

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST



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

PRIMERA TEMPORADA 2024

RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO

**TITO MARTINEZ ORTÍZ,
OCTAVIO ARCILA QUINTERO Y
NATALIA BÁEZ SANDOBAL**

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Ministra de Trabajo

Gloria Inés Ramírez Ríos

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretaria General

Carla Estefanía Poveda Gutiérrez

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Luz Angela Martínez Bravo

Director Territorial de Cundimarca:

Jorge Amaury Gomez Ramirez

Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar Laboral Social y Estímulos

Fredy Gómez Santamaria

Presidente

Olinto Eduardo Quiñones Quiñones

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Vicerrector:

Oscar Mauricio Cifuentes Martín

Coordinador de proyección social:

Carlos Eduardo Quevedo Pabón

Decano de Tecnologías de Información y Comunicaciones

Fernando Alonso Gomez Carrillo

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

Sección Estudiantil

Nicolas Gomez Castaño, estudiante de psicología.

Investigadores y Consultores

Jairo Rojas Angel

Jesús Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Jorge Eliecer Prieto Herrera

Juan Carlos Mora Gonzáles.

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Katherine Álvarez Tupaz

María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Doctor en Derecho, Universidad Externado de Colombia.

Magister en Bioética, Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Bogotá D.C. 2024.

Dedicatoria:

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

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

Basado en:

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

Texto para integrar:

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

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

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

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

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

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

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

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

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

ISBN
958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

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

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

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

4ª Edición. Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño. 24 de octubre del 2022.

Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

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

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

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

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

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

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

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023

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

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

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

14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.

Tomo 1.

Tomo 2.

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

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

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

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

19ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Tito Martínez, Octavio Arcila y Natalia Báez. 1ra Temporada 2024.

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

Imagen Portada

Fuente: LEANDRO BIANCHINI. Un pequeño pájaro verde posado en una rama delgada de un árbol verde. FotoShopify. Obtenido. 27/06/2024. Licencia: Creative Commons.
<https://www.shopify.com/stock-photos/photos/a-small-green-bird-sits-on-thin-branch-in-a-green-tree>

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Audio libro digital en versión pódcast

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**



www.bioeticadeltrabajo.org

TABLA DE CONTENIDO.

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

3.1.2	Objetivos:	47
3.1.3	Visión:	47
3.1.4	Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:.....	48
3.1.5	Metodología.	52
3.1.6	Agenda - mesa de trabajo:.....	54
3.1.7	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	58
4	TESIS DOCTORAL “EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS”	74
5	INTERVENCIÓN DE TITO MARTÍNEZ ORTIZ.	92
5.1	Relación con la bioética y ética de la ciencia	93
5.2	Bioética, seguridad y salud en el trabajo.....	95
5.3	Tres décadas de cambios... y ahora la inteligencia artificial.	99
5.4	Inteligencia artificial y el impacto laboral.	102
5.5	Relación laboral y la protección del trabajo sexual.....	104
5.6	Introducción de la política nacional de reindustrialización.	106
5.7	Creación de un entorno propicio para mipymes sostenibles: el caso de colombia.....	108
5.8	Antecedentes de las redes de bioética laboral y del mundo del trabajo.	110
5.9	Concepción del biotrabajo.	112
5.10	Historia de los primeros sindicatos.....	115
5.11	Derecho a la intimidad respecto a la vigilancia tecnológica en el ámbito laboral.....	117
5.12	Definición de la inspección del trabajo.	119
5.13	Definición de transacción y conciliación.	121
5.14	Derechos humanos y bioética.	123
5.15	Drimeria parte de las preguntas mas frecuentes del sistema general de riesgos laborales (SGRL).	125
6	INTERVENCIÓN DE OCTAVIO ARCILA QUINTERO.....	127
6.1	La educación en bioética en américa latina.	128
6.2	Enfoque desde la bioética de la relación trabajador - riesgo laboral: un tema pendiente por ser abordado.....	130
6.3	¿Qué es la inteligencia artificial?.....	133
6.4	Inteligencia artificial e impacto económico.	135
6.5	Discriminación de las trabajadoras sexuales.	137
6.6	Objetivo principal de la política de reindustrialización.....	139

6.7	Lecciones aprendidas y perspectivas para reforzar la aplicación de la ley relativa a las Empresas de beneficio de interés colectivo.....	141
6.8	Metodología de las redes de bioética laboral y del mundo del trabajo.....	143
6.9	Biolaboralidad.	145
6.10	Surgimiento de las normas internacionales del trabajo (nit).....	149
6.11	Impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo.	151
6.12	Facultades de los inspectores de trabajo.....	153
6.13	Elementos de la conciliación.	155
6.14	La bioética referida a los derechos humanos.....	157
6.15	Segunda parte de las preguntas mas frecuentes del sistema general de riesgos laborales (SGRL).	158
7	INTERVENCIÓN DE NATALIA BÁEZ SANDOVAL.....	159
7.1	Trabajador como ser biológico.....	160
7.2	Rol del psicólogo en las organizaciones.	163
7.3	Tiempo de trabajo y sostenibilidad.	166
8	AFICHES DEL MUNDO DEL TRABAJO.....	168
9	EPÍLOGO.....	226
9.1	El sueño de escribir un libro:	227
9.2	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:	228
10	ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.....	231
11	BIBLIOGRAFÍA.....	235
11.1	Fuentes y consultas.....	236
11.2	Recursos electrónicos.....	239

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

1.1 PRESENTACIÓN.

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

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

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

Paulina Tabares Serna, 10 de septiembre de 2020.

1.2 DESCRIPCIÓN.

1.2.1 Nombre.

REDES DE BIOÉTICA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

1.2.2 Descripción resumida.

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

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

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

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

1.2.3 Población beneficiaria.

Se pretende llevar a los ciudadanos la información general a la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas o inquietudes que se tienen sobre el mundo del trabajo. Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial motivara sectores específicos de la población como son los trabajadores rurales, del servicio doméstico, jóvenes recién egresados en transición, del mundo de la academia al mundo del trabajo, los emprendedores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores sindicalizados, los menores- adolescentes trabajadores y a quienes laboran en el sector informal de la economía; para que ejerzan

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

1.2.4 Alcance.

Es un programa institucional de carácter público, que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos, llevándole información sobre sus derechos y sus deberes, indicándole cómo puede acceder a las instituciones del Estado y las entidades de Seguridad Social, Empleo y Protección, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas. Este Programa Institucional puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc. Los realizadores y participantes del programa radial coadyuvaran a la evolución hacia una radio y web contemporáneas, dinámicas, atractivas y más cercanas a la audiencia para promover y fortalecer el desarrollo educativo y cultural de los ciudadanos colombianos. La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional el mundo del trabajo.

1.2.5 Objetivos del proyecto.

La política pública del Ministerio de Trabajo se proyecta con el programa radial institucional el mundo del trabajo que permite fortalecer la comunidad trabajadora, transmitiendo desde la radio, generando una motivación a los trabajadores para que ejerzan sus derechos laborales, a quienes se les informará y resolverá todas sus inquietudes, en especial a los trabajadores y a la población vulnerable. Se busca propiciar el aprendizaje en los ciudadanos para que sean multiplicadores de un clima laboral que refuerce su bienestar, e institucionalizar para los servidores públicos del Ministerio de Trabajo y la comunidad educativa de la Universidad Piloto de Colombia, como una forma

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

1.2.6 Principales actividades desarrolladas.

Podcast: producciones de contenido digital sonoro.

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

Desarrollos web.

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

Libros.

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

Audiolibros.

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

1.2.7 Resultados y logros más destacados.

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

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

1.2.8 Lecciones aprendidas y buenas prácticas

Con la implementación de las redes de bioética es posible crear conocimiento integrando las universidades el Estado y los trabajadores. Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo “bioética del trabajo”, se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). El mundo del trabajo y bioética laboral”, es una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retrasmisiones de series del programa de radio en línea “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, trasmisiones en vivo (entrevistas y comentarios) .

1.2.9 Equipo de trabajo.

En el programa radial participan miembros de la red de emisoras universitarias, expertos en bioética, trabajadores de los sectores críticos y vulnerables, toda la comunidad académica de la Universidad Piloto de Colombia y funcionarios del Ministerio de Trabajo. Los Inspectores de Trabajo, de las Direcciones Territoriales, son el equipo humano del Ministerio de Trabajo que se encuentran en los municipios de Colombia. Es un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. El programa radial institucional permite fortalecer y que los inspectores de trabajo sean una autoridad de paz, transmitiendo desde una emisora Radial, generando una motivación a los trabajadores para que acudan a los Inspectores del Ministerio de Trabajo, quien les informará y resolverá todas sus inquietudes.

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

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

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

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

1.2.11 Antecedentes: ¿cómo surgió?

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

1.2.12 Desarrollo.

- Fases y duración.

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

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

- Participación de la comunidad.

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

- Metodología.

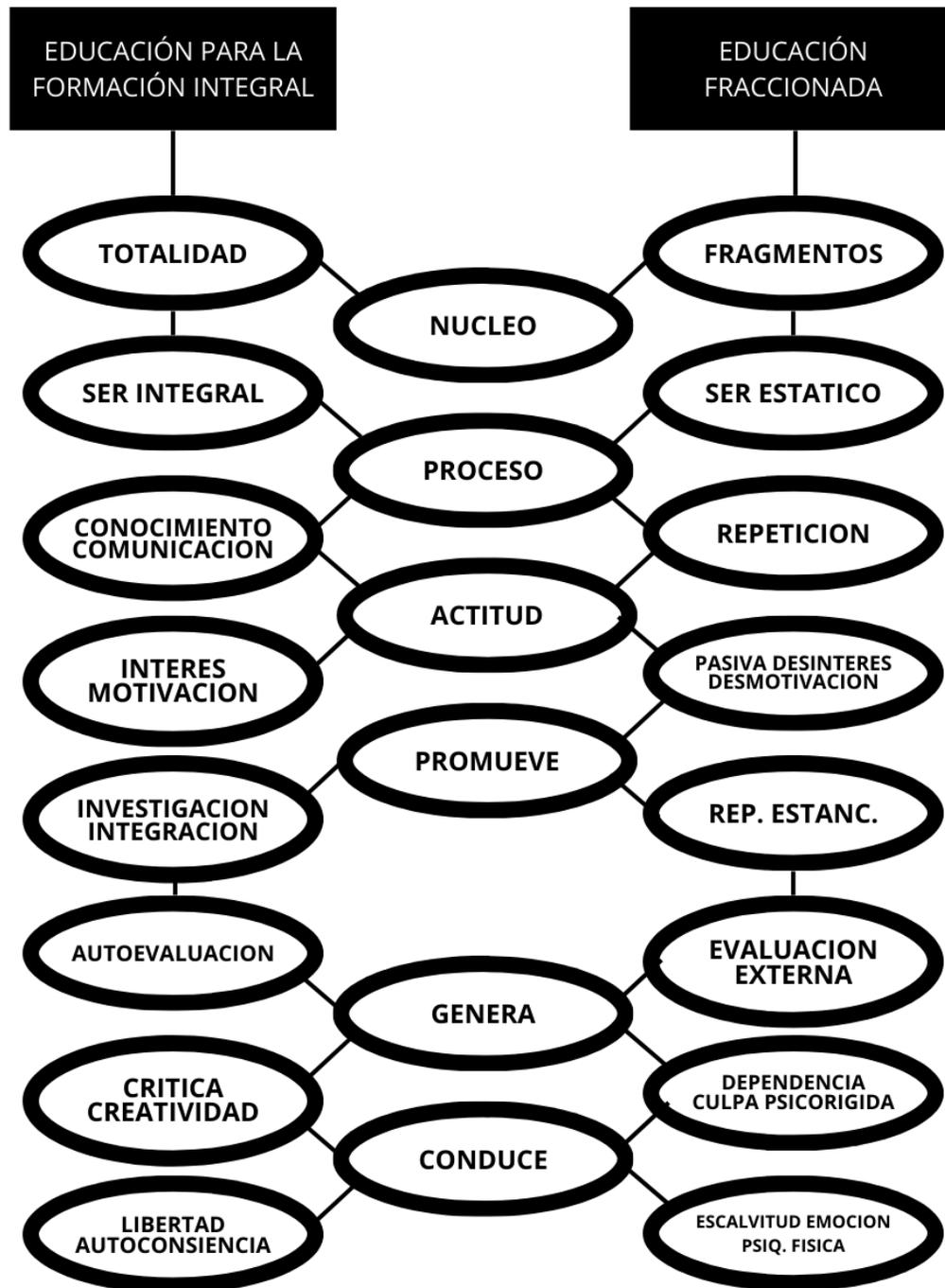
Para implementar las redes de bioética se tienen en cuenta las demandas sociales tanto de trabajadores como empresarios en términos de mecanismos de gestión de políticas, planes o programas, con el objetivo de convertirlos en vectores de cohesión social. Cada año se presenta un plan de acción con su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

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

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

- Evaluación.

Según el siguiente esquema¹ surge una nueva forma de evaluación y educación para la formación integral, superando la educación fraccionada.



¹ Pbro. Navarro Barrera. ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

- Impacto.

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

- Desarrollo de alianzas estratégicas, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle y Piloto.
- Página web con más de diecinueve mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo.
- Activación de los comités locales de salud ocupacional, erradicación del trabajo infantil, de aportes parafiscales en el Valle del Cauca (Palmira, Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida).
- Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo, escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.

- Materiales o productos utilizados y/o elaborados:

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

- Momentos más destacados durante el proceso.

Reconocimiento del presidente Iván Duque Márquez y la Función Pública en los años 2021 y 2022, a funcionario del Ministerio de Trabajo como mejor servidor público por nuestro programa radial institucional: el mundo del trabajo y la bioética laboral. gracias al equipo de trabajo durante más de seis años de la Universidad Piloto de Colombia y a los compañeros de entidad.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

#SERVIMOS DE CORAZÓN

Bogotá D.C., 28 de junio de 2021

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín

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

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

NERIO JOSÉ ALVIS
Director Función Pública



DÍA NACIONAL DEL
SERVIDOR PÚBLICO



Por un EMPLEO PÚBLICO diverso, incluyente y joven

#SERVIMOS DE 



El futuro
es de todos

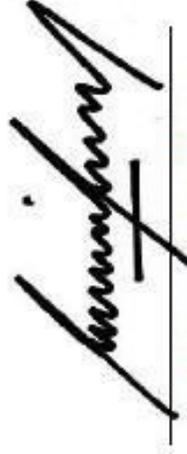
Gobierno
de Colombia

Bogotá, D.C., 30 de junio de 2022.

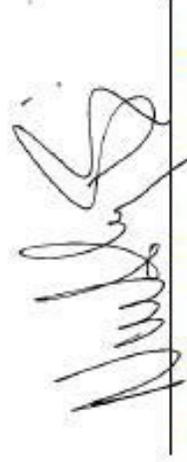
La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

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



IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República



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



Desarrollo de la iniciativa.

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

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

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

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

La creación del biotrabajo y la biolaboralidad, está dirigida a todos los jóvenes, de mentalidad espontánea, a quienes les interesa, lo intempestivo, lo audiovisual, el arte, el cuerpo, la danza, lo esotérico y tal vez, por mi formación, en ciencias jurídicas y éticas;

se convierte en todo un reto y desafío personal, transmitir los conceptos básicos relacionados con los valores personales, familiares, sociales y empresariales.

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

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

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

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

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

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

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

- Posibles cambios durante el proceso de trabajo.

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

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

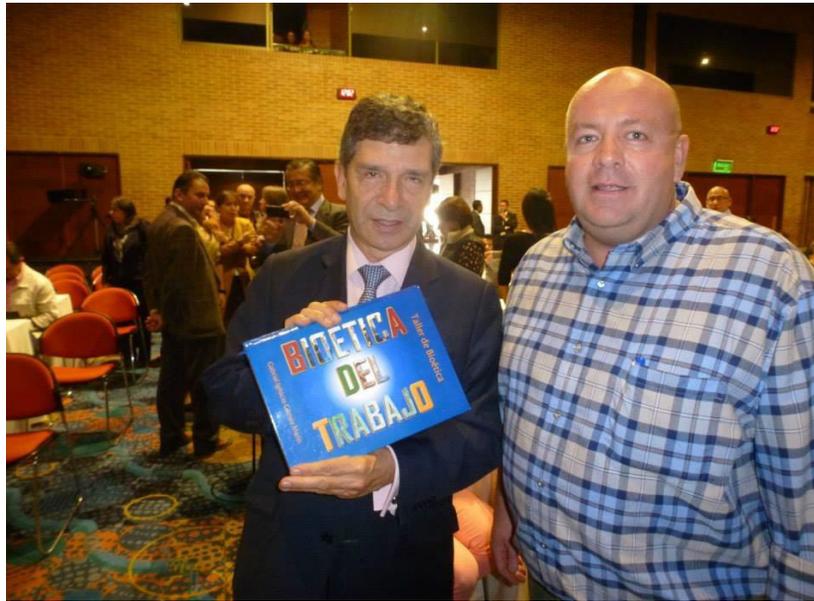
1.2.13 Material audiovisual:

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



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

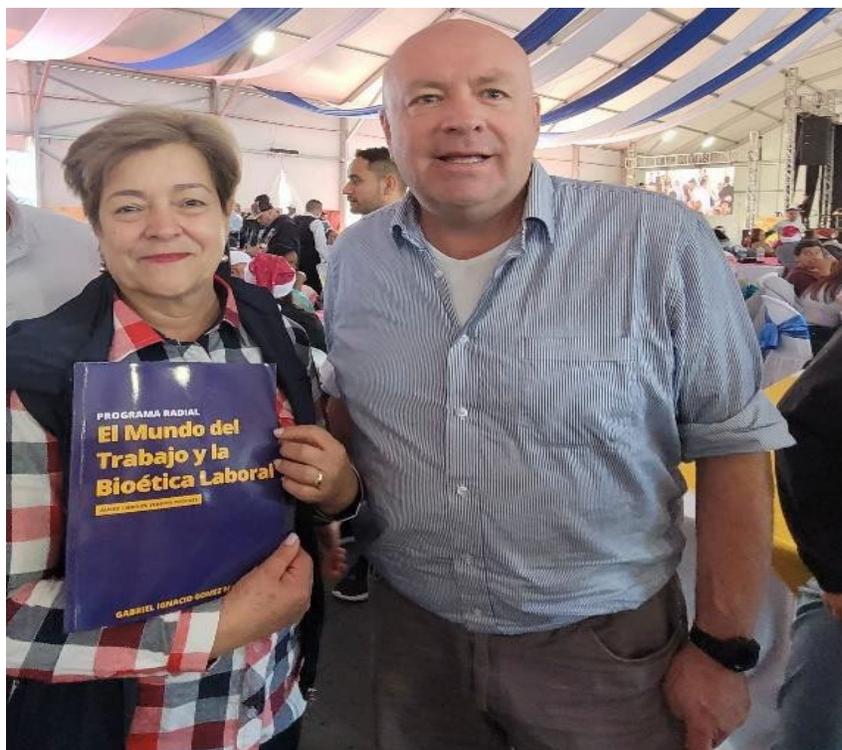
Ministro de trabajo año 2012, Rafael Pardo.



Ministra de trabajo año 2019, Alicia Arango.



Ministra de trabajo actual Gloria Inés Ramírez.



Link Vinculados.

Ministerio de Trabajo.



Centro Internacional de Formación – OIT



Universidad Piloto de Colombia.



Observatorio de Bioética y Derecho. Universidad de Barcelona.



Colegio de Inspectores de Trabajo.



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



Instituto de Bioética Universidad Javeriana.



Curso Abierto de Inserción Laboral.



Organización Internacional de Trabajo.



Revista Colombiana de Bioética - Universidad del Bosque.



Red de Radio Universitaria de Colombia.



Unipiloto Radio Online.



Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética - Unesco.



Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales.



Centro de Formación y Ética.



Sociedad BIC – Empresas con propósito.



Centro de Ética Aplicada.



Universidad la Gran Colombia.



Red de Comités de ética.



Universidad Libre - Colombia.



Colegio de Abogados del Trabajo.



Centro de Ética Aplicada.



Organización internacional de migración.



Colpensiones.



ONU mujeres.



Ecopetrol.



Escuela Nacional Sindical.



Colegio de Juristas del Quindío.



Fundación Construyéndonos.



Jabones Hada.



Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.



Me Empleo 4.0



2. ALIANZA ESTRATÉGICA.

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

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

2.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto², que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:

2.1.1 E-learning

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

² Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/consultoria-universidad-piloto-de-colombia/#contacto-consultoria>

2.1.2 Investigaciones:

Contamos con un área transversal de investigación que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación diseñando y adaptando modelos, sistemas y estrategias de gestión de competitividad a la medida de las empresas.³

Construimos Socialmente Territorios comprendiendo que los habitantes son los actores llamados a definir ¿para qué?, ¿cómo? y el ¿por qué? del desarrollo territorial, teniendo de esta manera, la academia la responsabilidad de orientar y acompañar con herramientas de ciencia, tecnología e innovación, la construcción de explicaciones y transformación del entorno (espacio, paisaje, organizaciones, industrias y comunidades) en un medio innovador.⁴

2.1.3 Construcción social del territorio:

Desde hace más de medio siglo la Universidad Piloto de Colombia, ha llevado a cabo actividades de docencia, investigación y proyección social que contribuyen al desarrollo regional de Colombia a través de la comprensión e identificación de necesidades del territorio y la definición de acciones realizables y medibles que se construyen y gestionan desde los habitantes locales, quienes comparten el conocimiento del espacio, paisaje y comunidad para generar transformaciones e impactos a corto, mediano y largo plazo.⁵

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.⁶

³ 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/>

⁴ Ibidem.

⁵ 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.

⁶ facilitando de esta manera, la transferencia de un conocimiento propositivo, basado en un proceso de reflexión, debate y construcción colectiva de saberes. Los proyectos de investigación, desarrollo e innovación con enfoque de construcción social del territorio contemplan el siguiente perfil:

- Entienden el territorio como medio innovador para las organizaciones y las comunidades.
- Ofrecen imágenes de la realidad de los territorios para facilitar la comprensión desde los habitantes, a partir de la observación participante.
- Atienden necesidades propias del territorio identificadas colectivamente entre los habitantes locales y los participantes de los proyectos.

