamiento cuando está solo: una hormiga aislada es una hormiga sin rumbo. El colectivo que la arroja lo es todo para ella. Sin líderes, sin órdenes, sin planes impuestos desde arriba y sin reuniones de orientación laboral, la colonia funciona con rapidez y eficiencia ante los cambios del entorno.⁷⁵

Basado en la responsabilidad y superando la cultura del mandato y la obediencia, se pueden aplicar los principios y valores de autonomía y autogobierno de la organización biológica de las hormigas, a las organizaciones laborales. Al depositársele a los trabajadores la plena confianza, se evita intromisiones en su libertad de pensamiento y actuar, previniendo daños a su intimidad.

⁷¹ Se dividen en castas y contrariamente a lo que se piensa, una colonia puede tener varias reinas o incluso, no tenerlas. La mayoría de las especies construyen complejos hormigueros. No todas las especies de hormigas trabajan en equipo, pues algunas cazan solas y muestran agresividad con las compañeras. Otras sólo atacan a las intrusas que no comparten el olor que las define como miembros de su colonia. Bioenciclopedia.com. Comportamiento de las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.bioenciclopedia.com/hormigas/>

⁷² Hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.rentokil.com/es/blog/hormigas/>

⁷³ Uno de los métodos que utilizan es por medio de una sustancia que las mismas van desprendiendo para que las demás puedan seguirlo y así puedan encontrar el camino de regreso a su hogar o para hallar la comida. Hormiga» características, organización de las hormiga, hormigueros y tipos de hormiga. Obtenido de 21/2(2021: <https://cumbrepuebloscop20.org/animales/hormiga/>

⁷⁴ Las hormigas obreras cuidan a las larvas, las alimentan y las lavan. Las hormigas pueden comunicarse entre ellas. Enrique Martínez-Salanova Sánchez ¿Quiénes son y qué hacen las hormigas? Obtenido 21/2/2022: <https://educomunicacion.es/cineyeducacion/unidadescuadernohormigas.htm>

⁷⁵ Deborah Gordon. Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

4.16 EL USO DE TECNOLOGÍA FRENTE AL DESARROLLO DEL DERECHO A LA INTIMIDAD.



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



U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universidad de Colombia



Diferencias en Internet, internet de las cosas⁷⁶, el big data o la inteligencia artificial, y las herramientas para ello (ordenadores y dispositivos móviles con WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter) frente al desarrollo del derecho a la intimidad:	
VENTAJAS QUE ALIVIAN LA CARGA DE LOS TRABAJADORES: - El atractivo de usar WhatsApp en el trabajo radica en ser un punto intermedio entre la comunicación sincrónica, como las llamadas, y la asíncrona, que serían los correos. Con el trabajo remoto, se volvió un recurrente para conversaciones de trabajadores y jefes, suprimiendo al mail o al llamado telefónico.⁷⁷ - Las Tics y tecnologías emergentes están abriendo camino a la tecno globalización, un proceso compuesto por nodos locales que conforman una amplia red de innovación y creatividad.⁷⁸	DESVENTAJAS QUE PERTURBAN Y VIOLAN EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES: - WhatsApp ya se instaló como parte de la vida laboral generando riesgos relacionados con la ciberseguridad de la filtración o el hackeo.⁸⁸ - La posible extensión del horario laboral mediante el WhatsApp.⁸⁹ Ligada a la multitarea.⁹⁰ - Dependencia de los aparatos tecnológicos.⁹¹ - Menor interacción humana.⁹² - Aislamiento social.⁹³

⁷⁶ El internet de las cosas es una tecnología emergente cuyo propósito radica en convertir objetos comunes en fuentes continuas de información conectadas a la red. Esto es posible mediante transmisores RFID, sensores y GPS que permiten esta interconexión. Sustentada por el Big Data, puede usarse para aplicaciones personalizadas, laborales y empresariales. Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiatic magazine de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economyatic.com/que-es-la-tecnologia/>