2.1.4 Proyectos de construcción de social del territorio:

- Modelo Alternativo de Inclusión e Innovación Productiva (MAIIP)
- Ecohábitat: Resignificación del territorio de comunidades ancestrales: una visión desde la Arquitectura para la construcción social del territorio.⁷

2.1.5 Componente saber hacer:

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

- Desarrollo Humano, Inclusión y Organizaciones Sociales (DHEOS). Identificar, diseñar e implementar acciones orientadas a la expansión del potencial humano, el fortalecimiento de las libertades, el empoderamiento de las comunidades y el desarrollo de las capacidades humanas tanto a nivel individual como grupal a partir del reconocimiento de las necesidades, los derechos humanos y los retos actuales en el contextos local, nacional e internacional relacionados con el desarrollo sostenible e inclusivo.⁸

2.1.6 Gestión y transferencia de conocimiento:

La Universidad Piloto de Colombia entiende la transferencia de conocimiento como un proceso integral que busca construir y aplicar exitosamente con beneficiarios, usuarios y/o clientes soluciones anticipadas, alternativas e innovadoras a los retos, problemáticas

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

⁷ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022.

⁸ Ibidem.
<https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/>

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

2.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:¹⁰

La gestión y la transferencia de conocimiento del Sistema de Innovación para la Investigación Piloto (SIIP) se opera y dinamiza a través de una estrategia integradora de componentes, ejes de trabajo, prácticas y actividades que fortalecen y movilizan el capital intelectual y el saber hacer de la investigación Piloto, en aras de buscar elementos diferenciadores y transformadores de los resultados de investigación, desarrollo e innovación del SIIP.

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

2.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.

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

⁹ Ibidem.

¹⁰ Ibidem.

2.3 Impacto generado.

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

2.4 Evidencias.

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

ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS DEL LEGADO.

Publicaciones en Pagina Web.



ENLACE PARA CONSULTAR EL LEGADO.

Página Web.



Página de Facebook.



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



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

Podcast en RSS.com



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

Podcast en Spotify.



Podcast en Amazon Music.



Google Podcast.



Podcast en Index.



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



Figura 1¹¹

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

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

¹¹ Time Toast. Antecedentes del derecho mexicano del trabajo. Obtenido 4-10-2022: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo-012bfca1-6e5b-4789-9810-eedea41dac4c>

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

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

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

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

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

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

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

¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

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



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



Su característica es la portabilidad.



Extensión del es archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

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



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



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

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



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

Webinar

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



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



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



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



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

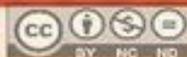
En el aula

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



Bibliografía

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



Infografía realizada para el blog
www.curvadeaprendizaje.com

Figura 2.¹²

¹² Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: <https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

3.1 ¿Qué es el programa?

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

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

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





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

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

Se produce en formato para radio, con cobertura Nacional y cibernautas denominados “El mundo del trabajo” que tiene el espíritu de acercarnos a los ciudadanos y a la comunidad académica trabajadora, llevándole información sobre sus derechos y

sus deberes, promoviendo un mejoramiento continuo de sus condiciones de trabajo que confluya en bienestar para la fuerza laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

3.1.1 Introducción:

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

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

3.1.2 Objetivos:

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

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

3.1.3 Visión:

El mundo del trabajo es un programa institucional del ministerio de trabajo, que tiene como objeto motivar a los diferentes sectores productivos de la sociedad a establecer una relación más cercana, que conduzca a crear planes que mejoren las condiciones de

trabajo en beneficio de la salud de los trabajadores y el desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

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

Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial motivara sectores específicos de la población como son los trabajadores rurales, del servicio doméstico, jóvenes recién egresados en transición, del mundo de la academia al mundo del trabajo, los emprendedores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores sindicalizados, los menores- adolescentes trabajadores y a quienes laboran en el sector informal de la economía; para que ejerzan adecuadamente sus deberes y derechos laborales.

3.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:

EL Mercado de Trabajo- Políticas de Generación de empleo y Protección al desempleo, Redes de protección social para la gestión del trabajo, intermediación laboral y trabajo temporal en el marco de la protección Social, integración laboral para poblaciones vulnerables. Migración y competencias laborales, Sector Asociativo y Solidario - El Trabajo - La Salud - Sistema Integral de Seguridad Social – Sistema General de Riesgos Laborales - Integrantes del Sistema General de Riesgos laborales – Accidentes de Trabajo – No reporte del accidente de trabajo – Enfermedad Laboral – 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.¹³

¹³ 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



El Mundo del Trabajo



Bioética y El Mundo del Trabajo

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora

www.bioeticadeltrabajo.org

3.1.5 Metodología.

LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:

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

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

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

En consecuencia, se espera la formación de un formador que no sea un mero ejecutor de programas de formación, sino un guía con propósitos transformadores, según su propia situación y el contexto de funcionamiento; es decir, que el formador asuma dos roles: el de un guía como agente implementador y el de un agente curricular. Se trata de

hacer práctica la experiencia de formación; una estrategia de formación y de desarrollo vinculada a espacios cotidianos que acerquen de otra manera los aprendizajes a las comunidades y haga posible amplificar —a la vez que recrear— los propios aprendizajes. Las dinámicas de aprendizaje y multiplicación de saberes y conocimientos, desde una perspectiva crítica, están dirigidos a incentivar y a la vez activar la transformación social.

Comprender los procesos formativos de hoy nos obliga a mirar al lugar de la información, del conocimiento y de los procesos de aprendizajes, los cuales hacen de la formación un campo dinámico y un reto continuo, lleno de incertidumbres y de multiplicidad, ya que amplía las fronteras de los conceptos. Esto, a su vez, demanda no solo la necesidad de aprender, sino la de indagar y cuestionar. ¹⁴



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

3.1.6 Agenda - mesa de trabajo:

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

El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

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

Bioética y El Mundo del Trabajo

Ingresa aquí

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



El empleo
es de todos

Mintrabajo

PROGRAMA INSTITUCIONAL BIOÉTICA LABORAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO



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

Consúltalo en:



<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO
Unipiloto
ONLINE

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Ingresa aquí



El Mundo del Trabajo Bioética Laboral



Escúchala en:

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

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

Para mayor información



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



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



El empleo es de todos

Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá

El mundo del trabajo y bioética Laboral



CONSÚLTELO EN

<https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>



RADIO **unipiloto**
ON-LINE



El empleo
es de todos

Mintrabajo

3.1.7 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:

DIRECTOR DEL PROGRAMA:



Gabriel Ignacio Gómez Marín

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

INSPECTORES DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras.

Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

Profesional Especializada:

Kelli Jhoana Molina Bernal

CONFERENCISTAS:

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

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

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

- Miguel Pérez, presidente de ACOSET.
- Mónica Garcés García, subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, firmante de paz, investigadora y comunicadora popular, hace parte de la Organización Manuelitas y de la Federación Democrática Mundial.
- Nancy Moreno y Matilde Mora, experta en temas de mujer rural
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los Andes.
- Olga Beltran y Cesar Camargo Rosa de la oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Plubio Gudberto Niño Niño, director de la Corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.
- Roberto Gutierrez, gerente de Jabones Hada
- Roció Urón Durán, coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la Oficina de Naciones Unidas contra la droga y el delito – UNODC 1
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Sakura Ardila Ortiz: vicepresidenta de ASTRASEX y Socióloga con maestría en métodos cuantitativos en ciencias sociales.
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo
- Yolanda Angarita Guacaneme, Coordinadora del grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.

TITO MARTÍNEZ ORTIZ

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Emisora UniPiloto Radio



Tito Martínez Ortiz

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

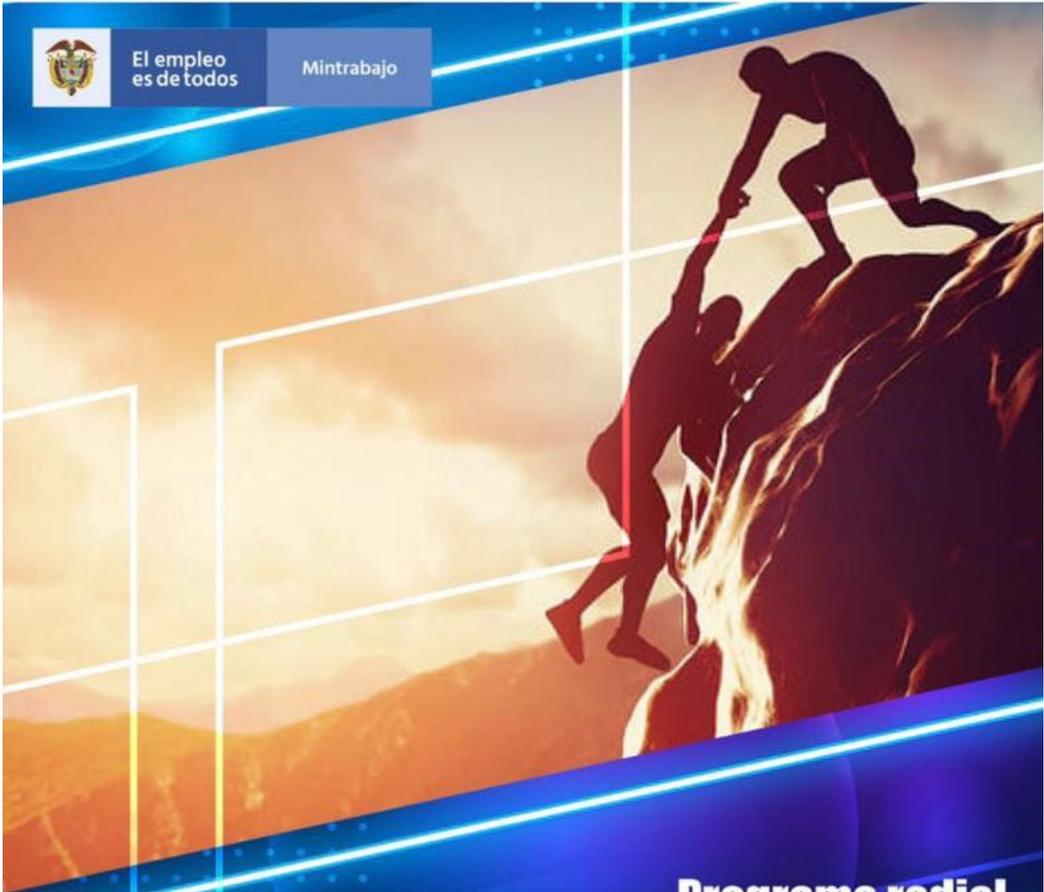
[Escúchalo aquí](#)





El empleo es de todos

Mintrabajo



El Mundo del Trabajo

Programa radial



Ingresar 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



ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.

Coordinadora cultural y artística del programa.

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

The graphic features a blue background with a green hill and a colorful pinwheel. Silhouettes of two children are shown falling from the sky, holding onto a colorful parachute. The text is arranged in a structured layout with various logos and contact information.

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
Ingresar aquí

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA **Red de Radio**
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Labor y Recreación



Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y
Cultural del Programa Radial

[Escúchalo aquí](#)



JULIÁN SERNA GIRALDO.

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

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



U2
UniPiloto
Radio

Programa Radial El Mundo del Trabajo
Dialogando sobre
Ecologización del trabajo



Julian Serna Giraldo
Asesor en Desarrollo Rural
Integral y Cambio Climático

[Escúchalo aquí](#)

del
Bioética **TRABAJO**

Red de Radio
Universitaria de Colombia

El empleo es de todos **Mintrabajo**



El empleo es de todos

Mintrabajo



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



SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE

 [Ingresa aquí](#)

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

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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



**JULIÁN
SERNA GIRALDO**

Para mayor información:



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



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



OCTAVIO ARCILA.

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre **Ética y Trabajo**



Octavio Arcila Quintero

Abogado y Filósofo.
Magister en Educación.

[Escúchalo aquí](#)



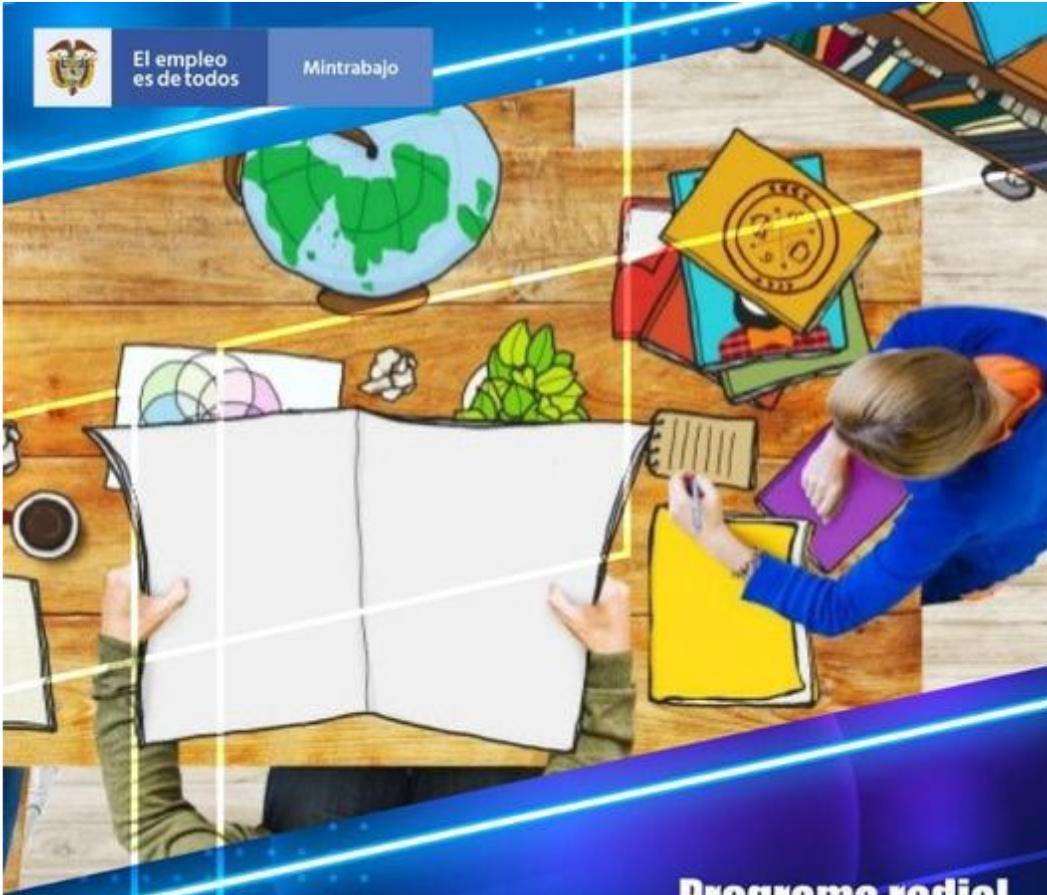
El empleo
es de todos

Mintrabajo



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial



El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral



DESCUBRE EL BIOTRABAJO
Y LA BIOLABORALIDAD

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 [Ingresa aquí](#)



**OCTAVIO
ARCILA**

Para mayor información:

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



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

JAMES OLARTE PEDRAZA.

Ingeniero de sonido y productor.

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y La Bioética Laboral



JAMES OLARTE PEDRAZA
PRODUCTOR DEL PROGRAMA RADIAL

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

Ingresa aquí

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

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

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

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

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES
EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS

2024

DIRECTOR DE TESIS: DANIEL MENESES CARMONA

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO.

DOCTORADO EN DERECHO.

Universidad
Externado
de Colombia

Resumen

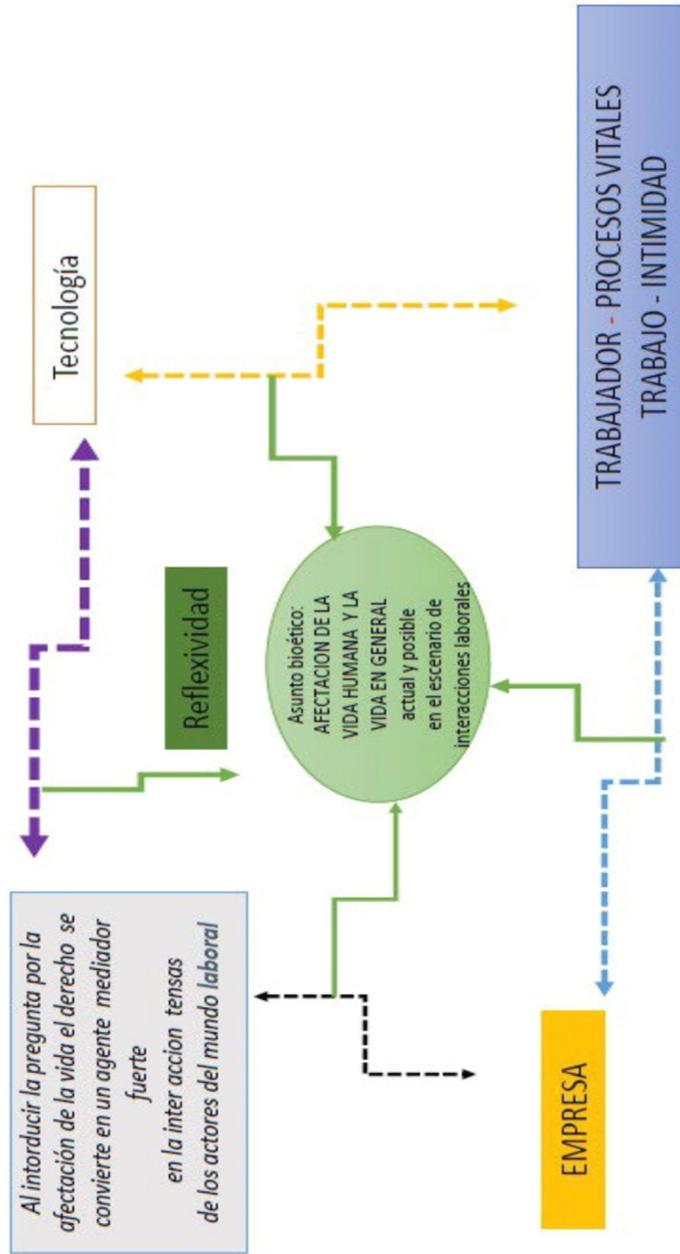
Cuando el proceso vital del trabajador es afectado en su intimidad por la tecnociencia, hay cuatro elementos (proceso vital + trabajador + intimidad + afectación por la tecnociencia), en esta ecuación dinámica, La vida prima ante el trabajo@, por el derecho a la dignidad humana y planetaria, surgiendo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



METODOLOGÍA

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





Dimensiones del problema



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

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

Tesis



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

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

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



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

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

Conceptos emergentes



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

Nuevo sujeto legal laboral



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

Biolaboralidad:



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



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

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



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

Imagen: Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo (labadmin/ost), «estrés en el trabajo: un reto colectivo. ISBN: 978-92-330641-0 (print), 978-92-330642-7 (web pdf). organización internacional del trabajo primera edición 2016

Bioética y procesos vitales - trabajo e intimidad



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

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



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

Bioética, derecho y dignidad humana@, en el trabajo



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

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

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



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

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

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

Conclusiones

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

Imagen: Obtenida de: 10/06/2024. <https://gacetamedica.com/investigacion/una-de-cada-cuatro-personas-tendra-su-genoma-secuenciado-en-2025-xc747527/>

DISCUSIÓN

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



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

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



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

Bibliografía

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

5. INTERVENCIÓN DE TITO MARTÍNEZ ORTIZ.

5.1 RELACIÓN CON LA BIOÉTICA Y ÉTICA DE LA CIENCIA.



En relación con la bioética y ética de la ciencia. Desde la bioética concebida en América Latina se puede enriquecer la comprensión del problema planteado: “La organización y contenidos siguen dos lógicas complementarias simultáneamente, por un lado, la que expone la bioética de Intervención (Garrafa y Porto, 2003; Feitosa y Nascimento, 2015), cuando fue propuesta esta nueva territorialización epistemológica para la bioética que divide el enfoque de la disciplina en tres grandes líneas: una conceptual, Fundamentación Teórico - Metodológica de la bioética; y dos temáticas, Situaciones emergentes en bioética y Situaciones persistentes en bioética (Garrafa, Cunha y Manchola-Castillo, 2018); y por otro, la que propone la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la Unesco (2005), a través de sus 15 principios “¹⁵.

Son ejemplo de ese camino recorrido y a continuar las aportaciones de autores latinoamericanos como “Maturana, Freire, Varela al pensamiento complejo, y la obra de académicos e instituciones en el campo educativo, como, por ejemplo, el doctorado en filosofía de la ciencia desarrollado por la Universidad El Bosque a fines de los noventa, el libro Estatuto epistemológico de la bioética coordinado por Volnei Garrafa, Miguel Kottow y Alya Saada y publicado por la Red Latinoamericana y del Caribe de bioética (México, 2005), el número de enero de 2005 de la Revista Latinoamericana de Bioética, dedicado al tema “Complejidad y bioética”; el libro Hacia un nuevo saber. La bioética en la revolución contemporánea del saber, publicado en La Habana (Acuario, 2007, 2011), y Bogotá (Ediciones El bosque 2008)”¹⁶. “En los años 90 se consolida la bioética en varios

¹⁵ En América Latina el pensamiento complejo y bioético cuenta con autores que contribuyen con propuestas originales a ambos campos disciplinarios, y un trabajo colectivo que ha vinculado bioética y pensamiento complejo en la atención a los problemas bioéticos y la educación. Esto representa una oportunidad para construir en bioética, no solo sobre la base de la experiencia internacional, sino también sobre la base de la experiencia que tenemos en América Latina. La complejidad puede entenderse como ciencia de la sorpresa ante lo inesperado que emerge, y la bioética, como una ética que responde a la necesidad de solucionar problemas emergentes como conocimiento no manejable”. Manchola, C., Rueda, E., Lamm, E., Hincapié, J., & otros. (2021). Manual de educación en bioética. UNESCO. Universidad Autónoma de México.

¹⁶ Ibid.

países de América latina: en 1991 el padre Alfonso Llano crea desde Colombia la Federación Latinoamericana de Instituciones de Bioética (FELAIBE), en 1994 la Fundación Panamericana de Salud (OPS) en colaboración con la universidad de Chile crean el programa regional de Bioética, posteriormente en diferentes centros universitarios de Latinoamérica se vienen ofreciendo postgrados y maestrías en bioética, como se ve en Colombia, Argentina, Chile, México, Brasil entre otros”¹⁷. “Muchos consideran a Diego Gracia como el filósofo más importante en la bioética hecha en el mundo iberoamericano, seguramente por su vasta obra que abarca una fundamentación (la única en lengua española), y una amplia obra referida a temas y problemas particulares. Gracia considera que los estudios históricos de cada pueblo son importantes para comprender su ética y con ello su bioética”¹⁸.



Figura 2.¹⁹

¹⁷ “Y que vienen enriqueciendo el horizonte bioético latinoamericano con muy buenas publicaciones y artículos y a la vez varios de estos se han venido construyendo desde una mirada más contextualizada, lo que no quiere decir que la bioética en Latinoamérica tenga que ser excluyente”. Cardona, C. (2010). El desarrollo de la bioética en Latinoamérica y el aporte desde el franciscanismo. *Revista Colombiana de Bioética*, 10(1), 1-276. Medellín: Universidad de San Buenaventura.

¹⁸ “Digno ejemplo del heredero de la Cátedra de Historia de la Medicina que dejara Laín Entralgo. Gracia propone que en Latinoamérica han existido al menos cuatro periodos históricos bien diferenciados” (Gracia, 1996; Gracia, 2007). Mendoza Fernández, 2003). Álvarez, J. (2012). ¿Bioética latinoamericana o bioética en Latinoamérica? *Revista Latinoamericana de Bioética*, 12(1), 10-27. ISSN 1657-4702. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

¹⁹ Admin. (2018, 28 mayo). Ciencia, tecnología y ética como pilares de la sociedad. Blogs UPN. <https://blogs.upn.edu.pe/salud/2018/05/28/ciencia-tecnologia-y-etica-como-pilares-de-la-sociedad/>

5.2 BIOÉTICA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.²⁰



Dentro de los temas que analiza la bioética encontramos la dignidad humana, según la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos ubica a la dignidad humana como un referencial ético central para la ciencia y la tecnología y dice que debe ser respetada en su totalidad (UNESCO, 2005) “dignidad” es un atributo o condición propia del ser humano. En este contexto La Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible: el 'futuro que queremos' establece diferentes estrategias para lograr que las personas alcancen un mejor nivel de bienestar, entre estas estrategias se encuentran específicamente Objetivo #8: Trabajo decente y crecimiento económico, Señala la necesidad de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos (ONU, 2015).

Por lo tanto, el desarrollo sostenible del trabajador se releva al centro de las prioridades de la gestión pública de los gobiernos en el mundo, con el fin de erradicar los problemas sociales y económicos de las personas vulnerables, el objetivo ocho de la agenda 2030, que se orienta al bienestar social del trabajador y la familia, señala lo siguiente (ONU, 2015):

- ✓ Impulso intensivo de la mano de obra en los sectores productivos.
- ✓ Lograr empleo pleno y productivo para todas las personas: mujeres, hombres, jóvenes y discapacitados, en igualdad salarial por trabajo igual.
- ✓ Reducir las tasas de jóvenes desempleados y que no estudian.

²⁰ Carvajal, H. P. (2022). Bioética y Seguridad y Salud en el Trabajo. (M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 4(5), 71 - 73. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/issue/archive>.

- ✓ Implementar medidas para la erradicación del trabajo forzoso, la esclavitud laboral, la trata de personas y el trabajo infantil.
- ✓ Asegurar la garantía de los derechos laborales. Impulsar entornos laborales seguros, sin riesgos de trabajo para todas las personas.
- ✓ Seguros para todos. En este sentido, quedan incluidos los trabajadores.
- ✓ Llevar a cabo la implementación de la estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el pacto mundial para el empleo de la OIT.
- ✓ Teniendo en cuenta que la agenda 2030 para el desarrollo sostenible pone en el centro de las políticas públicas a las personas marginadas, como estrategia para el trabajo decente, se diseñó un modelo del desarrollo sostenible del trabajador partiendo de lo particular a lo general.
- ✓ El modelo del desarrollo sostenible del trabajador se puede resumir como una forma de impulsar el bienestar social de las personas y las familias, desde lo micro a lo macro, que les permite ser parte de una sociedad incluyente, en armonía con los agentes económicos y el medio ambiente, garantizando la existencia del ser humano a través del tiempo.

Así mismo, el trabajador requiere un trabajo digno y decente para su desarrollo sostenible, que le garantice lo siguiente:

- ✓ Igualdad laboral: acceder a un puesto de trabajo, sin importar su edad, sexo, religión, estatus social, raza y nivel de estudio.
- ✓ Equidad salarial: no ser sujeto de discriminación, que su remuneración sea suficiente y acorde a su productividad laboral, bajo el principio de “trabajo igual salario igual”.

- ✓ Seguridad social: dentro de las prestaciones laborales, su empleo debe garantizar una pensión contra vejez o accidente de trabajo; el acceso a un sistema de salud eficiente y de calidad, con cobertura universal ante cualquier accidente o enfermedad.
- ✓ Educación y capacitación: debe tener derecho a becas para estudiar él o sus hijos; derecho a capacitación constante y continua, que le permita hacer frente a los cambios tecnológicos vertiginosos.
- ✓ Por ejemplo, una persona bien educada es capaz de racionalizar su consumo y tener cuidado de usar productos amigables con el medio ambiente. De esta manera, será la sociedad la que controle sus necesidades básicas, forzando a los agentes productivos a generar solamente aquellos bienes necesarios para la supervivencia humana. Además, tendrá una mayor cultura para administrar sus ingresos.
- ✓ Así, el trabajador y su familia solamente pueden alcanzar una vida digna, plena y autor realizarse, mediante el acceso a un empleo digno y decente, que brinde ingresos necesarios, un sistema de salud, educación y una pensión. De lo contrario, resulta difícil que puedan alcanzar un alto nivel de bienestar social.

Obsérvese que en la medida que los trabajadores alcancen un mejor nivel de bienestar social, sus mismos actos los llevaran a una armonía con los agentes productivos y el medio ambiente. Garantizándose una sociedad sin brechas sociales y la conservación del planeta, así como la subsistencia de las generaciones futuras.



Figura 3.²¹

²¹ David.Diaz. (2024, 11 junio). ¿Por qué estudiar Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo? | Blog UniPiloto. Universidad Piloto. <https://estudiarvirtual.unipiloto.edu.co/blog/estudiar-gerencia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

5.3 TRES DÉCADAS DE CAMBIOS... Y AHORA LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.²²



Efectivamente, la transformación digital viene impactando desde hace décadas en la educación y revolucionando la manera en que se lleva a cabo la enseñanza y el aprendizaje. La integración de tecnologías digitales en los entornos educativos ha conducido a cambios significativos:

- Acceso a la información. Internet y los recursos digitales han aumentado exponencialmente la disponibilidad de contenido educativo. Estudiantes y educadores pueden acceder a una vasta gama de información, que incluye artículos académicos, contenido interactivo y cursos en línea, facilitando el aprendizaje autónomo y a lo largo de la vida.
- Aprendizaje personalizado. Las herramientas digitales permiten una educación personalizada que posibilita caminos de aprendizaje adaptados a las necesidades individuales y estilos de aprendizaje de cada estudiante. Esta personalización puede conducir a resultados de aprendizaje más efectivos.
- Colaboración y comunicación. Las plataformas digitales han habilitado una comunicación y colaboración más fáciles y eficientes entre el alumnado y el profesorado, tanto dentro como fuera del aula. Herramientas como foros, videoconferencias y documentos colaborativos apoyan el trabajo en grupo y la interacción global.
- Compromiso e interactividad. La tecnología, incluyendo la gamificación, las simulaciones interactivas y la realidad virtual o aumentada, ha introducido

²² La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Tres décadas de cambios... Y ahora la IA. Tomás Jiménez. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España

nuevas formas y oportunidades de involucrar a los estudiantes. Estos métodos pueden hacer que el aprendizaje sea más interactivo y agradable, mejorando potencialmente la retención y comprensión.

- Percepciones basadas en datos. Las herramientas de educación digital pueden rastrear y analizar el rendimiento de los estudiantes, proporcionando a los educadores datos para comprender mejor el progreso y los desafíos de los estudiantes. Estos datos pueden informar sobre las estrategias de enseñanza y las intervenciones.
- Globalización de la educación. Las tecnologías digitales han derribado barreras geográficas, permitiendo a estudiantes de todo el mundo acceder a una educación de calidad, participar en programas internacionales y obtener exposición a perspectivas diversas.
- Desafíos y brecha digital. Mientras que la transformación digital en la educación ofrece muchos beneficios, también presenta desafíos. No todos los estudiantes tienen el mismo acceso a herramientas digitales y a Internet, lo que produce una brecha digital. Además, los educadores necesitan formación y recursos para integrar eficazmente la tecnología en su enseñanza.
- Preparación para un futuro digital. La exposición a herramientas digitales y entornos de aprendizaje prepara a los estudiantes para una fuerza laboral cada vez más dependiente de habilidades digitales. Esto alinea la educación con las demandas en evolución del mercado laboral.

Cambio en los modelos educativos. Se observa un cambio hacia modelos de aprendizaje más mixtos y en línea que integran métodos tradicionales de aula con plataformas digitales. Esto se ha acelerado particularmente debido a la pandemia de COVID-19.



Figura 4.²³

²³ ÉPOCA DE CAMBIOS o CAMBIO DE ÉPOCA. (2018, 24 agosto). <https://economiecircular381.org/2018/08/24/epoca-de-cambios-o-cambio-de-epoca/>

5.4 INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL IMPACTO LABORAL.²⁴



La IA generativa tendrá un impacto potencial muy elevado en el empleo y en las profesiones. Un especialista de marketing o un abogado podría llegar a multiplicar por diez o más su productividad.

La IA generativa es un instrumento de primer orden para la gestión de documentos de todo tipo. Puede ayudar a un especialista de marketing, generando y publicando contenido optimizado en apenas unos minutos para todas las redes sociales, diseñando campañas en plataformas como Google Ads, etc. Un abogado, a partir de unos pocos datos, puede utilizar la IA generativa para redactar una demanda, fundamentándose jurídicamente sobre la base de grandes corpus de jurisprudencia y otras bases legales. Cualquier profesional (arquitecto, economista, administrador de fincas...) puede utilizar la IA generativa para crear documentos o gráficos sujetos a sus indicaciones. Las expectativas profesionales en torno a la IA generativa han cambiado el paradigma profesional en muy pocos meses. Los actuales estudiantes universitarios se enfrentan a un mercado laboral profesional que utilizará intensivamente la IA generativa. Desde esta perspectiva, la adopción de la IA generativa en las universidades no es una opción; es imprescindible para mantener la empleabilidad de los actuales egresados. Aprendizaje continuo. El avance de la IA subraya la importancia del aprendizaje continuo y la adaptabilidad en el mercado laboral. Un estudio del Foro Económico Mundial (2020) reveló que el 94 % de los líderes empresariales espera que sus empleados adquieran nuevas habilidades en IA. La educación superior tiene un papel crucial en este contexto, ofreciendo programas de IA para una amplia gama de perfiles y utilizando modalidades en línea para garantizar un acceso equitativo a la formación. La IA ya es una herramienta central en la educación en línea, con aplicaciones enfocadas en la predicción del

²⁴ La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Tres décadas de cambios... Y ahora la IA. Tomás Jiménez. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España.

aprendizaje y la mejora de la experiencia educativa (Ouyang et al., 2022). Proyectos como PAL3, de la Universidad del Sur de California, demuestran cómo la IA puede ofrecer rutas de aprendizaje personalizadas, adaptándose a las necesidades individuales de los estudiantes. En resumen, la IA se perfila como un aliado clave en la construcción de ecosistemas de formación continua, preparando a los estudiantes para prosperar en un mundo laboral en constante cambio.

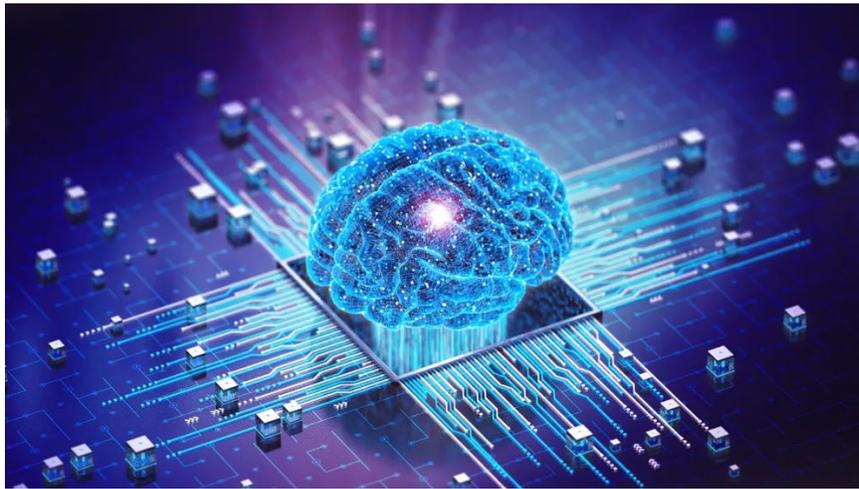


Figura 5.²⁵

²⁵ Biraki, M. D. (2024, 26 marzo). ¿Qué estudiar para trabajar en inteligencia artificial? hackaboss. <https://www.hackaboss.com/blog/que-estudiar-trabajar-inteligencia-artificial>

5.5 RELACIÓN LABORAL Y LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO SEXUAL.²⁶



En el concepto de trabajo sexual incluido en el proyecto de ley para la dignificación laboral del trabajo sexual en Colombia no existe claridad para definir la relación laboral y la protección de esta. El concepto de trabajo sexual incluido en el proyecto se refiere a cualquier actividad sexual remunerada, desconociendo que el comercio sexual está ligado al consumo de placer sexual (Lamas, 2017, pág.173). En este sentido el placer sexual no necesariamente se liga a la presencia de una actividad sexual dado que, por ejemplo, hay consumidores que pagan por vínculos más allá de lo sexual. Igualmente debe decirse que de acuerdo con el derecho internacional de los derechos humanos y la legislación colombiana el Código Sustantivo del Trabajo no es el instrumento para regular esta actividad.

El proyecto de ley no tiene el desarrollo de una figura clara del empleador en el marco del trabajo sexual como puede evidenciarse en los artículos Art 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15. Y sobre esta, debe decirse que toda persona natural o jurídica que tenga un aprovechamiento económico de la actividad laboral de la/el trabajador sexual debe estar llamado a responder por sus derechos laborales. Con este supuesto se subraya que esta figura no es clara en el proyecto de ley, dado que se confunde al cliente, como consumidor final del placer sexual, con la figura del empleador, concepto que es precario e insuficiente y de ningún modo protege los derechos laborales y humanos de quienes se desempeñan actividades sexuales pagas. Frente a las definiciones sobre el consentimiento en el proyecto de ley hay que decir que se aleja de lo dispuesto por la Corte Constitucional sobre el trabajo sexual y desconoce los tratados internacionales respecto de la protección de los derechos humanos de las mujeres,

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

además de que no hay ni una sola mención a la protección del derecho fundamental a una vida libre de violencias.



Figura 6. ²⁷

²⁷ Trabajadoras sexuales requieren de garantías laborales”: MinTrabajo - Ministerio del trabajo. (s. f.). <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/octubre/trabajadoras-sexuales-requieren-de-garantias-laborales-mintrabajo>

5.6 INTRODUCCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE REINDUSTRIALIZACIÓN.²⁸



Con el cambio de modelo económico en Colombia a partir de 1990, el énfasis de la intervención estatal fue lograr el ajuste fiscal, la estabilidad en el nivel de precios, la apertura comercial y el libre flujo de capitales. Los esfuerzos en materia de productividad y diversificación de la oferta fueron relegados por la búsqueda de estabilidad macroeconómica, sacrificando incluso otros objetivos de creación de riqueza y reducción de desigualdades. La estabilidad se alcanzó en ciertos aspectos; el país ajustó la inflación, la cual pasó de un promedio de 22% en la década de 1990-1999 a uno de 6,4% en la de 2000-2009 y de 3,7% en la de 2010- 2019, previo a la pandemia. Colombia logró sortear la crisis de la deuda externa de la década de 1980 sin moratoria. El déficit fiscal, en términos generales, fue sostenible, el país logró tener grado de inversión y los indicadores de pobreza se redujeron. Exceptuando la crisis de 1999, el crecimiento del PIB fue positivo, aunque en gran medida resultado del comportamiento de los precios internacionales de las materias primas en las cuales se concentró el esfuerzo productivo y exportador del país. Esto se ve reflejado en el bajo promedio de crecimiento anual de los últimos treinta años previos a la pandemia (1990 a 2019), de 3,4%, el cual fue 1,2 puntos porcentuales más bajo que el promedio de los treinta años anteriores (4,6% de 1960 a 1989). Con el modelo de apertura económica y liberalización del mercado se desmontaron las políticas de industrialización dirigidas por el Estado y se priorizó el desarrollo de una estrategia comercial que eludió condicionamientos de plazo, balance y reciprocidad a la competencia extranjera, de manera que permitieran a la industria nacional prepararse para posicionarse en el mercado local y competir. La estructura productiva pasó por un proceso de desindustrialización temprana que se reflejó en la pérdida de participación del sector manufacturero en el PIB, en una matriz productiva con poco valor agregado y limitadas formas de eslabonamiento en las cadenas regionales y

²⁸ La política nacional de reindustrialización. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. 2024.

globales de valor. Una matriz que no guarda correspondencia con las nuevas formas de producción sostenible, de comercialización, uso y acceso a las cadenas logísticas.

Esa estrategia, basada en la suscripción de tratados comerciales bilaterales y de inversión, mediante los cuales se adquirieron compromisos más allá del ámbito multilateral de la Organización Mundial del Comercio (OMC), causaron fuertes desequilibrios al interior del tejido productivo. Buena parte de las empresas nacionales fueron incapaces de seguir atendiendo su mercado natural, el mercado interno, afectando la capacidad de creación de riqueza a través de mejores empleos y de la generación de ingresos justos para la población; muchas se convirtieron en importadoras. Después de tres décadas las exportaciones no han crecido como se esperaba, continúan siendo poco diversificadas, con bajo nivel de sofisticación y con un portafolio de socios limitado. Siguen concentradas en productos minero-energéticos y en grandes empresas, mientras que las MiPymes registran niveles bajos y no sostenidos de participación. Finalmente, la atracción de la inversión extranjera no se ha orientado hacia sectores con mayor impacto socioeconómico, o hacia sectores con incidencia relevante en la innovación, en el desarrollo tecnológico, en la apropiación de conocimiento de vanguardia, o en la sostenibilidad ambiental.



Figura 7.²⁹

²⁹ Acosta, J. (2023, 8 noviembre). La resistencia a la reindustrialización para el desarrollo. Razón Pública. <https://razonpublica.com/la-resistencia-la-reindustrializacion-desarrollo/>

5.7 CREACIÓN DE UN ENTORNO PROPICIO PARA MIPYMES SOSTENIBLES: EL CASO DE COLOMBIA.³⁰



La aparición de la regulación jurídica de las empresas sostenibles. Algunos países incorporan modelos empresariales sostenibles a través de la legislación; así, las empresas pueden optar por funcionar bajo la denominación jurídica específica de empresa con un objeto social y económico. Estas innovaciones legislativas tienen su origen en el concepto de «empresas de interés público», creado en los Estados Unidos cuando Unilever adquirió la empresa de helados Ben & Jerry's (B&J). Este precedente dio lugar al concepto de que las empresas dejarían de lado el imperativo de optimizar los beneficios, e incorporarían beneficios para terceros, como los trabajadores, los consumidores, los proveedores y la comunidad en general, creando así un objetivo común para todas las partes implicadas en una actividad empresarial.

Esta visión general de los marcos jurídicos plantea una serie de cuestiones sobre el papel de las empresas en la sostenibilidad: a) el fenómeno de la introducción de un valor de sostenibilidad no corporativo en una cultura empresarial; b) un nuevo planteamiento que las empresas deben adoptar y perseguir (diferente de otros modelos como la responsabilidad social corporativa), en términos de objetivos e intereses empresariales; y c) el papel que pueden adoptar las empresas a mediano y a largo plazo, así como su impacto ambiental y su efecto social (Craven-Matthews, Nordlund y Fouzbi 2021).

La Ley 1901 de 2018 de Colombia, por medio de la cual se crean y desarrollan «sociedades comerciales de beneficio e interés colectivo (BIC)», es uno de los marcos normativos recientes para examinar las cuestiones precedentes. Fue debatida en ambas

³⁰ Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares

cámaras del Parlamento, aunque no hubo consultas formales previas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Colombia fue el primer país de su región en conceder el reconocimiento jurídico a las empresas BIC, que buscan redefinir el significado del éxito empresarial. A través de esta Ley, las empresas BIC ofrecen voluntariamente combinar las ventajas de su actividad comercial y económica con actuaciones concretas destinadas a promover el bienestar de sus trabajadores, contribuir a la equidad social del país, así como a la protección del medio ambiente.

La justificación de la iniciativa legislativa giraba en torno a tres ejes: «a) incorporar un objeto social y ambiental, que fuera más allá de la optimización del interés económico de sus accionistas, b) velar por el cumplimiento del objeto descrito para que los directores y gestores de la sociedad pudieran optimizar el interés social y ambiental, y c) garantizar la transparencia en el informe de su efecto empresarial en cinco dimensiones: modelo de negocio, gobernanza corporativa, prácticas laborales, prácticas ambientales y prácticas con la comunidad» Así pues, la iniciativa de Colombia pretendía contribuir al marco jurídico existente y revitalizarlo, a fin de promover el desarrollo económico, la innovación, la formalización, la creación de empleo, la fiscalidad y la función social de la empresa y, sobre todo y como aspecto más novedoso, un beneficio mayor que el dinero: la inclusión, el desarrollo y la ejecutabilidad de las actividades BIC como herramientas para equilibrar el beneficio, el efecto y la sostenibilidad. La legislación es una de las vías utilizadas por Colombia como apuesta por la configuración de una economía que integre los compromisos sociales y ambientales (Sánchez Acero 2021).

5.8 ANTECEDENTES DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO.



Para superar la precarización del trabajo y los vacíos éticos en las relaciones laborales. Se pretende activar redes de Bioética con una nueva mirada del mundo del trabajo, creando una comunidad virtual de los funcionarios del ministerio de Trabajo y los estudiantes de la Universidad Piloto, proporcionando herramientas para que los ciudadanos cuenten con un repertorio de comportamientos efectivos desde el punto de vista humano, técnico y social, que los haga especialmente exitosos, en contextos concretos de trabajo y que oriente así mismo, sus procesos de evaluación del desempeño y fortalecimiento de competencias básicas que sean transferibles a distintos tipos de gestión.