⁷⁷ Victoria Álvarez Morgan. Los pro y contras de WhatsApp como herramienta de trabajo. La Tercera. Grupo Copesa. Chile. Obtenido 1/1/ 2022: <https://laboratorio.latercera.com/laboratorio/noticia/whatsapp-herramienta-de-trabajo/1016683/>

⁷⁸ Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiatic magazine de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economyatic.com/que-es-la-tecnologia/>

⁸⁸ Ante este frente, es difícil intercambiarlo por otra similar, es necesario aplicar la concientización o higiene digital. que se sepa que lo que se tiene no solo es un teléfono, es un computador. Que tiene información, que puede ser hackeado y espiado. Victoria Álvarez Morgan. Los pro y contras de WhatsApp como herramienta de trabajo. La Tercera. Grupo Copesa. Chile. Obtenido 1/1/ 2022: <https://laboratorio.latercera.com/laboratorio/noticia/whatsapp-herramienta-de-trabajo/1016683/>

⁸⁹ Ibidem.

⁹⁰ Aplicado a las personas, se usa para definir a aquellos empleados que consideran que pueden realizar varias tareas en a la vez con eficacia. Juan Carlos Barceló. Multitasking: ¿qué es? Sus ventajas e inconvenientes <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/multitasking-que-es-sus-ventajas-e-inconvenientes/>

⁹¹ Este uso indebido y excesivo de la tecnología está propiciando problemas importantes de salud como la adicción, depresión, el aislamiento social, ansiedad, daños en la audición o enfermedades oculares. Internet-didactica.es. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economipedia.com/cultura/ventajas-y-desventajas-de-la-tecnologia.html>

⁹² Con la llegada de los motores de búsqueda como Google o los whatsapp la comunicación interpersonal se está perdiendo. Apenas preguntamos nada al que tenemos al lado. Ibidem.

⁹³ Cada vez más las personas pasan mayor tiempo enganchados a los dispositivos móviles: videoconsolas, redes sociales, navegando por internet. La comunicación y la forma de interactuar entre las personas está decayendo a pasos agigantados. Ibidem.

VENTAJAS QUE ALIVIAN LA CARGA DE LOS TRABAJADORES: - Facilita que nuevos puestos de trabajo hayan aparecido, y que muchos se puedan realizar desde casa como, por ejemplo: Asistente virtual, administradores, diseñadores gráficos, escritores, ilustradores, periodistas, entre otros.⁷⁹ - Permite procesos de calidad más exhaustivos evitando reprocesos.⁸⁰ - La inmediatez aumenta la efectividad en la respuesta.⁸¹ - Facilita las comunicaciones y el intercambio de información.⁸² - Ofrecen la oportunidad de trabajar en remoto con horarios flexibles.⁸³ - Se impone en el mercado laboral el desarrollo de habilidades blandas y la inteligencia emocional, que diferencian a los autómatas: Capacidad de comunicarse. Capacidad de trabajo en equipo. Resolución de problemas complejos. Creatividad. Empatía. Saber escuchar. Pensamiento crítico. Toma de decisiones. Habilidades de negociación. Sentido del humor.⁸⁴	DESVENTAJAS QUE PERTURBAN Y VIOLAN EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES: - Genera problemas de salud derivados del abuso de los dispositivos tecnológicos como el tecnoestrés.⁹⁴ - Está detrás de la aparición de nuevas patologías, al tiempo que contribuye a empeorar otros males como la tendinitis, la tensión ocular o los problemas auditivos.⁹⁵ La Nomofobia: Es el miedo irracional que sienten muchos usuarios a no disponer del teléfono móvil, bien porque se lo han dejado en casa, se les ha gastado la batería, están fuera de cobertura, han agotado el saldo, se lo han robado o simplemente se les ha estropeado.⁹⁶ El síndrome FOMO: Este tipo de ansiedad social se caracteriza por un deseo de estar continuamente conectado con lo que otros están haciendo.⁹⁷ Vibración fantasma: Sentir que el móvil vibra, pero en realidad no vibra, se suele tratar más en el contexto de los estudios sobre cómo la tecnología se está apoderando de cerebros y mentes. Cuando se siente que el móvil vibra, pero nadie ha llamado.⁹⁸
--	---

⁷⁹ Economipedia. España. Obtenido 1/1/ 2022 <https://economipedia.com/cultura/ventajas-y-desventajas-de-la-tecnologia.html>

⁸⁰ Internet-didactica.es.