Así mismo es necesario institucionalizar para los niveles educativos y profesionales el seminario investigativo como una forma de situar a la entidad y a la academia en estado permanente de aprendizaje, con beneficio para el servidor, el estudiante el saber, la entidad, y la sociedad. Hay necesidad de propiciar el aprendizaje en los ciudadanos para que sean multiplicadores de un clima laboral que refuerce el bienestar, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del control interno, del bienestar social y de la política pública de trabajo, puedan entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales, dicho proceso debe registrarse a manera de memoria Institucional.

Desarrollo del proyecto. Fases y duración.

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

han realizado más de 12 temporadas incluyendo dos especializados de ecología y de género, con una duración de cuatro meses y contentivas de 14 programas semanales, cada magazín radial dura hora y media, con secciones permanentes de bioética, de música y relatos e historias.



Figura 8.³¹

³¹ Baena, F. L. (2024, 6 marzo). LA IMPORTANCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO. MEDAC. <https://medac.es/blogs/te-orientamos/las-redes-sociales-busqueda-empleo>

5.9 CONCEPCIÓN DEL BIOTRABAJO.³²



Observar los preceptos de Potter (Padre de la bioética)³³, Atienza (La Juridificación de la bioética)³⁴, Ojeda Avilés (La deconstrucción del derecho al trabajo)³⁵ y Casado (¿Por qué bioética y derecho?)³⁶, situación problematizada por la incidencia de las tecnologías en las dinámicas laborales ayudan a entender, la urgente e imperiosa necesidad de la mediación de la bioética en las tensiones que surgen por la vulnerabilidad del trabajador frente a las tecnologías de la información.

La bioética es inmanente y mediadora al trabajo, frente a la incertidumbre moral que generan los cambios tecnológicos; al ser una ética aplicada promueve los derechos humanos y ambientales, así como el desarrollo de normas éticas para la autonomía, libertad y bienestar del sujeto laboral.

Posteriormente se argumenta: la prioridad de la vida sobre el trabajo. La vida es defendida por la dignidad humana y los derechos fundamentales, emergiendo los conceptos de biolaboralidad y biotrabajo, relacionados con la bioética del trabajo, problematizando el uso inadecuado de las tecnologías de la información, y sus implicaciones en el derecho a la intimidad en los centros de trabajo, siendo la sociología del derecho, la disciplina que aporta una visión activa de la normatividad (Vicenzo Ferrari - Bruno Maggi).

Al inicio de este análisis, se hace la siguiente pregunta ¿Cuál es la naturaleza, contenido y alcance del derecho al trabajo y a la intimidad en el ámbito de un Estado Social de Derecho, afectados por la tecnociencia como procesos vitales?

³² Gomez Marin Gabriel Ignacio. Tesis doctoral "El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Introducción" Universidad Externado de Colombia. Doctorado en derecho. 2023. Bogotá D.C.

³³ Osorio, N. (2005). Van Rensselaer Potter: Una visión revolucionaria para la bioética. *Revista Latinoamericana de Bioética*, (8), 1-24.

³⁴ Atienza, M. (1998). *Juridificar la Bioética*. Isonomía. op. cit.

³⁵ Ojeda Avilés, A. (2010). *La Deconstrucción del Derecho del Trabajo*. Editorial La ley. Madrid.

³⁶ González, M. (2002). ¿Por qué bioética y derecho?. *Acta bioethica*, 8(2), 183-193.

La Metodología para demostrar científicamente y crear los conceptos de biotrabajo, biolaboralidad y nuevo sujeto legal laboral, se desarrolla con los sistemas heurístico, holístico y autobiográfico, con los cuales se analizan experiencias vividas, así como el material recopilado como Inspector de trabajo y docente. Con todo ello se ve la forma en que la interacción entre trabajo, tecnociencia e intimidad, en el presente, pueden generar daño (en ciertos escenarios, pues en otros puede no ser dañino).

Sobre los riesgos y amenazas actuales del derecho al trabajo y a la intimidad, se resalta el papel del Estado Social de Derecho, su evolución constitucional, respecto del derecho al trabajo. Se mira la situación global a partir de: los pronunciamientos jurisprudenciales, sobre el ejercicio del derecho a la intimidad, en situaciones laborales.

Se tiene en cuenta la relevancia en las relaciones laborales de la ética y la bioética, desde la confianza y la transparencia, fundamentando un nuevo contrato social, referenciado por los teóricos de las ciencias sociales, para el bienestar de los trabajadores y el ejercicio de su intimidad, afrontando los riesgos del indebido uso de la tecnología.

Se tiene muy presente el hecho de que el Estado Social de Derecho y la Constitución Política son las instituciones jurídicas que cimentan y regulan la solidaridad, la justicia, la equidad e igualdad, creando el orden social, integrando los derechos personalísimos del trabajo e intimidad con la bioética; de manera que se vayan analizando los aspectos a tratar teniendo estas instituciones muy presentes.

Se propone pensar al trabajo como proceso vital desde los derechos fundamentales con las herramientas de la hermenéutica y la holística para argumentar la necesidad de un trabajo digno y decente. Respecto al trabajo y al derecho al trabajo, se los ve desde la hermenéutica como elemento cultural y, desde la objetividad, con la creación de riqueza; cuando se integra a los procesos vitales es holístico al considerar el trabajo como cualquier actividad o acto. La bioética resignifica el trabajo integrando los derechos humanos y la naturaleza, proponiendo a las plataformas tecnológicas, un marco para gestionar su productividad, acorde con el trabajo decente.

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



Figura 9.³⁷

³⁷ Ec, R. (2022, 4 abril). Si quieres ir a trabajar Estados Unidos, estos son los empleos temporales más solicitados. El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/respuestas/si-quieres-ir-a-trabajar-estados-unidos-estos-son-los-trabajos-temporales-mas-solicitados-visa-nnda-nnlt-ec-noticia/>

5.10 HISTORIA DE LOS PRIMEROS SINDICATOS.³⁸



Las leyes en Inglaterra prohibían cualquier tipo de asociación obrera pues las presiones de las asociaciones chocaban con la premisa del modelo de libre mercado que dictaba que debían ser las leyes de la oferta y la demanda las que fijaran los salarios de los trabajadores. Fue así como las primeras asociaciones tuvieron que ser clandestinas y fueron duramente reprimidas por el gobierno y el ejército. Sin embargo, los trabajadores, ya conscientes de que sus exigencias debían ir dirigidas a los empresarios, siguieron organizando asociaciones y continuaron reclamando mejores condiciones de trabajo.

A su vez, el Parlamento comenzó a hacer concesiones. Fue así como en 1824, derogó las leyes que prohibían cualquier tipo de asociación obrera, denominadas Combination Act que habían sido promulgadas en 1799 y 1800 y se autorizaron las “Trade Unions”, que traducen Uniones de Comercio. Estas asociaciones de obreros son consideradas como las primeras formas de sindicatos de oficio que existieron. A partir de la década de los 30, miles de trabajadores alrededor de toda Inglaterra se adhieren a estas asociaciones y las diferentes asociaciones se unen entre si conformando grandes grupos de presión.

Para 1829, fue fundada la primera central sindical que agrupaba a todos los oficios, llamada la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo y conformada por 150 sindicatos. En este periodo fueron apareciendo los primeros sindicatos en Francia y comenzó el proceso de abolición de la esclavitud en Inglaterra y en Estados Unidos. En Inglaterra, el primer paso importante fue la expedición del Acta de Abolición de la Esclavitud que liberaba a los esclavos de las colonias británicas.

³⁸ Jimena Puyo Posada. Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia. 2007. Monografía para optar por el título de Abogada. Universidad Eafit Escuela de Derecho Medellín.

En Estados Unidos, aunque el movimiento abolicionista comenzó por la misma época, fue un proceso más lento ya que mientras las abolicionistas del sur exigían desmontar la esclavitud completamente, los del norte pretendían que se adoptara un sistema paulatino de desmonte. Abraham Lincoln promulgó al fin la Declaración de Emancipación que empezaría a regir una vez finalizada la guerra civil de 1965.

El Parlamento Inglés expide en 1833 “The Factory Act”, que reguló la jornada máxima de los menores de trece años en “solo” nueve horas diarias, y de mayores de trece y menores de 18 en doce horas con hora y media reservada para el almuerzo.



Figura 10.³⁹

³⁹ LibreGestion. (s. f.). Lo sindicatos y su normatividad. LibreGestion Software. <https://libregestion.com/kb.php?1206-lo-sindicatos-y-su-normatividad>

5.11 DERECHO A LA INTIMIDAD RESPECTO A LA VIGILANCIA TECNOLÓGICA EN EL ÁMBITO LABORAL.⁴⁰

La palabra intimidad proviene del latín “intus, que da idea de algo interior, algo recóndito, profundo del ser y por lo mismo oculto, escondido, de manera tal que podemos decir que se trata de un ámbito individual de existencia personal”. El Diccionario de la Real Academia Española establece que el derecho a la intimidad es “el derecho a disfrutar de un ámbito propio y reservado para desarrollar una vida personal y familiar plena y libre, excluido tanto del conocimiento como de las intromisiones de terceros”. Se define a la intimidad como “el conjunto de circunstancias, cosas, experiencias, sentimientos y conductas que un ser humano desea mantener reservado para sí mismo, con libertad de decir a quién le da acceso al mismo según la finalidad que persiga; que impone a todos los demás la obligación de respetar y que solo puede ser obligado a develar en casos justificados cuando la finalidad perseguida por la develación sea lícita”.

El trabajador no solo goza de derechos laborales en sentido estricto, esto es, derechos específicos inherentes a su condición de trabajador, que despliegan efectos concretos en el ámbito de las relaciones laborales. También es titular de los comúnmente denominados derechos de la persona, a los cuales, desde luego, no renuncia por constituir parte contractual de la relación jurídica de trabajo. Por tanto, los derechos fundamentales cuentan con plena efectividad también en el contexto laboral. En consecuencia “se trata de derechos fundamentales inespecíficos, definidos como aquellos reconocidos a toda persona (caracterizados por su universalidad, indisponibilidad y reconocimiento expreso en la norma constitucional) y que son ejercitados por los trabajadores en el marco de la relación laboral, convirtiéndose en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la relación jurídica en que se hacen valer”. En este sentido, el derecho de intimidad de los trabajadores se enfrenta a una insuficiencia regulatoria por parte del ordenamiento jurídico laboral. Así, se encuentran resquicios respecto a la utilización de instrumentos tecnológicos que permiten al empresario ejercer control sobre los trabajadores, durante su jornada laboral y

⁴⁰ Felipe Miguel Carrasco Fernández. Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. E - ISSN: 1870 - 2147. nueva época V o l. 14, núm. 45, enero - junio 2020 / pp 7-26

extralaboral. Respecto a este problema, se distingue dos grandes categorías: “la violación de la privacidad físico-espacial del trabajador y la indagación en la vida privada o interioridad del trabajador”. Las empresas están resolviendo la problemática de imprecisión de normativa jurídica respecto al derecho de intimidad de los trabajadores en el ámbito laboral, a través de códigos éticos de conducta unilaterales que constituyen una manifestación del poder empresarial de dirección y vigilancia en las relaciones laborales y que son admitidas en diversos países iberoamericanos por los ordenamientos jurídicos. La justificación del sector empresarial para usar tecnovigilancia en las relaciones laborales reside en el concepto de eficacia y rentabilidad; control de calidad en la prestación del servicio laboral y a los clientes, así como preservar bienes de la empresa. Por lo tanto, se debe cumplir con una legislación que, por una parte, permita al empresario lograr dicha finalidad y, por otra, garantice a los trabajadores el respeto de sus derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral.



Figura 11.⁴¹

⁴¹ Feldstein, S. (2020, 28 diciembre). La expansión global de la vigilancia mediante IA. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/internacional/vanguardia-dossier/revista/20201217/6119237/expansion-global-vigilancia-mediante-ia.html>

5.12 DEFINICIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.⁴²



Ya señalamos que no existe una definición formal o legal de la inspección del trabajo, en tanto ésta puede variar de un país a otro. Sin embargo, a grandes rasgos, podemos afirmar que se trata de la parte del sistema de la administración del trabajo responsable de vigilar y velar por el cumplimiento de la legislación y las políticas laborales pertinentes en los lugares de trabajo. La inspección tiene dos fundamentales razones de ser. La primera es demostrar a los gobiernos, empleadores, trabajadores y público en general que la sociedad reconoce el logro y el mantenimiento de las normas básicas del trabajo en los centros laborales como un bien público. Y la segunda es que quienes tienen el deber de cumplir estas normas no lo pueden hacer sin la vigilancia de un regulador independiente de todos los actores involucrados. En palabras de la propia OIT, “la existencia de una inspección del trabajo eficaz constituye la mejor garantía para que las normas laborales nacionales e internacionales se apliquen no sólo en derecho sino también en la práctica”. En ese sentido, podemos establecer que la inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación sociolaboral. En particular, se ocupa de fiscalizar las condiciones generales del trabajo. Para hacerlo, aplica las normas sobre las relaciones laborales, la seguridad y salud en el puesto de trabajo, el trabajo adolescente y la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Además, vela por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los convenios colectivos de trabajo. Toda la labor de la inspección del trabajo tiene el objetivo de garantizar la efectiva protección de todos los trabajadores. En el mundo laboral, la inspección del trabajo es el instrumento más importante en lo que hace a la presencia e intervención del Estado: en base a la inspección del trabajo, el Estado puede diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos y materias que están bajo su competencia, esto es, relaciones

⁴² OIT. Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina. ISBN: 9789220367827 (pdf web). Introducción a la inspección del trabajo. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

laborales, condiciones generales de trabajo (incluyendo salarios, jornada y contratos), seguridad y salud ocupacional y cuestiones relacionadas con el empleo y con la seguridad social.

Ahora bien, actualmente, las inspecciones del trabajo realizan sus funciones en un ambiente desafiante, con importantes cambios en el contexto económico y social, en los desarrollos industriales, en la organización del trabajo, en la relación laboral, en las expectativas sociales y políticas, en la tecnología y en la naturaleza de los riesgos laborales. De ahí que la inspección del trabajo como servicio público deba constituirse aún más en una herramienta fundamental de control del cumplimiento de las normas laborales. Como mencionamos en el apartado anterior, los dos Convenios más importantes de la OIT relativos a la inspección del trabajo son: el Convenio núm. 81 sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio y el Convenio núm. 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura. Estos instrumentos juegan un papel fundamental para mantener y promover condiciones de trabajos decentes mediante un eficiente y efectivo sistema de inspección labora.



Figura 12.⁴³

⁴³ Uswebtools. (2022, 14 enero). ¿Sabría hacer correctamente una Inspección en el lugar de trabajo? HSE Software. <https://hse.software/2022/01/07/sabrias-hacer-correctamente-una-inspeccion-en-el-lugar-de-trabajo/>

5.13 DEFINICIÓN DE TRANSACCIÓN Y CONCILIACIÓN.⁴⁴



Se tiende a utilizar como sinónimos las palabras conciliación y transacción, no obstante, en cuanto a sus definiciones etimológicas y gramaticales, son términos diferentes. Etimológicamente, la palabra transacción proviene del latín “transactio” que significa “trato”; mientras que la palabra conciliación se origina del latín “conciliatio” que denota “componer”. El Diccionario de la Real Academia Española (DRAE)² define transacción mediante dos acepciones: 1) “Acción y efecto de transigir”; 2) “Trato, convenio, negocio”.

Por su parte, la palabra conciliación tiene cuatro acepciones diferentes: 1) “Acción y efecto de conciliar”; 2) “Conveniencia o semejanza de una cosa con otra”; 3) “Favor o protección que alguien se granjea”; 4) “Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado”. Asimismo, transigir es, en términos del DRAE: 1) “Consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de acabar con una diferencia”; 2) “Ajustar algún punto dudoso o litigioso, conviniendo las partes voluntariamente en algún medio que componga y parta la diferencia de la disputa”.

El citado diccionario define conciliar (no confundir con conciliar de concilio, seminario) como: 1) “Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”; 2) “Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”; 3) “Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, o, alguna vez, el odio y aborrecimiento”. De las definiciones anteriores podemos concluir que la transacción lleva implícita la noción de renuncia de un derecho para lograr un trato en un punto en particular; mientras que la conciliación se refiere más a la amigable composición de una diferencia. Desde el punto de vista constitucional no se define la conciliación ni la transacción, aunque tangencialmente, se tratan como instituciones diferentes, ya que el artículo 53 de la Constitución Política establece entre los principios mínimos fundamentales, que debe

⁴⁴ Ministerio del Interior y de Justicia. Guía institucional de conciliación en laboral Primera Edición: octubre de 2007 Diseño y Diagramación. Kronos Impresores y Cia. Bogotá

contener el Estatuto del Trabajo a favor de los trabajadores, el reconocimiento de “facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles”; es decir, que se trata de dos instituciones diferentes que pueden ser utilizadas en asuntos del trabajo y sólo para ser aplicados a derechos inciertos y discutibles. Desde el punto de vista legal, como antes lo observamos, se define la conciliación como “un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador”.



Figura 13.⁴⁵

⁴⁵ ¿Por qué es recomendable la mediación y negociación previa ante un conflicto judicial? - María Luisa Bautista . . . (2018, 20 julio). María Luisa Bautista | Despacho de Abogados. <https://marialuisabautistaabogados.com/mediacion-negociacion-resolucion-conflictos-abogado/>

5.14 DERECHOS HUMANOS Y BIOÉTICA.⁴⁶



En 2005 la UNESCO adoptó la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, en adelante DUBDH. Este documento se constituye como un marco normativo sin precedentes en la construcción de la Bioética referida a los derechos humanos - DDHH. La DUBDH, como normativa de principios, conjuga el lenguaje de los principios, comúnmente adoptado en el campo bioético, con el de los derechos humanos y llega a conformar un híbrido normativo ético-jurídico de importancia única. La dignidad humana y la igualdad, concepciones objeto de este artículo, constan en la DUBDH, en su Artículo 3, que establece: “la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales deben ser respetados en su totalidad”; y en el Artículo 10: “la igualdad fundamental entre todos los seres humanos en términos de dignidad y de derechos debe ser respetada de modo que todos sean tratados de forma justa y equitativa” (UNESCO, 2005). De este modo, con fundamento en la DUBDH, se puede afirmar que el respeto a la dignidad humana y a la igualdad constituyen principios primarios (Sánchez, 2006) de la Bioética referida a los DDHH, cuya normativa nodal es la DUBDH. Siendo así, en este artículo se parte de la concepción de que el respeto a la dignidad humana y a la igualdad consiste en una “proposición prescriptiva”, cuyo mandato visa influir sobre el comportamiento ajeno para modificarlo (Bobbio, 2003:75). De ese modo, se objetiva demarcar conceptualmente la “dignidad humana” y la “igualdad” y los principios previstos en los Artículos 3 y 10 de la DUBDH, a fin de contribuir con su aplicación a “cuestiones éticas relacionadas a la medicina, a las ciencias de la vida y a las tecnologías asociadas cuando aplicadas a los seres humanos, teniendo en cuenta sus dimensiones sociales, legales y ambientales” (UNESCO, 2005). Para tanto, es importante registrar que los conceptos de dignidad humana y de igualdad presentan distintos significados, conforme

⁴⁶ Aline Albuquerque. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

las teorías explicativas de su contenido. Ante esta variedad de acepciones, algunos, autores critican las nociones de dignidad humana (Macklin, 2003) y de igualdad (Bobbio, 2000), lo que lleva a reflexionar sobre el hecho de que esa imprecisión terminológica sea una traba para su empleo en la prescripción y en la deliberación en el campo bioético, no se tiene como propuesta superar esas críticas, sino conceptualizar dignidad humana e igualdad, a partir de elecciones teóricas, a fin de demostrar que de su variedad semántica no se extrae su inadecuación como valor o principio, especialmente en el campo bioético.



Figura 14.⁴⁷

⁴⁷ La Obra Maestros, A., & La Obra Maestros, A. (2020, 7 junio). ¡OJO! Atento a los riesgo profesionales, sea precavido y cuide su vida. A La Obra Maestros. https://maestros.com.co/buenas-practicas/ojo-atento-a-los-riesgo-profesionales-sea-precavido-cuide-vida/#google_vignette

5.15 PRIMERA PARTE DE LAS PREGUNTAS MAS FRECUENTES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (SGRL).



¿Se deben llevar estadísticas de Riesgos Laborales? Sí. Todas las empresas y las Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, por lo cual deberán, en cada caso, determinar su gravedad y su frecuencia, de conformidad con el reglamento que se expida. En caso de no cumplir, ¿qué puede suceder? Los empleadores que no cumplan con sus obligaciones en materia de Riesgos Laborales, además de las sanciones establecidas en la ley, podrán ser multados hasta con 500 salarios mínimos legales vigentes. Asimismo, en las empresas se reflejarán las siguientes consecuencias: Ambientes de trabajo inadecuados. Inexistencia de la prevención y control de los Riesgos Laborales. Trabajadores insatisfechos. Bajas productividad y calidad en su proceso productivo. Menores ganancias. Mayor incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales En caso de no afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, el empleador debe asumir los costos y prestaciones tanto económicas como asistenciales que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales generen. ¿Cuáles son los deberes de los trabajadores? Procurar el cuidado integral de su salud. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por medio del Decreto 1295 de 1994. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de Salud Ocupacional de la empresa. Participar en la prevención de Riesgos Laborales a través de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional o Vigías Ocupacionales. Los pensionados por invalidez con cargo al Sistema General de Riesgos Laborales deben mantener actualizada la información en la ARP sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar visitas de reconocimiento. Los pensionados por invalidez con cargo al Sistema General de Riesgos Laborales deben informar a la Administradora de Riesgos Laborales

correspondiente el momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.⁴⁸



Figura 15.⁴⁹

⁴⁸ Ana María Cabrera Videla. Directora General de Riesgos Laborales. Cartilla Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. Ministerio de Protección Social. Bogotá D.C.

⁴⁹ Admin. (2023, 13 octubre). Riesgos laborales: guía completa para prevenirlos. Twind - Plataforma Gestión Documental de Contratistas. <https://twind.io/co/riesgos-laborales/>

6. INTERVENCIÓN DE OCTAVIO ARCILA QUINTERO.

6.1 LA EDUCACIÓN EN BIOÉTICA EN AMÉRICA LATINA.



“El rol de la bioética de Intervención, según Volnei Garrafa es una mirada bioética antihegemónica de los pensamientos y las prácticas usuales desarrolladas en el continente⁵⁰. Por su parte, Dora Porto, concibe una bioética en procura de respuestas más adecuadas especialmente para el análisis de macro - problemas y conflictos colectivos que tienen relación concreta con los temas bioéticos persistentes constatados en los países pobres y en vías de desarrollo”⁵¹.

“Saulo Ferreira Feitosa, muestra nuevas perspectivas regionales latinoamericanas acerca de interculturalidad y no – colonialidad, y Wanderson Flor de Nascimento, analiza cómo la bioética está en consonancia con el contenido de las tres declaraciones de la Unesco en asuntos relacionados con la cultura, patrimonio genético y derechos humanos.”⁵²

“Camilo Manchola-Castillo, encuentra en la bioética narrativa una herramienta para promover decisiones morales más informadas y reflexionar sobre los conflictos morales a los que la bioética esperaba responder de alguna manera, y posibilitara una observación y deliberación cuidadosa considerando los diversos actores, intereses y alternativas relacionados con cualquier conflicto moral”⁵³.

⁵⁰ “La colonialidad del saber, este que importamos acriticamente, que genera una colonialidad del poder, que hegemoniza las instituciones de los países y la propia colonialidad de la vida. No existe más colonialismo, porque el país madre ya no manda en nosotros. Ahora es el capital internacional, es la globalización, que no tiene cara, no tiene país, no tiene bandera. Es más peligrosa, es transnacional”. Universidad Nacional Arturo Jauretche. (s. f.). Volnei Garrafa: “Durante mucho tiempo importamos acriticamente ciencia, tecnología, conocimiento, y en los últimos tiempos, paquetes de ética”. Recuperado el 22 de diciembre de 2022, de <https://www.unaj.edu.ar/volnei-garrafa-durante-mucho-tiempo-importamos-acriticamente-ciencia-tecnologia-conocimiento-y-en-los-ultimos-tiempos-paquetes-de-etica/>

⁵¹ Garrafa, V., & Porto, D. (2008). Diccionario Latino Americano de Bioética. Bioética de intervención (verbete). Recuperado el 22 de diciembre de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/288846_992_Bioetica_de_intervencion_verbete

⁵² Rivas-Muñoz, F. (2015). Bioética de intervención, interculturalidad y no-colonialidad. *Revista Saúde e Sociedade*, 24(Suppl 1), 141-151. Recuperado el 25 de diciembre de 2022, de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/PtR499jNzZW6vDbnLggpcNt/?lang=es&format=pdf>

⁵³ Manchola-Castillo, C. (2021). Bioética narrativa: la imaginación como herramienta de deliberación moral. En E. Lamm, J. Hincapié, A. Henao, F. Arango, M. A. Rivas, & M. A. López (Eds.), *Manual de educación en bioética. Volumen 2 - Fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde América Latina y el caribe* (173-192). Universidad Autónoma de México - UNESCO.

“Thiago Rocha da Cunha, analiza las condiciones de legitimidad para proponer y aceptar una agenda internacional para la enseñanza de la bioética en América Latina, teniendo en cuenta la vulnerabilidad como referencia, buscando resaltar y superar las causas y los procesos que implican en la perpetuación de la explotación de la vulnerabilidad que afecta injustamente individuos y grupos en nuestra región y en todo el planeta”⁵⁴. “Miguel Kottow desarrolla el concepto de la bioética de protección, referida al mundo de desiguales, de sin poder que requieren soporte y amparo, en el sentido de desarrollar una óptica de resguardo a través de la cual la bioética reflexiona sobre las prácticas sociales y preocupada con la desigualdad, es decir, que abandona el terreno de la reflexión y se consagra a la acción”⁵⁵. Alya Saada preceptúa “la necesidad de analizar y divulgar temas relacionados con el desarrollo científico y tecnológico en el mundo contemporáneo, a más de profundizar sus vínculos con los campos de la educación y la cultura, haciendo énfasis en la profundización de las discusiones alrededor de las bases conceptuales de sustentación epistemológica de una bioética verdaderamente contextualizada con los ciudadanos, pueblos y naciones en vías de desarrollo del mundo contemporáneo, particularmente aquellas de América Latina y del Caribe”⁵⁶.



Figura 16.⁵⁷

⁵⁴ Rocha da Cunha, T. (2021). Vulnerabilidad como referencia para la enseñanza de bioética en América Latina y el Caribe. En Manual de educación en bioética. La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes. Volumen 1. Universidad Autónoma de México / UNESCO.

⁵⁵ “Reconociendo las necesidades reales de seres humanos existentes, para los cuales no hay consuelo en la filosofía, sino solamente en la asistencia”. Kottow, M. (2007). Ética de protección. Una propuesta de protección bioética. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

⁵⁶ Garrafa, V., Kottow, M., & Saada, A. (2005). Estatuto epistemológico de la bioética. UNESCO. México.

⁵⁷ De Lourdes González Peña, M. (2023, 20 julio). La UNESCO Montevideo y la UNAM anuncian la publicación del Manual de Educación en Bioética - Alternativa: Educación. Alternativa: Educación. <https://alternativaeducacion.com/anuncian-unesco-y-unam-publicacion-del-manual-de-educacion-en-bioetica/academico/>

6.2 ENFOQUE DESDE LA BIOÉTICA DE LA RELACIÓN TRABAJADOR - RIESGO LABORAL: UN TEMA PENDIENTE POR SER ABORDADO.⁵⁸



En el trabajo las decisiones bioéticas basadas en la precaución, siempre se ven nutridas por los avances del conocimiento científico y los valores sociales donde ésta se aplica. La reflexión bioética debe incorporar, necesariamente, los aspectos cualitativos basados en las raíces culturales de las prácticas laborales y de la ciencia y tecnología aplicada. Esta reflexión no puede quedar desplazada a un segundo plano, sino que debe acompañar cada paso en la toma de decisión del proceso productivo, es de esta manera en que podamos actuar oportuna y adecuadamente frente al riesgo y tomar decisiones sustentables sobre la tolerancia y niveles de exposición benignos para la salud humana. Si bien, en las complejas cadenas de decisiones y eventos de un accidente las responsabilidades son compartidas, al igual que las obligaciones, hay algunos que pueden resultar especialmente responsables debido a su función definida con antemano. Por su parte, existe claridad que el objetivo del empleador, empresario o fabricante busca generar bienes y riqueza, lo adecuado desde la perspectiva ética sería que respondiera voluntariamente a sus acciones u omisiones en un marco de responsabilidad frente a los trabajadores y la sociedad.

El trabajador también debe hacerse responsable de sus decisiones y acciones, en otras palabras, respetarse así mismo mediante un actuar seguro y protegido frente a tareas riesgosas, sin embargo, en este sentido nuevamente la responsabilidad recae en el empleador pues es legítimo exigir que éste disponga de las condiciones de seguridad óptimas para la práctica laboral. Es aquí donde el Estado, con una responsabilidad suprema, juega un rol primordial para velar porque estas obligaciones éticas de los empleadores y trabajadores se cumplan, propiciando un marco normativo y regulatorio

⁵⁸ Claudio Muñoz Poblete y Jairo Vanegas López. Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador - Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado. Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias. NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet). N° 20, verano 2013,

que permita mantener los equilibrios entre los derechos y las obligaciones y velar por el bien común a largo plazo, con especial énfasis cuando se trata de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.

La desregulación y el desempleo genera nuevos caminos de producción, donde los inmigrantes laborales pueblan las ciudades en busca de trabajos ocasionales, retornando formas desprotegidas de trabajo, como al inicio de la industrialización capitalista. Reconocer, además, que las actuales condiciones laborales de subcontratación, trabajos temporales, trabajos sin contrato o trabajo informal e incluso trabajo infantil, que determinan diversos niveles de precariedad, son parte del actual escenario laboral, por lo tanto, las políticas públicas, propiciadas en materia de laboral y de salud, deben hacerse cargo de esta realidad. El conflicto entre los trabajadores y los empleadores se ha tornado menos dramático cuando entre los dos antagonistas se ha creado un mayor equilibrio de poderes. Los conflictos bioéticos no deben ser sólo resueltos en la mesa de negociación de un sindicato o trabajador con su empleado, sino que éstos deben estar cautelados desde la política pública, con la debida representación de los grupos interesados, exigiendo encontrar un camino que capte y considere, responsablemente, los valores e intereses en juego. Se debe considerar como fundamental que la salud y seguridad del trabajador no es un componente negociable desde la perspectiva productiva, sino ha de constituir los cimientos sobre los cuales se asienta el desarrollo productivo, humano y social de un país.

Como hemos comentado, frente a la incertidumbre y al riesgo desconocido la postura bioética debe basarse en el Principio de la Precaución, a pesar de que el trabajador consienta escenarios laborales inciertos en temas de seguridad, incluso siendo compensados en su salario, debe primar el cuidado de la vida humana. Si una empresa no es capaz de garantizar adecuados estándares de seguridad, ya sea por desconocimiento, por negligencia o sólo por lucrar a costa de la vida de los trabajadores corresponde, bajo un criterio de precaución, la prohibición del proceso productivo, sin embargo, esta decisión no siempre es la más sencilla por los costes sociales involucrados. En este sentido estrategias de vigilancia permanente en el trabajo, puede paliar en parte la compleja evaluación de los riesgos laborales. De esta manera se

reconoce que la vigilancia, como parte de un modelo precautorio, conducida por organismos estatales independientes, permite la posibilidad de revelar la existencia de estados indeseables y dar indicios de señales de alerta temprana, respondiendo de manera oportuna daño.



Figura 17.⁵⁹

⁵⁹ Tipos de relaciones empleador y empleado. (s. f.). <https://www.adecco.es/insights/consultoria/tipos-relaciones-empleador-empleado>

6.3 ¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL?⁶⁰



La inteligencia artificial (IA) es un campo de estudio en constante evolución y, como tal, aún carece de una única definición ampliamente aceptada. La diversidad de interpretaciones y enfoques del término se hace evidente al observar las definiciones ofrecidas por diversas instituciones, empresas tecnológicas y expertos en el campo. John McCarthy, de la Universidad de Stanford, ampliamente reconocido como uno de los pioneros en la conceptualización de la IA, consideró esta disciplina como la intersección entre ciencia e ingeniería con el objetivo principal de crear máquinas y programas que emulen la inteligencia humana (Martínez-Ávila et al., 1998). Stuart Russell y Peter Norvig (2021), en su libro *Artificial Intelligence: A Modern Approach*, definen la IA como "el estudio de agentes que perciben su entorno y toman decisiones para maximizar sus posibilidades de éxito". Esta definición se centra en la autonomía y la capacidad de toma de decisiones.

De forma más concisa, Google ve la IA como la esencia de la creación de entidades inteligentes. Por su parte, AI Watch ofrece una perspectiva más detallada y técnica, centrandó su definición en sistemas que, basados en datos, pueden razonar y decidir cómo actuar para alcanzar un objetivo. Yoshua Bengio, de la Universidad de Toronto, se refiere a la IA en función de las habilidades humanas que las computadoras tradicionales aún no pueden replicar (2009). Amazon, en su enfoque, relaciona la IA con la resolución de problemas cognitivos, similares a aquellos asociados con el pensamiento humano.

Demis Hassabis (DeepMind) describe la IA como el intento de entender la inteligencia explorando la construcción de entidades inteligentes. Esta definición destaca el aspecto de exploración y comprensión de la IA.

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

¿Cómo se define la propia IA? GPT4/DALL-E nos contesta de la siguiente manera a la pregunta/prompt “Dame una imagen que responda a la pregunta ¿qué es la inteligencia artificial? (definición)”: “He generado una imagen conceptual –la que se recoge más arriba– que representa la definición de la inteligencia artificial (IA) mostrando un cerebro digital compuesto de circuitos y código binario, simbolizando la combinación de aprendizaje automático, análisis de datos y procesos algorítmicos que definen la IA”.

Definiciones y usos de IA inspiracionales.

El informático británico Andrew Ng es un eminente pensador en el campo de la IA y ha sido pionero en su aplicación durante muchos años. Fundó el proyecto Google Brain (cerebro de Google), fue jefe científico de IA en Baidu y cofundó la plataforma de aprendizaje en línea Coursera, vinculada a la Universidad de Stanford:

“La IA es la nueva electricidad. Transformará todos los sectores de actividad y creará un ingente valor económico. La tecnología del tipo del aprendizaje supervisado es una tecnología de automatización doblemente potente. Resulta muy eficaz en la automatización de tareas y tendrá repercusiones en todos y cada uno de los sectores, desde la sanidad hasta la industria manufacturera, la logística y el comercio minorista”.

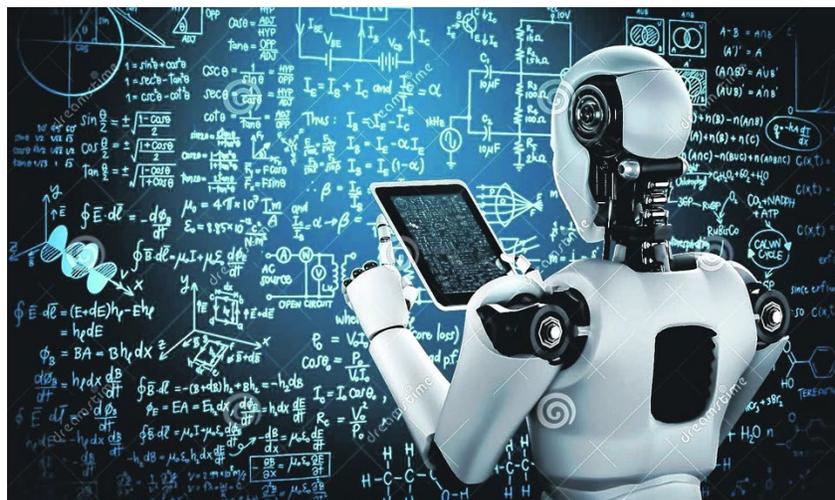


Figura 18.⁶¹

⁶¹ Site, A. (2023, 3 julio). Consideraciones sobre la Inteligencia Artificial - Liga Internacional de los Trabajadores. Liga Internacional de los Trabajadores. <https://litci.org/es/consideraciones-sobre-la-inteligencia-artificial/>

6.4 INTELIGENCIA ARTIFICIAL E IMPACTO ECONÓMICO.⁶²



La mayor parte de los expertos en economía destacan el impacto de la IA en el crecimiento de la productividad, desigualdad de ingresos y concentración industrial (Brynjolfsson y Unger, 2023). Podemos sintetizar estas aportaciones en estos puntos:

1. Impacto en el crecimiento de la productividad. La IA puede llevar a un escenario de alta productividad, aumentando la eficiencia en diversas tareas y complementando a los trabajadores. En términos generales también puede darse situaciones de países con escenarios de baja productividad, donde el impacto de la IA es limitado y los trabajadores desplazados terminan en empleos menos productivos.
2. Efectos en la desigualdad de ingresos. Sin políticas redistributivas, la IA podría aumentar la desigualdad de ingresos, reemplazando trabajos bien remunerados y relegando a más trabajadores a empleos de servicios mal pagados. También cabe considerar que la IA podría reducir la desigualdad al ayudar a los trabajadores menos experimentados a mejorar su rendimiento laboral.
3. Efectos en la concentración industrial. Sin políticas destinadas a la “democratización de la IA”, esto es, que sus herramientas estén disponibles de forma generalizada para las pymes, la IA puede conducir a una mayor concentración industrial, beneficiando principalmente a grandes empresas con recursos para desarrollar y aplicar IA avanzada. Una alternativa interesante es contrarrestar una hipotética tendencia a la concentración, con modelos de IA de código abierto que permiten a las pequeñas empresas competir eficazmente. Las universidades vuelven a ser, pues, fundamentales. En definitiva, el análisis

⁶² La inteligencia artificial en las universidades: retos y oportunidades. Informe anual sobre IA y educación superior. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España.

económico pone de relieve una dualidad de efectos muy diversos que hace necesarias políticas inteligentes y un análisis permanente de los efectos. Al respecto parece aconsejable invertir en investigación sobre las consecuencias económicas y sociales de la IA para ayudar a la sociedad a avanzar hacia un futuro de crecimiento económico sostenido e inclusivo, destacando un desequilibrio actual entre la investigación tecnológica y la comprensión de sus impactos macroeconómicos.

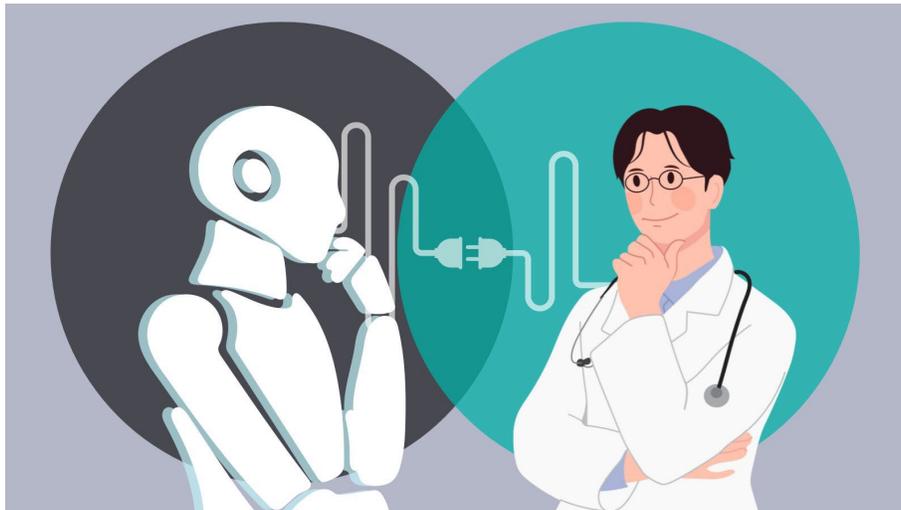


Figura 19.⁶³

⁶³ Inteligencia artificial y Medicina. (s. f.). Quirónsalud. <https://www.quironsalud.com/es/comunicacion/actualidad/futuro-de-la-medicina-en-el-marco-de-la-inteligencia-artifi>

6.5 DISCRIMINACIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES.⁶⁴



Sentencias como la T-629 de 2010 y especialmente la T-594 de 2016 explican la necesidad de aplicación de la Convención de Belén do Pará al momento de abordar las actividades sexuales pagas, por encontrarse enmarcadas en un contexto generalizado de discriminación histórica de las mujeres, frente a lo que el Estado aún no ha avanzado tan efectivamente para su eliminación. El abordaje de las actividades sexuales pagas requiere en todo caso del diseño de políticas, planes y proyectos con acciones afirmativas que ofrezcan garantías para el cierre de brechas y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, además de que refuercen su protección y que eviten el ocultamiento de actos violentos y discriminatorios.

En la definición del trabajo sexual es necesario acudir a la sentencia T-629 de 2010 para incorporar los elementos del contrato de trabajo sexual expuestos por la Corte Constitucional, ellos son: plena capacidad y voluntad, no hay inducción ninguna a la prostitución, las prestaciones sexuales y demás del servicio, se desarrollen bajo condiciones de dignidad y libertad para el/la trabajador/a y por supuesto cuando exista subordinación limitada por las carácter de la prestación, continuidad y pago de una remuneración previamente definida. Sin la incorporación de estos aspectos en el proyecto de ley no es posible identificar los posibles riesgos de trata de personas con fines de explotación sexual. Por otra parte, cabe anotar que toda ruptura del consentimiento en la relación sexual conlleva un delito y que el derecho al consentimiento claramente debe ser autónomo, absoluto y pleno porque está ligado a la libertad de que en cualquier momento el trabajador pueda terminar ese vínculo. De ese modo, debe distinguirse la ruptura de la autonomía y el consentimiento en el servicio sexual con la disolución de la autonomía y el consentimiento en la relación de trabajo; siempre debe ser absoluta en el

⁶⁴ Maury Eliana Valencia Gutierrez. Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer (E). Concepto 232922 de 2023. (diciembre 14). Por medio del cual se establecen lineamientos para la dignificación laboral del trabajo sexual en Colombia y se dictan otras disposiciones

servicio sexual pero no determinante de una causal de terminación el contrato de trabajo. En la manifestación de terminar el intercambio de placer sexual, esa decisión debe ser aceptada por el cliente y en el contexto actual de discriminación y violencia contra las mujeres, se requieren acciones de prevención y protección reforzada que serían más de política pública que del marco normativo laboral.



Figura 20.⁶⁵

⁶⁵ Día Internacional de la Trabajadora Sexual | Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México. (s. f.). <https://testwebqa.cndh.org.mx/noticia/dia-internacional-de-la-trabajadora-sexual-0>

6.6 OBJETIVO PRINCIPAL DE LA POLÍTICA DE REINDUSTRIALIZACIÓN.⁶⁶



Lo que aquí se presenta es transitar de una economía extractivista a una economía del conocimiento, productiva y sostenible. Las acciones que se proponen en esta política para lograr este objetivo, como se observa en la matriz de instrumentos y en las medidas de intervención general, requieren de un trabajo sistemático y responsable con todas las carteras ministeriales, los departamentos administrativos y demás entidades del estado. La Política de reindustrialización es el reflejo de una visión distinta frente a la integralidad, correspondencia y complementariedad institucional en sus distintos niveles. En cuanto a los actores, la implementación de esta Política y su cumplimiento solo es posible con el concurso del sector privado. Las empresas y sus trabajadores, los cuentapropistas, los emprendedores, las unidades productivas de la economía popular son ellos quienes realizan las actividades que generan acumulación y riqueza. Son estratégicos para la irrigación de los instrumentos que esta política plantea actores en la sociedad que poseen estructuras y plataformas de democratización para el acceso a los factores tanto de producción como de mejoramiento de la calidad de vida de los propietarios de todos los tamaños y en todos los territorios. Esta Política parte de reconocer que Colombia es un país de heterogeneidades, característica que, desde el punto de vista económico, ha significado la ampliación de las brechas de productividad entre las actividades tecnológicamente avanzadas, las que están en fase de crecimiento o de acumulación en niveles básicos. La Política establece instrumentos específicos para cada segmento empresarial. En este sentido, se pueden diferenciar tres segmentos productivos que requieren instrumentos e intervenciones específicas.