Obtenido 1/1/ 2022 https://www.internet-didactica.es/tic-ambito_laboral/#Las_TIC_y_el_futuro_laboral

⁸¹Ibidem.

⁸²Ibidem.

⁸³Ibidem.

⁸⁴ Universia. Santander Universidades. España.

Obtenido 1/1/ 2022: <https://www.universia.net/es/actualidad/habilidades/soft-skills-habilidades-mas-demandadas-actualidad-1166832.html>

⁹⁴ Un mal que afecta a un elevado porcentaje de trabajadores relacionado con descenso de la productividad y la motivación y con dificultades para mantener la atención. El nuevo ecosistema digital nos afecta a todos tanto en el ámbito personal como profesional. Obtenido 1/1/ 2022: <https://www.universia.net/co/actualidad/orientacion-academica/ventajas-desventajas-tecnologia-1156955.html>

⁹⁵Ibidem.

⁹⁶Sanitos seguros. ¿En qué consiste la nomofobia? Obtenido 1/1/ 2022:

<https://www.sanitas.es/sanitas/segueros/es/particulares/biblioteca-de-salud/prevencion-salud/nomofobia.html>

⁹⁷ Jonathan García Allen. Síndrome FOMO: sentir que la vida de los demás es más interesante. Obtenido 1/1/ 2022: <https://psicologiaymente.com/clinica/sindrome-fomo>

⁹⁸ Aldara Martitegui. Cuando notas que tu móvil vibra, pero nadie te ha llamado. Obtenido 1/1/ 2022: https://www.niusdiario.es/salud-y-bienestar/coaching/que-es-sindrome-vibracion-fantasma_18_2865195078.html

VENTAJAS QUE ALIVIAN LA CARGA DE LOS TRABAJADORES: - Comunicación abierta: Se han simplificado la dinámica de las reuniones sociales y laborales.⁸⁵ - Optimiza la productividad industrial al promover aplicaciones para el uso eficiente de recursos.⁸⁶ - Mejora los modelos de eficiencia, lo cual aumenta la inmediatez para hacer actividades o recibir atención.⁸⁷	DESVENTAJAS QUE PERTURBAN Y VIOLAN EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES: - En la obtención de recursos naturales para dispositivos tecnológicos, se promueve la explotación mineral y laboral desmesuradas.⁹⁹ - La transformación digital también está afectando seriamente la estabilidad de las mujeres, cuyas labores repetitivas están siendo reemplazadas.¹⁰⁰
--	--

⁸⁵ El hecho de poder usar WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter y otros canales parecidos ha eliminado las fronteras físicas. Cualquiera puede estar en contacto con alguien en un momento dado. Esto facilita la comunicación directa con familiares, amigos, compañeros de trabajo y conocidos por mensajería instantánea, correo electrónico o videollamadas. Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiatic magazine de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economyatic.com/que-es-la-tecnologia/>

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ Ibidem.

⁹⁹ Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiatic magazine de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economyatic.com/que-es-la-tecnologia/>

¹⁰⁰ Ibidem.

4.17 LOS DERECHOS FUNDAMENTALES – EL TRABAJO DE MINERÍA – SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

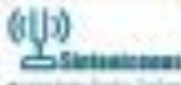


El empleo
es de todos

Ministerio de
Trabajo











Programa radial

El Mundo del Trabajo

y la Bioética Laboral

Inspectorate de Trabajo: Ana Patricia Garrón Cedeña,
prevención de Riesgos Laborales
en la minería y mejores prácticas

La minería ha respondido a la necesidad económica nacional, gracias al aporte de los 44 mineros chilenos, al desarrollo de la zona del 3000 de oro y plata, en Chile, en agosto del 2010, donde 30 trabajadores, a los 120 mineros de profundidades que trabajan en la zona del 7000, 11 días después del accidente, los mineros fueron evacuados con vida, y 11 de los 11 días de profundidades, fueron rescatados.