En primer lugar, el segmento de alta productividad y complejidad tecnológica se caracteriza por una baja brecha frente a los avances del mundo desarrollado. Segundo, el segmento en crecimiento, integrado principalmente por empresas micro, pequeñas y

⁶⁶ La política nacional de reindustrialización. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.2024.

medias, con limitaciones en materia de productividad, rezago tecnológico y escasa innovación, por último, el segmento de la economía popular y comunitaria, que recoge a una población emprendedora pero afectada por la baja productividad, con dificultad para acceder a factores de la producción y con bajos ingresos que requiere una intervención estatal que reconozca el importante aporte económico y social que se deriva de sus actividades, así como de la necesidad de incrementar la base de propietarios y la productividad de las empresas.

Esta política señala la dirección en que se debe avanzar, mediante la definición de unas apuestas estratégicas. No todo lo que hace falta en Colombia ha sido captado en esta selección, pero se espera que estas apuestas sean el escenario para el desarrollo de un vasto conjunto de capacidades humanas, apropiación conocimientos científicos y tecnológicos, del avance en la transformación productiva de bienes y servicios en el territorio, y de la economía popular, con niveles de transversalidad que incidan positivamente en el resto de la economía. La política de reindustrialización se diseñó pensando en el futuro de la matriz productiva del país, que debe crear más bienes y servicios para atender las necesidades de la población, expandirse hacia nuevos mercados y generar mejores ingresos, aun cuando debe hacerlo ineludiblemente con más equidad y sostenibilidad ambiental, con una política comercial más justa.



Figura 21.⁶⁷

⁶⁷ País, R. E. (2024, 1 mayo). Así avanza en Colombia la Política de Reindustrialización. Noticias de Cali, Valle y Colombia - Periódico: Diario el País. <https://www.elpais.com.co/economia/asi-avanza-en-colombia-la-politica-de-reindustrializacion-0135.html>

6.7 LECCIONES APRENDIDAS Y PERSPECTIVAS PARA REFORZAR LA APLICACIÓN DE LA LEY RELATIVA A LAS EMPRESAS DE BENEFICIO DE INTERÉS COLECTIVO.⁶⁸



Se ha sugerido la posibilidad de que las futuras reformas de la ley que crea una base jurídica para las empresas BIC impulsarían el registro de un mayor número de empresas con esa condición. La primera forma de lograrlo es reforzar la aplicación de la legislación mediante incentivos financieros. En la actualidad, solo se prevé un tratamiento fiscal especial en el caso de los «beneficios distribuidos mediante acciones a los trabajadores». Este incentivo solo se aplica a las sociedades anónimas, las sociedades limitadas y las sociedades por acciones simplificadas, es decir, las sociedades cuyo capital está representado en acciones. Así, el acceso al tratamiento tributario especial podría hacerse extensivo a las sociedades colectivas, a otros tipos de sociedades limitadas, a las sociedades de responsabilidad limitada y a las empresas individuales. En la medida en que se ofrezcan mayores ventajas a los emprendedores, sobre todo a nivel de exenciones e incentivos fiscales, es de prever que estos incentivos fomenten una mayor adhesión a sociedades como las BIC. Por lo tanto, este equilibrio de intereses —sobre todo teniendo en cuenta el efecto de la pandemia en las mipymes— puede considerarse un motor de la integración de los objetivos económicos y de sostenibilidad. En segundo lugar, la legislación actual establece que solo las sociedades mercantiles pueden adquirir la condición de sociedad BIC. No tiene en cuenta que las actividades lucrativas también pueden ser realizadas por empresarios por cuenta propia (como los comerciantes). En tercer lugar, la legislación establece 15 objetivos de interés colectivo para las empresas BIC³⁴. Estos objetivos se agrupan en cinco dimensiones: a) modelo de negocio, b) gobernanza corporativa, c) prácticas laborales, d) prácticas ambientales y e) prácticas con la comunidad³⁵. En el marco del procedimiento de registro de la condición de BIC, el marco normativo establece que la empresa solo tiene que elegir uno de esos 15

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecológización de las empresas Transformar los procesos y los lugares

objetivos. En la práctica, esto no fomenta la consecución de los demás objetivos. También deja abierta la posibilidad de que se genere un número desproporcionado de registros en alguna de las cinco dimensiones.

Por ejemplo, tal y como está la Ley, una empresa BIC puede mantener buenas prácticas laborales y comunitarias, pero al mismo tiempo ignorar las buenas prácticas ambientales, como en el caso de una empresa que contrata a trabajadores históricamente discriminados y reconoce salarios justos, pero no incorpora políticas de reforestación en su actividad económica de producción de muebles de madera. A la inversa, una empresa puede llevar a cabo buenas prácticas ambientales, pero tener malas prácticas laborales, como el incumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social mínimas con sus trabajadores. Por último, aunque la legislación establece que las sociedades BIC tienen como objetivo «Crear opciones para que los trabajadores tengan participación en la empresa, a través de la adquisición de acciones», también es cierto que ni esta Ley ni el Decreto 2046 proporcionan normas jurídicamente vinculantes sobre la cogestión empresarial; simplemente formulan una invitación a ponerla en práctica. En este contexto, es útil recordar la legislación de Francia que incorpora las sociétés à mission, la cual prevé que uno o varios representantes de los trabajadores formen parte de un comité que verifique el cumplimiento de uno o varios de los objetivos de la empresa identificada como société à mission.



Figura 22.⁶⁹

⁶⁹ Asuntos legales – Beneficios y obligaciones de las sociedades BIC. (2022, 30 junio). Accounter. <https://accounter.co/actualidad/asuntos-legales-beneficios-y-obligaciones-de-las-sociedades-bic.html>

6.8 METODOLOGÍA DE LAS REDES DE BIOÉTICA LABORAL Y DEL MUNDO DEL TRABAJO.



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

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

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

posibilidades lo permitan con la perspectiva bioética y laboral, basado en las memorias que surjan en el seminario radial investigativo con participación ciudadana.

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

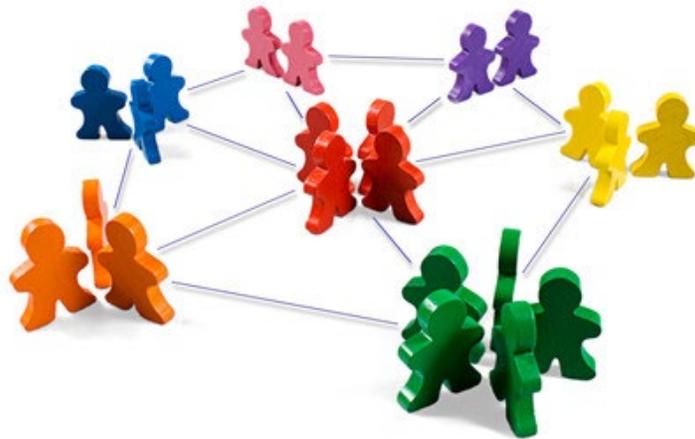


Figura 23.⁷⁰

⁷⁰ Admin. (2011, 16 septiembre). La creación de redes en el trabajo | Hacer Curriculum. Hacer Curriculum. <https://www.hacercurriculum.net/la-creacion-de-redes-en-el-trabajo.html>

6.9 BIOLABORALIDAD.⁷¹



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

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

El trabajador también requiere tiempo que le permita ser, estar, encontrarse consigo mismo y con su núcleo familiar dentro de sus espacios y tiempos íntimos. En esta primera parte, se da cuenta de cada una de relaciones entre tecnociencia y el derecho a la intimidad del trabajador, analizando la impronta en su vida, es así como se presenta, pregunta, delimita y desarrolla cuáles son las tecnologías relevantes.

En cada caso se analiza autonomía, flexibilidad y desplazamiento, teniendo en cuenta la diferenciación de herramienta y tecnología e instrumentos y la simbiosis tecnología-humano como un reto evolutivo; teniendo en cuenta que, si solamente se le relaciona como herramienta no hay reto evolutivo.

Al describir la relación trabajador- tecnología desde la macro bioética, se propone el ecocentrismo y la ecología profunda, de donde emerge el biotrabajo para ver moralmente las soluciones a los conflictos del trabajo en plataformas tecnológicas.

Hay vacíos jurídicos frente al trabajo de los jornaleros digitales que van en contra de la dignidad humana, y, para entender la situación global del trabajo se enumeran los

⁷¹ Gomez Marin Gabriel Ignacio. Tesis doctoral "El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Introducción"

criterios del trabajo en plataformas digitales, así como estadísticas del déficit de trabajo decente, que muestran la inequidad en el mercado laboral.

El núcleo argumentativo para justificar la prevalencia de la vida sobre el trabajo es la dimensión bioética y biocéntrica, puesto que defienden la libertad, el bienestar y la intimidad, al aportar pluralismo y democracia a la defensa de la vida laboral.

Con un paneo histórico, sociológico y jurídico al derecho al descanso, se logra relacionar con la intimidad y la privacidad, tal como se aprecia desde el trabajo relacional que evidencia que las expresiones de intimidad impregnan la vida laboral. El trabajo de cuidado y, las dimensiones bioéticas del biotrabajo, la biolaboralidad y la bioética laboral, universalizan los derechos humanos, defendiendo la vida. Y, por su parte, el biocentrismo fundamenta la sostenibilidad ambiental y la ecología laboral, para que el conservacionismo supere la alienación tecnológica.

La intimidad tiene amparo constitucional, es un derecho autónomo tutelable, y está ligado al derecho a la vida, actualmente puede intervenir con aplicaciones. La intimidad necesita de la privacidad. Se aplica desde las relaciones personales a los gremiales, identificándose en las actividades familiares y hasta en la sexualidad; pudiendo ser vulneradas a gran escala en las relaciones laborales mediante el internet.

La tecnología por medio de las redes sociales conecta indebidamente al trabajador sin pausa y a cualquier hora, así sean no laborables, también pueden esclavizar e instrumentalizar a la población vulnerable. Es necesario que el ciudadano trabajador ejerza control social, normativo y político para contener los abusos sistemáticos y reiterados a su libertad y privacidad utilizando algoritmos e inteligencia artificial.

Igualmente, la tecnología incide en las relaciones industriales, la productividad y el trabajo e incluso tiene consecuencias éticas en la humanidad. A través de la tecnología se impulsa la igualdad, al potencializar políticas públicas incluyentes para los trabajadores y ciudadanos digitales.

Para entender el impacto de las revoluciones industriales en la vida de los trabajadores: En la primera revolución, a causa de la explotación laboral, surgió el

sindicalismo y el pensamiento social. Y, la segunda se consolidó del maquinismo mediante el trabajo en serie y repetitivo; apareciendo la responsabilidad civil patronal, así como enfermedades psicosociales y ergonómicas, por los riesgos en la salud ocupacional. En la tercera, el internet y la informática globalizantes se centraron en el conocimiento, cambiando a relaciones y mercados laborales, excluyentes y elitistas causando desempleo e informalidad. En la cuarta con la inteligencia artificial, se fusiona el hombre con la tecnología, potenciando sus habilidades, o alienándolo.

Para la comprensión del impacto de las revoluciones industriales en el mundo del trabajo, es necesario analizar las perspectivas de la tecnociencia en la sociedad para la comprensión del impacto de las revoluciones industriales en el mundo del trabajo. Es necesario analizar las perspectivas de la tecnociencia en la sociedad, cuando es una ciudadanía democrática y educada que crea políticas públicas de bienestar social para los trabajadores. En un escenario global, donde el poder digital influye en las tendencias laborales, el diálogo social basado en el tripartismo (empresas, trabajadores y Estado) es un canal ideal para solucionar conflictos.

Sobre la salud en el trabajo, hay hitos históricos de graves accidentes laborales, para reflexionar, y crear una cultura de la vida en el trabajo que incluya la prevención del riesgo psicosocial a la automatización y uso aplicaciones en los oficios. Este asunto se trata a fondo en este estudio.

En lo tocante al transhumanismo y la singularidad, resultado de la fusión hombre – máquina, centrados en el bienestar, cambiará las actuales miserias del trabajo humano, superando las estadísticas actuales del desempleo, informalidad, altos índices de riesgos laborales e injusticia social, con la población.

De cada asunto, se analiza: la intimidad; el derecho, y la sociedad digital. Igualmente se resume la relación simbiosis – tecnología - humano - reto evolutivo; y, luego se vuelve al problema, limitación y vulneración del derecho a la intimidad, igualdad y dignidad al trabajo por la tecnociencia. Para realizar lo anterior se acude a la explicación desde los retos y limitaciones, propias del derecho laboral, teniendo en cuenta que, la indebida utilización de las herramientas tecnológicas puede esclavizar. Al final se

ejemplifica la vida precaria de los jornaleros digitales recurriendo a sus testimonios mediante cubrimientos periodísticos sobre la relación bioética y procesos vitales - trabajo e intimidad; desde un escenario laboral se tiene en cuenta la mirada ecológica y el significado de trabajo. Se profundiza en la relación entre bioética y derecho y se analizan las tecnologías con impacto laboral, que inciden en el derecho al trabajo y la intimidad. En el proceso de estudio se tiene en cuenta que, al utilitarismo, se le contraponen, la teoría de la justicia, la cual está basada en la legitimidad moral de las reclamaciones sociales y nuevas visiones, de sistemas económicos equitativos y sostenibles.



Figura 24.⁷²

⁷² 5 consejos para mejorar tu calidad de vida en el trabajo. (2022, 8 abril). Noticias elemplo.com.
<https://www.elemplo.com/co/noticias/consejos-profesionales/5-consejos-para-mejorar-tu-calidad-de-vida-en-el-trabajo-6702>

6.10 SURGIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT).⁷³



Si bien la primera revolución industrial se sitúa en el siglo VXII, será sólo a finales del siglo XIX cuando el capitalismo, sobre la base de significativos y cada vez más profundos avances tecnológicos, tanto en la industria como en el transporte y las comunicaciones, acarreará una gran expansión del sistema productivo de las naciones europeas industrializadas, pues los mercados nacionales se copan y surge la necesidad de buscar mercados trasfronterizos. Paralelamente tiene lugar el auge de los sistemas coloniales de las potencias europeas, principalmente Gran Bretaña, Francia y Alemania que necesitan proveerse de materia prima a bajos costos. Dentro de la dinámica del comercio trasfronterizo de la época, donde los países requerían acumular capital, no sólo era necesario recortar los gastos encontrando materia prima a bajo costo sino también recortando el factor salarial, por lo cual, unas condiciones laborales precarias eran un elemento clave para que un país fuera competitivo dentro del comercio globalizado. En este contexto es fácil deducir que los sujetos dominantes se oponían a la creación de Normas Internacionales del Trabajo que los obligara a respetar ciertos estándares laborales. Sin embargo, a principios del siglo XX empezó a hacerse palpable el peligro que constituía la precariedad de las condiciones laborales para la estabilidad y la paz de los países y aun para la paz mundial.

Fue entonces la presión de los trabajadores, y posteriormente de algunos sectores públicos, la que obligó a los países industrializados a acoger normas que humanizaran el trabajo y que ostentaran un carácter internacional. Esto se materializó por primera vez en la Conferencia de Berlín de 1890 donde participaron 13 países y donde a pesar de que no se concretó ningún tratado multilateral, se expidieron recomendaciones y lineamientos que empezaron a ser reconocidos por los diferentes órganos legislativos de los países

⁷³ Jimena Puyo Posada. Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia. 2007. Monografía para optar por el título de Abogada. Universidad Eafit Escuela de Derecho Medellín.

que participaron en dicha conferencia. Posteriormente se llevaron a cabo las Conferencias de Berna en 1905 y 1906 en las cuales se adoptaron los dos primeros tratados multilaterales de la historia, relativos al trabajo nocturno de las mujeres y a la prohibición del uso del fósforo blanco en la industria de las cerillas que fueron ratificados por 12 Estados en 1912. A pesar de estas primeras iniciativas, los Estados de corte liberal hicieron poco por mejorar las condiciones laborales, ya que su preocupación esencial giraba en torno al enfrentamiento con las demás potencias por el dominio del comercio y a la pugna colonial, lo que finalmente constituyó dos de las principales causas del estallido de la Primera Guerra Mundial.



Figura 25.⁷⁴

⁷⁴ Jesús, E. L. A. U. S. M. (2023, 16 enero). Derecho internacional privado. Entre la necesidad y la oportunidad. Legal Today. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-internacional/internacional/derecho-internacional-privado-entre-la-necesidad-y-la-oportunidad-2023-01-12/>

6.11 IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO.⁷⁵



En virtud de la relación entre tecnología y trabajo, los procesos de innovación tecnológica han creado nuevas actividades económicas y nuevos yacimientos del empleo. En consecuencia, existe un impacto en las relaciones laborales derivado de la introducción de la tecnología en el sector empresarial, toda vez que la tecnología contribuye a la actividad productiva de la empresa eliminando fuentes de empleo. Por otra parte, existe un incremento de la productividad de trabajo derivado de la incidencia de la tecnología digital y de la economía del conocimiento, “con una notable expansión de la creación de puestos de trabajo”. Las transformaciones que asociamos a la globalización no pueden entenderse sin tener en cuenta el desarrollo tecnológico masivo que se produce en la totalidad de los ámbitos de la actividad económica. “la tecnología nos marca los límites de lo posible, nos define lo que podrá hacerse y, por tanto, también aquello que no podrá realizarse” La tecnología constituye un elemento importante en la configuración de las condiciones de vida y de trabajo; por lo tanto, las transformaciones tecnológicas afectan de distintas formas la actividad laboral. “cualquier proceso de producción puede ser total o parcialmente automatizado, no solo en las grandes empresas sino también en las pequeñas o muy pequeñas gracias al progresivo bajo costo que supone para las empresas incorporar microprocesadores y aplicaciones informáticas”.

En relación con la nueva era que se origina entre la informática y las telecomunicaciones, “impone desafíos en el ámbito informacional, revolucionando, los modos de producir a nivel mundial, lo cual obviamente, provoca impactos en los actores de las relaciones laborales del sector”. “La empresa mediatizada por las innovaciones tecnológicas ha informatizado sus procesos productivos, más aún ha privilegiado la producción de información por sobre los tangibles”. Así pues, esta tecnologización del proceso productivo también repercute en la forma habitual de desarrollar la prestación

⁷⁵ Felipe Miguel Carrasco Fernández. Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. E - ISSN: 1870 - 2147. nueva época V o l. 14, núm. 45, enero - junio 2020 / pp 7-26

laboral. “sé flexibiliza la concreción horaria tradicional de la jornada de trabajo, el concepto de centro de trabajo difumina sus perfiles, y al mismo tiempo, se introducen formas de supervisión del trabajo tan estrictas, que pueden incluso repercutir sobre la intimidad de los trabajadores”.



Figura 26.⁷⁶

⁷⁶ Ordóñez, M. (s. f.). Descubre cómo las nuevas tecnologías están revolucionando el mundo del trabajo. <https://blog.kellyservices.com.mx/que-cambios-traeran-las-nuevas-tecnologias-al-mundo-laboral>

6.12 FACULTADES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO.⁷⁷



De acuerdo con los Convenios núm. 81 y núm. 129, “los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados a: a) entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; b) entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que el lugar está sujeto a inspección; y c) proceder a realizar cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesarios para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente. En particular: i) interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; ii) exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional sobre las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que obran en conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos; iii) requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales; iv) tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con ese propósito.” El Convenio añade que “al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones”. Asimismo, los Convenios reconocen la facultad de los inspectores para “tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores”. Y para que puedan adoptar dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, bajo reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a “ordenar o hacer ordenar: i)

⁷⁷ OIT. Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina. ISBN: 9789220367827 (pdf web). Introducción a la inspección del trabajo. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o (ii) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores. Si el procedimiento anterior no fuera compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores podrán dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya que hacer o adopte medidas de aplicación inmediata”. Como veremos más adelante, estas medidas suelen ser la intimación y la suspensión de tareas en el establecimiento.



Figura 27.⁷⁸

⁷⁸ Descubre los mejores recursos gratuitos de Inspector Trabajo. (2021, 2 marzo). Freepik. <https://www.freepik.es/fotos-vectores-gratis/inspector-trabajo>

6.13 ELEMENTOS DE LA CONCILIACIÓN.⁷⁹



Elemento objetivo Se refiere al objeto sobre el cual usualmente se ejercen los derechos. “La palabra objeto puede indicar directamente el contenido de un derecho (deber jurídico), pero también se emplea para denotar el substrato material del derecho, lo cual sucede especialmente cuando se trata de los derechos patrimoniales”. En la esfera de conciliación, el objeto está determinado por el conflicto que se trata de resolver. En términos generales, serán conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y aquellos que expresamente determine la ley (art. 65, Ley 446 de 1998 y art. 19, Ley 640 de 2001). En materia laboral, el constituyente primario y el legislador han querido que los asuntos del trabajo gocen de una protección especial (art. 9º CST), como también de unas prerrogativas y derechos que se establecen a favor del trabajador (art. 53 C N) y que entre otras cosas le reconocen un mínimo de derechos y garantías que no pueden ser desconocidas (art. 13 CST), ni renunciadas por su titular, dado que tienen el carácter de orden público (art. 14 CST). Por lo mismo, el elemento objetivo de la conciliación cobra validez siempre y cuando se trate de asuntos de trabajo que puedan ser sometidos a transacción (art. 15 CST); es decir, el objeto de la conciliación en materia laboral se limita a derechos inciertos y discutibles y, por lo tanto, transigibles, renunciables y de orden privado, que no desconozcan el mínimo de derechos y garantías que le reconocen al trabajador; de lo contrario cualquier conciliación en el campo laboral (sea judicial o extrajudicial), que desconozca estos derechos, carece por completo de validez.

Elemento subjetivo Se refiere a la relación entre los sujetos que intervienen en el proceso o trámite conciliatorio. En la conciliación laboral, las partes son el trabajador y el empleador. Para que las partes que intervienen en la conciliación se puedan obligar, es necesario que se presenten los elementos de existencia y validez de todo negocio jurídico (art. 1502 del C. C). Se requiere que dichas partes tengan, por lo menos, plena capacidad

⁷⁹ Ministerio del Interior y de Justicia. Guía institucional de conciliación en laboral Primera Edición: octubre de 2007 Diseño y Diagramación. Kronos Impresores y Cia. Bogotá

y ánimo conciliatorio. Elemento metodológico. El cual está determinado por el trámite conciliatorio que se sigue; es necesario distinguir las clases de conciliación que existe. En el campo que nos ocupa, el trámite de la conciliación ha sido reglado por la Ley 446 de 1998, la Ley 640 de 2001, el Decreto 1818 de 1998, el Decreto 30 de 2002, entre otras normas. Por su parte, el Ministerio del Interior y de Justicia mediante el Concepto No. 12781 del 14 de junio de 2006, planteó la línea institucional relativa al procedimiento conciliatorio.



Figura 28.⁸⁰

⁸⁰ De Ciencias Hegel, I. (2021, 23 junio). Principales diferencias entre Conciliación y Arbitraje en Contrataciones del Estado. BLOG - Instituto de Ciencias Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/principales-diferencias-entre-conciliacion-y-arbitraje/>

6.14 LA BIOÉTICA REFERIDA A LOS DERECHOS HUMANOS.⁸¹



La referencia a los derechos humanos abarca el conjunto de normativas internacionales acerca de tales derechos, la jurisprudencia de las Cortes Internacionales, los documentos producidos por los órganos encargados de monitorear el cumplimiento de las normativas citadas, así como las investigaciones teóricas sobre tales derechos. Los derechos humanos, en tanto expresión normativa, “poseen una cabeza de Janus volcada al mismo tiempo hacia la moral y hacia el derecho” (Habermas, 2001), al traducir exigencias éticas socialmente consensuadas, formalizadas en normas jurídicamente institucionalizadas. En efecto, los derechos humanos constituyen normas morales, al crear obligaciones morales ampliamente compartidas que deben ser respetadas por todos (Pogge, 2005). De este modo, los derechos humanos pertenecen a la categoría general de las proposiciones prescriptivas, esto es, son enunciados que cargan en sí mandatos que apuntan a influir sobre el comportamiento ajeno para modificarlo. Son características de las proposiciones prescriptivas (distintas de las descriptivas): a) En cuanto a la función – modificar el comportamiento; b) En cuanto al destinatario – la prueba de la aceptación de la proposición prescriptiva es su ejecución; c) En cuanto a la valoración – puede ser válida/inválida o justa/injusta, pero no verdadera o falsa. Las proposiciones prescriptivas dan origen a obligaciones o reglas morales y jurídicas (Bobbio, 2003) momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.

⁸¹ Aline Albuquerque. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe. El enfoque de los derechos humanos para la bioética. manual de educación en bioética fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde américa latina y el caribe. 2022. Oficina Regional de Ciencias de la UNESCO para América Latina y el Caribe.

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

¿Qué es una Enfermedad Laboral? La Ley define como Enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga a un trabajador como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo o del medio en que se haya visto obligado a laborar, y que haya sido determinado como Enfermedad Laboral por el Gobierno Nacional En el Decreto 1832 de 1994 se adoptaron 42 enfermedades como profesionales, dentro de las cuales podemos mencionar la intoxicación por plomo y la sordera profesional, entre otras. También es Enfermedad Laboral si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad. ¿Qué es un accidente de trabajo? La ley define como accidente de trabajo 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. Según lo anterior, se considera accidente de trabajo: El ocurrido en cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas de la empresa. El que se produce en cumplimiento del trabajo regular, de órdenes o en representación del empleador, así sea por fuera de horarios laborales o instalaciones de la empresa. El que sucede durante el traslado entre la residencia y el trabajo en transporte suministrado por el empleador. ¿Qué no se considera accidente de trabajo? El sufrido durante permisos, remunerados o no, así sean sindicales, o actividades deportivas, recreativas y culturales donde no se actúe por cuenta o en representación del empleador.

7. INTERVENCIÓN DE NATALIA BÁEZ SANDOVAL.

7.1 TRABAJADOR COMO SER BIOLÓGICO.



Rivera al tratar el tema de la “buena fe”⁸² y la “ética”⁸³, a nivel global explica que la tendencia es “proteger los tiempos de descanso y bienestar del trabajador, frente a los requerimientos laborales”, lo anterior se relaciona con los principales conectores lógicos de la dimensión bioética, posibilitando una visión panorámica e ideas integrales para afrontar la problemática relacionada con el ejercicio del derecho a la intimidad por parte de los trabajadores. Este análisis tiene en cuenta la bioprospección, como antecedente del biotrabajo, para dimensionar el trabajador como ser biológico, siendo “la búsqueda sistemática, clasificación e investigación de nuevas fuentes de compuestos químicos, genes, proteínas y otros productos que poseen un valor económico actual o potencial, y que se encuentran en los componentes de la diversidad biológica”⁸⁴.

Teniendo en cuenta los conceptos desarrollados en este estudio, surge la bioética laboral, desde la dignidad humana y la “dignidad planetaria”⁸⁵, como nuevo paradigma

⁸² “La buena fe es una exigencia que ha de caracterizar toda relación contractual y ningún derecho, ni siquiera los considerados fundamentales por la Constitución española, puede ejercitarse faltando a este principio, el cual ha sido definido por el Tribunal Supremo en Sentencia de 20 de noviembre de 1989, como “...un principio general de derecho que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos, con lo que en principio se convierte en un criterio de valoración de conductas, con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza [...]” *Ibíd.*, p. 25.

⁸³ “En la relación de trabajo estos derechos exigen la comprensión y aplicación de una conducta profundamente ética, dejando de manifiesto la grandeza de la condición humana en la actividad social más importante de los seres humanos: el trabajo”. La protección de datos en el entorno laboral. Sanclemente, M. R. (2012). *op. cit.*

⁸⁴ Duarte Torres, Óscar. (13 de octubre de 2016). Bioprospección en Colombia. Universidad Antonio Nariño. Recuperado el 02 de mayo de 2023, de https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/Bioprospecci%C3%B3n%20en%20Colombia%2C%20Oscar%20Duarte.pdf

⁸⁵ “El análisis de la filosofía y la teología de la liberación y su contribución al discurso crítico poscolonial lo encontramos en los trabajos de Eduardo Mendieta. El mencionado autor elabora los paralelos entre el cristianismo, la modernidad y la posmodernidad, sobre la concepción cristiana del tiempo y de la historia. Siguiendo las pistas trazadas por Heidegger analiza el concepto moderno del tiempo subyacente a las representaciones teleológicas sobre la historia, el progreso (tecnológico o moral) y la globalización. El cronotopo de la modernidad o la posmodernidad diseña las imágenes espaciotemporales del planeta según la linealidad temporal del progreso tecnológico y la integración en el mercado global. En compañía de Borges y Foucault, el autor muestra que tanto el mapa del mundo como el de la historia son trazados primordialmente según criterios arbitrarios de orden temporal y cronotopológico, que elimina otras culturas distintas de la occidental. Estos marcan fronteras que incluyen a unos y excluyen a otros. A éste se oponen las teorías poscoloniales y transmodernas que reclaman la posibilidad para los pueblos del Tercer Mundo de articular sus propias categorías autorreflexivas y su historia. Las teologías liberadoras expresan una visión nueva del planeta y de la sociedad humana, siendo posmodernas antes del posmodernismo europeo; al mismo tiempo, ellas van más allá de éste y son trans -modernas”. En resumen, el autor escribe que “los márgenes que caracterizan la ecumene de las teologías de la liberación se demarcan no por aquel que se excluye, sino más bien por aquel que se incluye en la ‘comunidad de la vida.’” Mendieta, Eduardo. (1999). “Modernidad, posmodernidad y poscolonialidad: una búsqueda esperanzadora del tiempo.” En *Teorías sin disciplina*, p. 161. Citado por: Demenchónok Edward. La globalización y su planeamiento en la filosofía latinoamericana. Anuario de Filosofía argentina y americana, n° 16, Año 1999, p. 39-63. ISSN N°1514-9935.

bioético que encara hechos actuales donde: “Los nuevos trabajadores del siglo XXI son viejas formas de trabajo explotado”⁸⁶, que instan a cambios en los marcos jurídicos, las políticas y las relaciones industriales; la economía al demandar modelos productivos, con mano de obra barata, dificulta la paz laboral.

Esta tesis presenta el concepto de biotrabajo, unificando los enfoques jurídicos, filosóficos, ecológicos, biológicos y sociales, porque trabajo y vida son indisolubles, consustanciales, emergiendo un vínculo entre vida y trabajo denominado biotrabajo. El prefijo bio- hace que prevalezca la vida sobre el trabajo ante cualquier consideración ética, económica o jurídica.

Para explicar científicamente desde la teoría de los sistemas vivos y la bioética, las interacciones entre el trabajo, la tecnología y la intimidad, sus daños y, proponer soluciones, trae nuevos conceptos que emergen integrando la filosofía y la sociología jurídica, el bioderecho, el neuro derecho, la ecología y la biología, a saber:

- Biotrabajo: Supremacía de la vida sobre el trabajo, englobando el todo en el uno laboral.
- Nuevo sujeto legal laboral: Nuevo porque emerge de las interacciones recientes con la tecnología. Sujeto, ya que es un individuo con integridad moral y espiritual, que lo hacen autónomo.
- Legal: Protegido por el imperio de la ley. Laboral: Se hace trabajando dignamente.
- Biolaboralidad: Acción del biotrabajo como gestión y dador de vida.

⁸⁶ “La dialéctica amo-esclavo de Hegel reaparece. Hoy el trabajo no es subordinado en su mayoría. Pasar de esclavo a trabajador subordinado, significó teóricamente la libertad del trabajador, pero, a su vez, tal libertad fue capturada por el capital – empresa, pasando a ser tal libertad ficticia una subordinación social, económica y política a través de la democracia. Antes existía una masa de trabajadores asalariados subordinados, hoy es una multitud de trabajadores precarios, autónomos, independientes, no subordinados, tercerizados, etc”. Ostau de la Font de León, F. R., & Niño Chavarro, L. (2014). II Jornadas de Derecho Laboral 2014 y II Congreso Latinoamericano de Derecho Material y Procesal del Trabajo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.



Figura 29.⁸⁷

⁸⁷ Equipo editorial, Etecé. (2023, 24 enero). Ser Humano: información, evolución, historia y características. Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/seres-humanos/>

7.2 ROL DEL PSICÓLOGO EN LAS ORGANIZACIONES.⁸⁸

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

El psicólogo organizacional se encarga de cumplir funciones como:

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

⁸⁸ Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado, Colombia. Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. Revista Psicoespacios, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 409-425. Disponible en <http://revistas.ue.edu.co/index.php/Psicoespacios> Recibido 17. 10. 2013 Arbitrado 15.11.2013 Aprobado 28.11.2013 Rol del psicólogo en las organizaciones Edith Adriana Orozco Rincón¹, Evelyn López Ruiz², Paola Zuleta³, Daniela López⁴, María Camila Giraldo⁵, María Teresa Gómez⁶, Alejandra Molina⁷, Alejandra Álvarez⁸, Lorena Valencia⁹, Beatriz Ramírez Gómez¹⁰, Ángela Páez¹¹.

Fomenta un buen clima organizacional y realiza un análisis estadístico de los resultados. Monitorea cada una de las funciones de los empleados desde base de datos y vela también por la disciplina y seguridad industrial. El psicólogo en una organización ejerce en forma paralela y sincronizadamente dos frentes: el psicológico y el administrativo y organizativo. En el frente psicológico se encarga de las cuestiones personales, tales como: domésticas y laborales, cumple el papel de guía, lo que significa que comprenda los aspectos inseparables al ser y del comportamiento de un individuo, para entender los motivos y resistencias de cada una de las personas que están dentro de una entidad (Gómez,2012).

En el frente organizativo contribuye con las otras áreas funcionales de la empresa para aplicar las limitaciones y materiales que posibilitan a propietarios y empleados, alcanzar alta productividad en la labor y conservar la eficacia (Gómez, 2012). En el frente administrativo se debe dirigir por las políticas de la entidad, que son las normas que rigen en la corporación de cómo se deben relacionar con los empleados. (Gómez, 2012). Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente el psicólogo organizacional apoya, aplica, conserva, incrementa y revisa los recursos humanos en la organización. Para lo anterior tiene que (Gómez, 2012): Emitir su sentir sobre los fenómenos humanos al interior de la entidad. Plantear información con relación a los empleados y los procedimientos empresariales para ser valoradas. Poseer la facultad y aprendizajes para proponer la misión y la visión de su cargo en la organización. Además, requiere el uso de un entendimiento profesional, firme, sensato para establecer los métodos que deben derivarse y valorar los resultados a alcanzar.



Figura 30.⁸⁹

⁸⁹ Psyalive. (2017, 5 junio). Psicología organizacional: ¿Qué es?- Psyalive Chile. Blog Psyalive. <https://www.psyalive.com/blog/que-es-psicologia-organizacional/>

7.3 TIEMPO DE TRABAJO Y SOSTENIBILIDAD.⁹⁰

Las cuestiones relativas a la política sobre el tiempo de trabajo, incluido el equilibrio entre el tiempo de trabajo y la vida familiar, llevan mucho tiempo debatiéndose. Recientemente, la política del tiempo de trabajo ha cobrado un gran interés en los debates sobre sociedades y lugares de trabajo sostenibles. También se está utilizando ampliamente en las respuestas gubernamentales a la pandemia de COVID-19 (OIT 2021b).

Aunque la investigación sobre la política sobre el tiempo de trabajo está todavía en una fase inicial, los estudios ambientales han observado que la sostenibilidad está entrelazada con el tiempo de trabajo, y que, a su vez, este último está estrechamente relacionado con los patrones de consumo. La aceleración de los procesos de trabajo y los avances tecnológicos han conducido a un mayor consumo. Desde este punto de vista, la política laboral y de empleo «es siempre también política sobre el tiempo de trabajo, y a veces también política ambiental», dado que «a mayor tiempo de trabajo, mayor consumo energético y ambiental y mayores emisiones nocivas» (Reisch 2015).

La idea de que la reglamentación del tiempo de trabajo contribuirá a la sostenibilidad no es nueva. Al igual que en el caso de las fórmulas de trabajo flexible, el uso y la distribución del tiempo de trabajo inicialmente estuvieron estrechamente relacionados con las cuestiones del bienestar y el equilibrio entre la vida familiar y la laboral (British Sustainable Development Commission 2011). Tal y como han sugerido los economistas ambientales, la dimensión temporal de la sostenibilidad, sobre todo cuando está relacionada con el tiempo de trabajo, implica una fuerte correlación entre las horas de trabajo y la degradación del medio ambiente. Se argumenta que «una vía satisfactoria hacia la sostenibilidad debe confrontarse a nuestra determinación de crecimiento y, en última instancia, implicará una estabilización del consumo mediante la reducción de las horas de trabajo» (Schor 2005, 38).

A pesar del creciente interés por el tema, hay pocos estudios sistemáticos sobre los posibles beneficios ambientales y de reducción de emisiones de carbono de la

⁹⁰ Zuleima Martínez Padron, PhD. Coach de Vida y Bienestar. Orientador Psicoemocional. Gestión JPR. Obtenido 11/03/2024. <https://www.gestionjpr.com/la-neurociencia-y-su-aplicacion-al-trabajo-en-equipo/>

reducción del tiempo de trabajo (The Economist 2017). El tan citado estudio de Schor observó una correlación significativa entre las horas de trabajo y la huella de carbono en los Estados Unidos. Según un estudio de Rosnick y Weisbrot, un 1 por ciento menos de empleo remunerado puede suponer un 1,3 por ciento menos de consumo de energía (Rosnick y Weisbrot 2007). Un estudio más reciente sobre el tema realizado por Nässén y Larsson apunta a que una disminución de las horas de trabajo puede tener un gran efecto tanto en el uso de la energía como en las emisiones de GEI (Nassén y Larsson 2015). Estos autores también señalan que una reducción de la jornada laboral podría ser un importante complemento de las estrategias de ecoeficiencia para alcanzar los objetivos climáticos a largo plazo. La misma investigación indica también que la cuestión de las políticas sobre el tiempo de trabajo para las economías sostenibles puede plantear una serie de cuestiones normativas que requerirán un examen más profundo. Una cuestión crucial es si debe aplicarse una política general de reducción de la jornada laboral o si, por el contrario, las políticas deben ofrecer oportunidades individuales para dicha reducción. Otras cuestiones son si una reducción del tiempo de trabajo se reflejará en los ingresos y si se tiene en cuenta que la división del trabajo en función del género, así como las preferencias de tiempo libre, también repercuten en el consumo ambiental (Reisch 2015, 16).



Figura 31.⁹¹

⁹¹ Sagawa, C. (2023, 28 junio). Gestión del tiempo en el trabajo: estrategias para optimizarla. Day.io. <https://day.io/es/blog/gestion-tiempo-en-el-trabajo-estrategias-optimizarlo/>

8. AFICHES DEL MUNDO DEL TRABAJO.



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



El estatuto del trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La Bioética aplicada en el trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La seguridad y la salud en el trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La cotización a pensión para los trabajadores informales

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Sintonizanos

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



Ingresar aquí



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

¿Qué es la licencia de paternidad?

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



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



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

Diálogo con Álvaro Pedraza,
desde una mirada bioética



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Como incorporar los universales al trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

Impacto en la dimensión de prácticas laborales.



Todos los jueves

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



o haz clic aquí





MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La ética ciudadana

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Especial sobre derechos fundamentales.

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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**

Red de Radio
Universitaria de Colombia



El empleo
es de todos

Mintrabajo

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

Programa radial

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



Sentencia t-109/21.

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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD
PILOTO DE COLUMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universidad de Colombia

www.bioeticadeltrabajo.org



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo y la Bioética Laboral



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

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.



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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Relación entre biología, derecho y trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

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



Todos los jueves

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



[o haz clic aquí](#)



MINISTERIO DEL TRABAJO

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



Nociones básicas de derecho laboral

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí





El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



Sintonizanos

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

Ingresar aquí



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



Diálogo con
Miguel Pérez,
presidente de ACOSET.

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintónizanos

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



Ingresar aquí



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

PROGRAMA ESPECIAL SOBRE TRATA DE PERSONAS CON FINES DE TRABAJO FORZOSO

Charla con
Rocío 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



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonízanos

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



Ingresar aquí



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

**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



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

Red de Radio Universidad de Colombia



Sintonízanos

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

Ingresar aquí



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

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



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

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



www.bioeticadeltrabajo.org



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

TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO



Sintonizanos

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

Ingresar aquí



Dialogo con
Jesús Emiliano Castañeda palacios
consultor empresarial

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

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



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

PREVENCIÓN CON ESTAFAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

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

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

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



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

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



Sintonizanos

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

Ingresar aquí



Entrevista a
Andrés Vera Esobari,
Escuela Nacional Sindical.

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonizanos

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

Ingresar aquí



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

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

www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonizanos

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



Ingresar aquí



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

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



Organización
Internacional
del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo



María Laura Fino

Especialista OIT

 **Jueves 10 y 17 de febrero 2022**

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

Conéctate

www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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

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

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

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universidad de Colombia



Sintonícenos

Unipiloto Radio Online

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



Ingrese aquí



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

Situación de las mujeres durante la revolución industrial

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

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

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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



ÉTICA EN LA TRANSICIÓN DE LA
ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

 **Sintonízanos**

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

 **Ingresa aquí**



CON,
**JOSÉ ADOLFO
CASTAÑEDA RAMÍREZ**
COORDINADOR
DE PROYECCIÓN
SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD PILOTO

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



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



LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMO
HERRAMIENTA DE DIFUSIÓN DEL
TRABAJO DECENTE

 **Sintonízanos**

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

 **Ingresa aquí**



¿QUE ES LA
INSPECCIÓN
DE TRABAJO
INTELIGENTE?

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org



El Mundo del Trabajo



Ingresa a: virtual.unipiloto.edu.co

Busca Bioética y el mundo del Trabajo

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



Ingresa a Unipiloto Radio Online

Sintonizanos en:

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



CIENCIA Formación de Formadores

Ética SALUD OCUPACIONAL MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD

NORMAS

LABORAL

Etica Emprendimiento

VALORES

TRABAJO

LEGISLACION

SEGURIDAD SOCIAL

POBLACION VULNERABLE

MERCADO DE TRABAJO



Para mayor información



☎ +100 574 78 11
ggomez@unipiloto.edu.co
ggomez@mintertrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos
Mintrabajo



Dirección Territorial de Bogotá



El Mundo del Trabajo

RADIO  **Unipiloto**

Ingresas a: virtual.unipiloto.edu.co

Busca Bioética y el mundo del Trabajo

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



Ingresas a Unipiloto Radio Online

Sintonizanos en:

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



CIENCIA **LEGISLACION LABORAL** **SEGURIDAD SOCIAL**
 Formación de Formadores
Ética **VALORES**
 NORMAS **TRABAJO**
 SALUD OCUPACIONAL
 MI PRIMER EMPLEO LIBERTAD
 EMPRENDIMIENTO
 VALORES
 TRABAJO

Para mayor información



P. +500 574 76 11
g.gomez@unipiloto.edu.co
g.gomez@minttrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org



MINTRABAJO



TODOS POR UN NUEVO PAÍS
 POR SU BUENA EDUCACIÓN

U2 UniPiloto

Dirección Territorial de Bogotá



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Prevención acoso laboral

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí





El Mundo del Trabajo Bioética Laboral



RADIO unipiloto



Escúchala en:

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

CIENCIA
Formación de
Formadores

Ética

NORMAS

SAUD
OSORPA-
OPONAZ
MI
PRIMER
EMPLEO
INTEGRAD

LABORAL

LEGISLACION

SEGURIDAD
SOCIAL
MPOBLACION
DE VULNERABLE
TRABAJO

Ética
Emprendimiento
VALORES
TRABAJO

Para mayor información



+57 438 874 79 87
ggpmca@unipiloto.edu.co
ggpmca@mintrabajo.gov.co



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



MINTRABAJO

UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ
U2 Piloto

Dirección Territorial de Bogotá



El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



Sintonizanos

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

Ingresar aquí



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

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

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

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

www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

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

 **Sintonízanos**

@Unipioto Radio On line

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

 **Ingresa aquí**

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

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
UP Piloto
DE COLOMBIA

**ESTRATÉGIA DE GENERACIÓN
DE EMPLEO PARA JÓVENES**

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresa aquí**

**EL DECRETO
688 DE 2021,**

CREA APOYO ECONÓMICO
PARA LA GENERACIÓN DE
EMPLEO PARA JÓVENES

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

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



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



DAÑOS A LA SALUD POR CAUSAS LABORALES

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)

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

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



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



SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)

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

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado

 **Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

 **Ingresar aquí**



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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



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

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)



JAIME PINEDA DURÁN

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL Y PORQUÉ ES IMPORTANTE?