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

 www.bioeticadeltrabajo.org



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



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonícenos

Unipiloto Radio Online

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



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 solteronas 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

5. EPÍLOGO

5.1 EL SUEÑO DE ESCRIBIR UN LIBRO, FRUTO DE SUS VIVENCIAS, SE HIZO REALIDAD.

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 han 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 predicen 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."¹⁰¹

5.2 RESEÑA HISTÓRICA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

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

Impulsados dichos estudiantes por el entusiasmo juvenil y el inconformismo universitario de los años 60s, con una visión acertada y futurista, de absoluta confianza en su propio valer, y apoyados por una fe inquebrantable sobre el éxito que habría de traerles el devenir de los años, se propusieron entonces fundar una Universidad.

A finales de agosto de 1962 se agrupó el estudiantado, coordinados por un comité organizador, conformaron equipos de trabajo y se instalaron en forma temporal en el teatro del Parque Nacional.

Fue así como distinguidas personalidades vieron con interés el desbordante ánimo que se podía apreciar en este grupo de estudiantes y con decisión, entraron a brindarles apoyo a la iniciativa.

Un grupo de Senadores de la República, entre los cuales cabe destacar a los doctores Alfonso Palacio Rudas y Raúl Vasquez Vélez, decidieron participar en la magnífica idea y facilitaron a los

¹⁰¹ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

estudiantes y padres de familia el Salón Elíptico del Capitolio Nacional, para que allí reunidos discutieran y aprobaran los Estatutos el 14 de septiembre de 1962 y le dieran origen a la Universidad, la cual se denominó Corporación Universidad Piloto de Colombia.

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

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

Ese hecho es un caso excepcional en la historia universitaria de Colombia, pero de ninguna manera extraño a los procedimientos empleados por el hombre en su afán de construir, obtener y perfeccionar sus conocimientos.

Al respecto cabe recordar algunos comentarios expuestos por el ilustre pensador y hombre de letras Padre Alfonso Barrera Cabal, en su ensayo titulado “Conceptos Universitarios en su desarrollo histórico” cuando dice “Sociológicamente, Universitas magistrorum et scholarium, aplicado a la condensación espontánea de maestros y estudiantes”.

“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: 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”.¹⁰²

¹⁰² Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

6. ÍNDICE TEMÁTICO Y ANALÍTICO

7. BIBLIOGRAFÍA

Aldara Martitegui. Cuando notas que tu móvil vibra, pero nadie te ha llamado. Obtenido 1/1/ 2022:

BBC News Mundo. (11 de 07 de 2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sector-financiero/france-telecom-por-suicidios-de-trabajadores-juzgan-a-ejecutivos-de-empresa-europea-387168>

Bioenciclopedia.com. Comportamiento de las hormigas. Obtenido 21/2/2022: <https://www.bioenciclopedia.com/hormigas/>

De Vega Yazmina, Nuñez Lilibeth, Puche José, Puche Xiomara, Villalta Hugo. Resumen analítico de investigación -rai- suicidio asociado al trabajo en Colombia: un reto para la prevención. Corporación Universitaria Unitec Escuela De Ciencias Económicas y Administrativas Especialización en Gestión De la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá D.C. mayo 2020

Deborah Gordon. Citado por: Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

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

Embajada de Israel. Soluciones tecnológicas para-Colombia y el Mundo. 22/ 2/2022. Portafolio

Enrique Martínez-Salanova Sánchez ¿Quiénes son y qué hacen las hormigas? Obtenido 21/2/2022: Fundación Aquae. Madrid. Las hormigas, la especie de insectos más trabajadora y común. Obtenido de 21/2(2021: <https://www.fundacionaquae.org/wiki/clip-natura-hormigas/>

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

Compucopiamos. Palmira.

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

Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiatic magazín de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economyatic.com/que-es-la-tecnologia/>

Héctor Fernández. ¿Qué es la tecnología y por qué es tan importante? economiatic magazín de Economía Digital y negocios online. España. Obtenido 1/1/ 2022: <https://economyatic.com/que-es-la-tecnologia/>

<https://educomunicacion.es/cineyeducacion/unidadescuadernohormigas.htm>

<https://laboratorio.latercera.com/laboratorio/noticia/whatsapp-herramienta-de-trabajo/1016683>

https://www.niusdiario.es/salud-y-bienestar/coaching/que-es-sindrome-vibracion-fantasma_18_2865195078.html

<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/mafogonl/files/2019/01/57c454f93cc99-152-153.pdf>

Jonathan García Allen. Síndrome FOMO: sentir que la vida de los demás es más interesante. Obtenido 1/1/ 2022: <https://psicologiymente.com/clinica/sindrome-fomo>

Jorge Riechmann, Carmen Madorrán Ayerra, María Echavarría. ¡Peligro! Hombres trabajando. Ecológico-social el trabajo de la era de la crisis. EditorialLos Libros de la Catarata. Edición1ª. 2013. España.

Julio César Londoño. La hormiga y la arena. 5/2/2022. El Espectador.

La cuarta revolución industrial desde una mirada ecosocial. Luis Esteban Rubio, Lucía Baratech Sánchez, José Bellver Soroa, Paz Serra Portilla, Marcellesi Florent, Jonathan Gómez Cantero, Carmen Madorrán Ayerra, Emilio Santiago Muiño, Gabriela Vázquez Macías, Angélica Velasco Sesma, Lucía Vicent Valverde, Florent Mar Cellesi. 1er edición. 2018. Editorial: Clave Intelectual.

Ley 1413 de noviembre 11 de 2010.

M.P. Alberto Rojas Ríos. Expediente T-7.961.395. Corte Constitucional. Acción de tutela formulada por Fantina contra Pedro Blanco. Vulneración de los derechos fundamentales de una mujer que se desempeñaba como modelo webcam, como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical.

Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

Manuel Atienza. Diez errores frecuentes en la argumentación bioética. P. P. 30 - 31. Bioética, Derecho y Argumentación, 2004. Palestra, Temis. Bogotá.

Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

Marina Valero. ¿Qué podemos aprender de una colonia de hormigas? .27 de marzo, 2013. Madrid. Efe. Obtenido: <https://efesalud.com/que-podemos-aprender-de-una-colonia-de-hormigas/>

Milena Patricia Castiblanco Rojas. Catherin Lizbeth Sanabria Salamanca. Determinación de los principios y comportamientos de la cultura organizacional que favorecen o entorpecen la competitividad y perdurabilidad de las empresas Legis Colombia Vs. Bloomberg Brasil. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Facultad De Ciencias Económicas – Administrativas. Especialización Gerencia De Recursos Humanos. 2014 Bogotá.

Oficina de Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito – Unodc. Obtenido 7/3/2022:

<https://www.unodc.org/colombia/en/index.html>

OMS, La depresión (Nota descriptiva N°369. Octubre de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/> Ibidem.

Philip S. Ward. Phylogeny, classification, and species-level taxonomy of ants. Zootaxa 1668: 549–563 (2007). (Hymenoptera: Formicidae) Department of Entomology, University of California, Davis.

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

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

Reiterman, T., & Jacobs, J. (1982). Raven: The Untold Story of Rev. Jim Jones and His People. Dutton Adult.

Santillana Educación, S. L. Día a día en el aula biología y geología 4. ° Proyectos de investigación profundización las estrategias de los insectos sociales. Obtenido 21" /2022

Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo. →
Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo 2016. Ginebra
Una ética de la tierra. Aldo Leopold. Prólogo de J. Riechmann. Ed. Catarata
Victoria Álvarez Morgan. Los pro y contras de WhatsApp como herramienta de trabajo. La Tercera.
Grupo Copesa. Chile. Obtenido 1/1/ 2022:
Viviana A. Zelizer, La negociación de la intimidad, p 67, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires,
2009.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

U2
UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667



GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARIN
DIRECTOR

TITO MARTÍNEZ ORTÍZ
PRODUCTOR , GUIONISTA Y EDITOR

JAIME RIAGA ACUÑA
DIRECTOR DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA,
CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO

WWW.BIOETICADELTRABAJO.ORG