Sintonízanos

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

[Ingresa aquí](#)



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

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo
es de todos

Mintrabajo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral



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

 **Sintonízanos**

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

 **Ingresa aquí**



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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



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



Principios del derecho de asociación y el sindicalismo

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)

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

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia


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



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

Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo

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

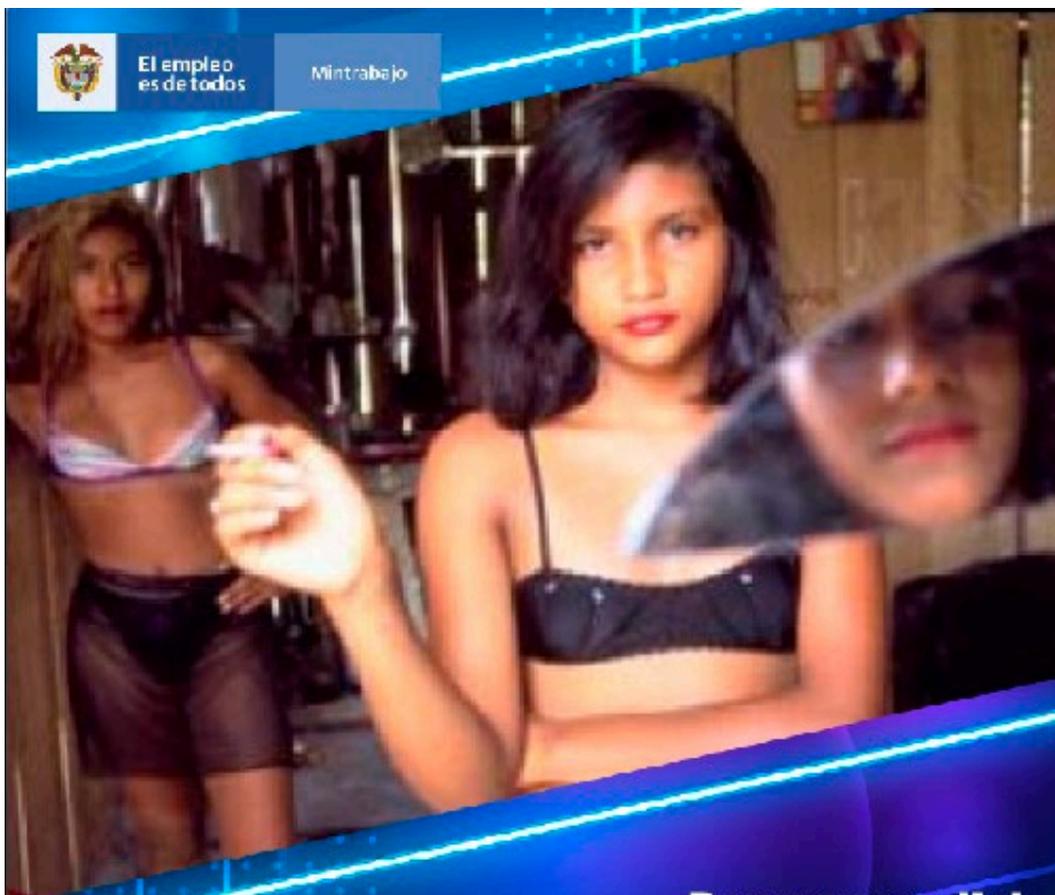
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.

 www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



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



La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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



Ingresar aquí

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

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

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@minttrabajo.gov.co



www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo
es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia


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



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

**La gobernanza de los conflictos
laborales en Bogotá**

Edgar Pinto,
Director Territorial Bogotá
del Ministerio del Trabajo

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

www.bioeticadeltrabajo.org





El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial



El Mundo del Trabajo



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

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

www.unipiloto.edu.co/emisora

www.bioeticadeltrabajo.org



El empleo es de todos

Mintrabajo



UNIVERSIDAD **U2** Piloto DE COLOMBIA

PROGRAMA RADIAL



El Mundo del Trabajo

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



● NUESTROS CONFERENCISTAS ●



NATALIA CALDERÓN
Bienestar Laboral



FRANZ BARBOSA
Derechos Humanos Laborales



ANA GARZÓN
Conciliación Laboral

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresar 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 radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral



HORIZONTES DEL TRABAJO, COMO PROCESO VITAL

Sintonízanos

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

 [Ingresa aquí](#)



DINÁMICAS DEL BIOTRABAJO:

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

Para mayor información:



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



www.bioeticadeltrabajo.org



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Aplicación de la tutela en el derecho laboral.

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Perfil profesional del inspector de Trabajo

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



Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Historia del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo y Servidores Públicos

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

9. EPÍLOGO.

9.1 El sueño de escribir un libro:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."⁹²

9.2 Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:

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

⁹² Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

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

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

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

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

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

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

“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

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

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “Universitas Scholarium”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.⁹³

⁹³ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

10 . ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

¿Qué es el programa?	45
¿Qué es la inteligencia artificial?	133
Afiches del mundo del trabajo.	168
Agenda - mesa de trabajo:	54
Alcance.	14
Alianza estratégica.	33
Antecedentes de las redes de bioética laboral y del mundo del trabajo.....	110
Antecedentes: ¿Cómo surgió?	18
Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.	37
Bibliografía.	235
Bioética referida a los derechos humanos.....	157
Bioética, seguridad y salud en el trabajo.	95
Biolaboralidad.	145
Componente saber hacer:	36
Concepción del biotrabajo.	112
Construcción social del territorio:.....	35
Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:	48
Creación de un entorno propicio para mipymes sostenibles: el caso de colombia.....	108
Definición de la inspección del trabajo.	119
Definición de transacción y conciliación.	121
Derecho a la intimidad respecto a la vigilancia tecnológica en el ámbito laboral.	117
Derechos humanos y bioética.	123
Desarrollo.	18
Descripción del contexto: ámbito y condiciones en el que se desarrolló la experiencia. 17	
Descripción resumida.....	12
Descripción.	12
Discriminación de las trabajadoras sexuales.	137
Primera parte de las preguntas mas frecuentes del sistema general de riesgos laborales (SGRL).....	125
E-learning.....	34
Educación en bioética en américa latina.	128

Elementos de la conciliación.	155
Enfoque desde la bioética de la relación trabajador - riesgo laboral: un tema pendiente por ser abordado.	130
Epílogo.	226
Equipo de trabajo.	17
Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación:	37
Evidencias.	38
Facultades de los inspectores de trabajo.	153
Fuentes y consultas.	236
Gestión y transferencia de conocimiento:	36
Historia de los primeros sindicatos.	115
Impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo.	151
Impacto generado.	38
Índice analítico y temático.	231
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:	58
Inteligencia artificial e impacto económico.	135
Inteligencia artificial y el impacto laboral.	102
Intervención de natalia báez sandoval.	159
Intervención de octavio arcila quintero.	127
Intervención de tito martínez ortiz.	92
Introducción de la política nacional de reindustrialización.	106
Introducción.	47
Investigaciones:	35
Lecciones aprendidas y buenas prácticas.	16
Lecciones aprendidas y perspectivas para reforzar la aplicación de la ley relativa a las empresas de beneficio de interés colectivo.	141
Material audiovisual:	27
Metodología de las redes de bioética laboral y del mundo del trabajo.	143
Metodología.	52
Nombre.	12
Objetivo principal de la política de reindustrialización.	139

Objetivos del proyecto.....	14
Objetivos.....	47
Población beneficiaria.....	13
Podcast y página web de la comunidad virtual del ministerio de trabajo y la universidad piloto de colombia.....	41
Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la universidad piloto , que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el ministerio de trabajo:.....	34
Presentación.....	11
Principales actividades desarrolladas.....	15
Proyectos de construcción de social del territorio:.....	36
Redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral.....	10
Relación con la bioética y ética de la ciencia.....	93
Relación laboral y la protección del trabajo sexual.....	104
Reseña histórica de la universidad piloto de colombia:.....	228
Resultados y logros más destacados.....	15
Rol del psicólogo en las organizaciones.....	163
Segunda parte de las preguntas mas frecuentes del sistema general de riesgos laborales (SGRL).....	158
Sueño de escribir un libro:.....	227
Surgimiento de las normas internacionales del trabajo (nit).....	149
Tesis doctoral “el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos”...74	
Tiempo de trabajo y sostenibilidad.....	166
Trabajador como ser biológico.....	160
Tres décadas de cambios... y ahora la inteligencia artificial.....	99
Visión.....	47

11 . BIBLIOGRAFÍA.

11.1 FUENTES Y CONSULTAS.

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

Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España

Atienza, M. (1998). Juridificar la Bioética. Isonomía. op. cit.

Cardona, C. (2010). El desarrollo de la bioética en Latinoamérica y el aporte desde el franciscanismo. Revista Colombiana de Bioética, 10(1), 1-276. Medellín: Universidad de San Buenaventura.

Claudio Muñoz Poblete y Jairo Vanegas López. Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador - Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado. Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias. NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet). N° 20, verano 2013,

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

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

Felipe Miguel Carrasco Fernández. Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. E - ISSN: 1870 - 2147. nueva época V o I. 14, núm. 45, enero - junio 2020 / pp 7-26

Garrafa, V., Kottow, M., & Saada, A. (2005). Estatuto epistemológico de la bioética. UNESCO. México.

Gomez Marin Gabriel Ignacio. Tesis doctoral “El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Introducción” Universidad Externado de Colombia.

Doctorado en derecho. 2023. Bogotá D.C.

González, M. (2002). ¿Por qué bioética y derecho?. *Acta bioethica*, 8(2), 183-193.

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

Kottow, M. (2007). *Ética de protección. Una propuesta de protección bioética*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

La protección de datos en el entorno laboral. Sanclemente, M. R. (2012). *op. cit.*

Manchola-Castillo, C. (2021). Bioética narrativa: la imaginación como herramienta de deliberación moral. En E. Lamm, J. Hincapié, A. Henao, F. Arango, M. A. Rivas, & M. A. López (Eds.), *Manual de educación en bioética. Volumen 2 - Fundamentar la bioética: conocimientos, valores y visiones desde América Latina y el caribe (173-192)*. Universidad Autónoma de México - UNESCO.

Manchola, C., Rueda, E., Lamm, E., Hincapié, J., & otros. (2021). *Manual de educación en bioética*. UNESCO. Universidad Autónoma de México.

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

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

Mendieta, Eduardo. (1999). "Modernidad, posmodernidad y poscolonialidad: una búsqueda esperanzadora del tiempo." En *Teorías sin disciplina*, p. 161. Citado por: Demenchónok Edward. *La globalización y su planeamiento en la filosofía latinoamericana*. *Anuario de Filosofía argentina y americana*, n ° 16, Año 1999, p. 39-63. ISSN N°1514-9935.

Mendoza Fernández, 2003). Álvarez, J. (2012). ¿Bioética latinoamericana o bioética en Latinoamérica? Revista Latinoamericana de Bioética, 12(1), 10-27. ISSN 1657-4702. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Ministerio del Interior y de Justicia. Guía institucional de conciliación en laboral Primera Edición: octubre de 2007 Diseño y Diagramación. Kronos Impresores y Cia. Bogotá

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

Organización Internacional del Trabajo. Primera edición 2023. La ecologización de las empresas Transformar los procesos y los lugares

Osorio, N. (2005). Van Rensselaer Potter: Una visión revolucionaria para la bioética. Revista Latinoamericana de Bioética, (8), 1-24.

Ostau de la Font de León, F. R., & Niño Chavarro, L. (2014). II Jornadas de Derecho Laboral 2014 y II Congreso Latinoamericano de Derecho Material y Procesal del Trabajo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

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

Rocha da Cunha, T. (2021). Vulnerabilidad como referencia para la enseñanza de bioética en América Latina y el Caribe. En Manual de educación en bioética. La agenda curricular en bioética: abriendo horizontes. Volumen 1. Universidad Autónoma de México / UNESCO.

Tomás Jiménez. Andrés Pedreño Muñoz, Rafael González Gosálbez, Trinidad Mora Illán, Eva del Mar Pérez Fernández, Javier Ruiz Sierra, Aimée Torres Penalva. Enero 2024. GRUPO. 1 million. España

11.2 RECURSOS ELECTRÓNICOS.

¿Por qué es recomendable la mediación y negociación previa ante un conflicto judicial?

- Maria Luisa Bauti . . . (2018, 20 julio). Maria Luisa Bautista | Despacho de Abogados.

<https://marialuisabautistaabogados.com/mediacion-negociacion-resolucion-conflictos-abogado/>

5 consejos para mejorar tu calidad de vida en el trabajo. (2022, 8 abril). Noticias

empleo.com. [https://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/5-](https://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/5-consejos-para-mejorar-tu-calidad-de-vida-en-el-trabajo-6702)

[consejos-para-mejorar-tu-calidad-de-vida-en-el-trabajo-6702](https://www.empleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/5-consejos-para-mejorar-tu-calidad-de-vida-en-el-trabajo-6702)

Acosta, J. (2023, 8 noviembre). La resistencia a la reindustrialización para el desarrollo.

Razón Pública. <https://razonpublica.com/la-resistencia-la-reindustrializacion-desarrollo/>

Admin. (2011, 16 septiembre). La creación de redes en el trabajo | Hacer Curriculum.

Hacer Curriculum. <https://www.hacercurriculum.net/la-creacion-de-redes-en-el-trabajo.html>

Admin. (2018, 28 mayo). Ciencia, tecnología y ética como pilares de la sociedad. Blogs

UPN. <https://blogs.upn.edu.pe/salud/2018/05/28/ciencia-tecnologia-y-etica-como-pilares-de-la-sociedad/>

Admin. (2023, 13 octubre). Riesgos laborales: guía completa para prevenirlos. Twind -

Plataforma Gestión Documental de Contratistas. <https://twind.io/co/riesgos-laborales/>

Asuntos legales – Beneficios y obligaciones de las sociedades BIC. (2022, 30 junio).

Accounter. <https://accounter.co/actualidad/asuntos-legales-beneficios-y-obligaciones-de-las-sociedades-bic.html>

Baena, F. L. (2024, 6 marzo). LA IMPORTANCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LA

BÚSQUEDA DE EMPLEO. MEDAC. <https://medac.es/blogs/te-orientamos/las-redes-sociales-busqueda-empleo>

Biraki, M. D. (2024, 26 marzo). ¿Qué estudiar para trabajar en inteligencia artificial?

hackaboss. <https://www.hackaboss.com/blog/que-estudiar-trabajar-inteligencia-artificial>

Carvajal, H. P. (2022). Bioética y Seguridad y Salud en el Trabajo. (M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 4(5), 71 - 73. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/issue/archive>.

David.Diaz. (2024, 11 junio). ¿Por qué estudiar Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo? | Blog UniPiloto. Universidad Piloto.

<https://estudiarvirtual.unipiloto.edu.co/blog/estudiar-gerencia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

De Ciencias Hegel, I. (2021, 23 junio). Principales diferencias entre Conciliación y Arbitraje en Contrataciones del Estado. BLOG - Instituto de Ciencias Hegel.

<https://hegel.edu.pe/blog/principales-diferencias-entre-conciliacion-y-arbitraje/>

De Lourdes González Peña, M. (2023, 20 julio). La UNESCO Montevideo y la UNAM anuncian la publicación del Manual de Educación en Bioética - Alternativa: Educación. Alternativa: Educación. <https://alternativaeducacion.com/anuncian-unesco-y-unam-publicacion-del-manual-de-educacion-en-bioetica/academico/>

Descubre los mejores recursos gratuitos de Inspector Trabajo. (2021, 2 marzo). Freepik. <https://www.freepik.es/fotos-vectores-gratis/inspector-trabajo>

Día Internacional de la Trabajadora Sexual | Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México. (s. f.). <https://testwebqa.cndh.org.mx/noticia/dia-internacional-de-la-trabajadora-sexual-0>

Duarte Torres, Óscar. (13 de octubre de 2016). Bioprospección en Colombia. Universidad Antonio Nariño. Recuperado el 02 de mayo de 2023, de https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/Bioprospecci%C3%B3n%20en%20Colombia%2C%20Oscar%20Duarte.pdf

Ec, R. (2022, 4 abril). Si quieres ir a trabajar Estados Unidos, estos son los empleos temporales más solicitados. El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/respuestas/si-quieres-ir-a-trabajar-estados-unidos-estos-son-los-trabajos-temporales-mas-solicitados-visa-nnda-nnlt-ec-noticia/>

ÉPOCA DE CAMBIOS o CAMBIO DE ÉPOCA. (2018, 24 agosto).

<https://economiecirculaire381.org/2018/08/24/epoca-de-cambios-o-cambio-de-epoca/>

Equipo editorial, Etecé. (2023, 24 enero). Ser Humano: información, evolución, historia y características. Enciclopedia Humanidades. <https://humanidades.com/seres-humanos/>

Feldstein, S. (2020, 28 diciembre). La expansión global de la vigilancia mediante IA. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/internacional/vanguardia-dossier/revista/20201217/6119237/expansion-global-vigilancia-mediante-ia.html>

Garrafa, V., & Porto, D. (2008). Diccionario Latino Americano de Bioética. Bioética de intervención (verbete). Recuperado el 22 de diciembre de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/288846992_Bioetica_de_intervencion_verbete

Inteligencia artificial y Medicina. (s. f.). Quirónsalud.

<https://www.quironsalud.com/es/comunicacion/actualidad/futuro-de-la-medicina-en-el-marco-de-la-inteligencia-artifi>

Jesús, E. L. A. U. S. M. (2023, 16 enero). Derecho internacional privado. Entre la necesidad y la oportunidad. Legal Today. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-internacional/internacional/derecho-internacional-privado-entre-la-necesidad-y-la-oportunidad-2023-01-12/>

La Obra Maestros, A., & La Obra Maestros, A. (2020, 7 junio). ¡OJO! Atento a los riesgo profesionales, sea precavido y cuide su vida. A La Obra Maestros.

https://maestros.com.co/buenas-practicas/ojo-atento-a-los-riesgo-profesionales-sea-precavido-cuide-vida/#google_vignette

LibreGestion. (s. f.). Lo sindicatos y su normatividad. LibreGestion Software.

<https://libregestion.com/kb.php?1206-lo-sindicatos-y-su-normatividad>

Ordóñez, M. (s. f.). Descubre cómo las nuevas tecnologías están revolucionando el mundo del trabajo. <https://blog.kellyservices.com.mx/que-cambios-traeran-las-nuevas-tecnologias-al-mundo-laboral>

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

País, R. E. (2024, 1 mayo). Así avanza en Colombia la Política de Reindustrialización. Noticias de Cali, Valle y Colombia - Periodico: Diario el País.

<https://www.elpais.com.co/economia/asi-avanza-en-colombia-la-politica-de-reindustrializacion-0135.html>

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

Psyalive. (2017, 5 junio). Psicología organizacional: ¿Qué es?- Psyalive Chile. Blog Psyalive. <https://www.psyalive.com/blog/que-es-psicologia-organizacional/> Sagawa, C.

(2023, 28 junio). Gestión del tiempo en el trabajo: estrategias para optimizarla. Day.io. <https://day.io/es/blog/gestion-tiempo-en-el-trabajo-estrategias-optimizarlo/>

Rivas-Muñoz, F. (2015). Bioética de intervención, interculturalidad y no-colonialidad. Revista Saúde e Sociedade, 24(Suppl 1), 141-151. Recuperado el 25 de diciembre de 2022, de

<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/PtR499jNzZW6vDbnLggpcNt/?lang=es&format=pdf>

Site, A. (2023, 3 julio). Consideraciones sobre la Inteligencia Artificial - Liga Internacional de los Trabajadores. Liga Internacional de los Trabajadores.

<https://litci.org/es/consideraciones-sobre-la-inteligencia-artificial/>

Tipos de relaciones empleador y empleado. (s. f.).

<https://www.adecco.es/insights/consultoria/tipos-relaciones-empleador-empleado>

Trabajadoras sexuales requieren de garantías laborales”: MinTrabajo - Ministerio del trabajo. (s. f.).

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/octubre/trabajadoras-sexuales-requieren-de-garantias-laborales-mintrabajo>

Universidad Nacional Arturo Jauretche. (s. f.). Volnei Garrafa: “Durante mucho tiempo importamos acríticamente ciencia, tecnología, conocimiento, y en los últimos tiempos, paquetes de ética”. Recuperado el 22 de diciembre de 2022, de <https://www.unaj.edu.ar/volnei-garrafa-durante-mucho-tiempo-importamos-acriticamente-ciencia-tecnologia-conocimiento-y-en-los-ultimos-tiempos-paquetes-de-etica/>

Uswebtools. (2022, 14 enero). ¿Sabría hacer correctamente una Inspección en el lugar de trabajo? HSE Software. <https://hse.software/2022/01/07/sabrias-hacer-correctamente-una-inspeccion-en-el-lugar-de-trabajo/>

Zuleima Martínez Padron, PhD. Coach de Vida y Bienestar. Orientador Psicoemocional. Gestión JPR. Obtenido 11(03/2024. <https://www.gestionjpr.com/la-neurociencia-y-su-aplicacion-al-trabajo-en-equipo/>

TITO MARTÍNEZ ORTIZ



Abogado especialista en Derecho de familia egresado de la Universidad La Gran Colombia. 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.

OCTAVIO ARCILA QUINTERO



Octavio de Jesús Arcila Quintero, pensador por excelencia, abogado, filósofo, magister en educación, profesor universitario y humanista. Consiente de la problemática social.

Una de sus preocupaciones es la educación y la proyección cultural de los pueblos, pretende aportar el desarrollo del pensamiento y la ciencia del derecho a través de la obra PHYSIS-NOMOS.

El abogado y filósofo Arcila Quintero es hijo de inmigrantes campesinos antioqueños, vinieron a los territorios del Quindío, en busca de tierras para poder dar rienda suelta a sus deseos de progreso y bienestar. Su inclinación a la lectura, investigación y el estudio, fue legado de su padre, quien dentro de sus haberes siempre ha contado con una modesta pero interesante biblioteca, donde es fácil encontrar desde una lectura exotérica hasta los libros más clásicos de la lectura universal.

La antítesis PHYSIS-NOMOS, solo es el principio de una prolífica carrera como escritor, se puede asegurar de él la bondad para decirle mucho a la humanidad. Cuenta con la inteligencia, el tiempo y la sapiencia propias de “El Filósofo de la Época”

NATALIA BÁEZ SANDOVAL

Estudiante de psicología de último semestre, nómada digital e influencer con más de 9000 seguidores.



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

