

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST



PROGRAMA RADIAL
EL MUNDO DEL TRABAJO
Y LA BIOÉTICA LABORAL



**ESTEFANÍA GÓMEZ Y
ANGELA GÓMEZ**

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Luz Angela Martínez Bravo

Director Territorial de Bogotá:

Pablo Edgar Pinto Pinto.

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 Ingeniería mecatrónica:

Jaime Duran García

Director de medios de comunicación:

Iván Hernández Peña

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.

Coordinadora de programación:

Juliana Núñez Becerra

Ingenieros de sonido y productor:

James Olarte Pedraza

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Jesus Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Jorge Eliecer Prieto Herrera

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

**Estefanía Gómez
Castaño y Angela
María Gómez Marín.
Primera Temporada
2023.**

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.

Magister en Bioética P.U.J.

Bogotá, 2022.

Dedicatoria:

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

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

Basado en:

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

Texto para integrar:

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

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

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

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

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

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

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

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

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

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

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

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

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

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

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

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

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

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

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

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

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023

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

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

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: Marín, S. (2018, July 18). Demencia senil afecta cada vez más a adultos jóvenes. San Luis Potosí. <https://sanluis.eluniversal.com.mx/sociedad/17-07-2018/demencia-senil-afecta-cada-vez-mas-adultos-jovenes>

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S.Agency Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



Audio libro digital en versión pódcast

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

U2 UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA **Piloto**



www.bioeticadeltrabajo.org

TABLA DE CONTENIDO

1. ANTECEDENTES.....	12
1.1 DESARROLLO DE LA INICIATIVA.....	14
2 PODCAST SPOTIFY Y AMAZON MUSIC “EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL”	16
3 ALIANZA ESTRATÉGICA:.....	34
3.1 PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD PILOTO , QUE RESPALDAN Y ROBUSTECEN LA ALIANZA ESTRATÉGICA CON EL MINISTERIO DE TRABAJO:.....	35
3.1.1 E-learning.....	35
3.1.2 Investigaciones:.....	36
3.1.3 Construcción social del territorio:.....	36
3.1.4 Proyectos de construcción de social del territorio:.....	37
3.1.5 Componente saber hacer:.....	37
3.1.6 Gestión y transferencia de conocimiento:.....	38
3.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación :.....	38
3.2 ARTICULACIÓN EDUCATIVA CON EL COLEGIO DE INSPECTORES DE TRABAJO.....	38
3.3 IMPACTO GENERADO.....	39
3.4 ENLACES DE INTERÉS:	39
4 PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA.....	40
4.1 ¿QUÉ ES EL PROGRAMA?	44
4.1.1 Introducción:	46
4.1.2 Objetivos:	46
4.1.3 Visión:.....	46
4.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:.....	47
4.1.5 Metodología.....	51
4.1.6 Agenda - mesa de trabajo:	53
4.1.7 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	57
5 ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO. PRIMERA TEMPORADA AÑO 2023.....	71
5.1 MODELAJE WEB CAM. EL DESEO DE GRAVAR.....	72
5.2 INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	74
5.2.1 ¿Cómo funciona la IA?.....	74
5.2.2 ¿Por qué es importante?.....	74

5.2.3	Principales beneficios	74
5.2.4	Aplicabilidad y usos en el sector gobierno de la IA	75
5.3	APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES.	77
5.4	CONCEPTO DEL DERECHO A LA SALUD EN EL TRABAJO.	79
5.5	PROHIBICIÓN DE TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN.....	81
5.6	RELACIONES TRIANGULARES EN EL TRABAJO.....	83
5.7	COMUNIDAD LGBT EN LA SOCIEDAD Y EL TRABAJO.....	85
5.8	RETOS EN MATERIA LABORAL Y DE EMPLEO SEGUNDA PARTE.....	86
5.8.1	Estatuto del Trabajo.	86
5.8.2	Los retos de la tecnología y los trabajos en plataformas.	86
5.8.3	Nuevo modelo de desarrollo.....	87
5.9	PRIMERA PARTE: ACERCÁNDONOS A LA BIOÉTICA COMO NUEVA INTELIGENCIA.....	88
5.10	MENSAJES CLAVE PARA PREVENIR LA DISCRIMINACION LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES. ...	90
5.11	DATOS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES.	91
5.12	LA ÉTICA COMO PROCESO VITAL.	92
5.13	SEGUNDA PARTE APRENDIZAJES BÁSICOS PARA LA CONVIVENCIA SOCIAL.....	94
5.13.1	APRENDER A DECIDIR EN GRUPO.....	94
5.13.2	APRENDER A CUIDARSE.....	94
5.13.3	APRENDER A CUIDAR EL ENTORNO.....	95
5.13.4	APRENDER A VALORAR EL SABER CULTURAL Y ACADÉMICO.....	95
6	ANGELA GÓMEZ MARÍN. PRIMERA TEMPORADA AÑO 2023.	96
6.1	RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.	97
6.2	RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL.....	104
6.3	ESTRÉS LABORAL COMO CAUSA DE SUICIDIO.	106
6.4	PREVENCIÓN DEL SUICIDIO DE LOS TRABAJADORES.	108
6.5	MOBBING COMO FACTOR DE RIESGO ANTE EL SUICIDIO.	110
6.6	RECONOCIMIENTO LEGAL DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL: IMPLICACIONES PSICOSOCIALES.....	113
6.7	RIESGO PSICOSOCIAL POR EXCESO DE TRABAJO.	116
6.8	LOS TRABAJOS CON MÁS TASAS DE SUICIDIO.	118
6.9	SEGUNDA PARTE: ACERCÁNDONOS A LA BIOÉTICA COMO NUEVA INTELIGENCIA.	122
6.10	ESTADO MUNDIAL SOBRE EL EDADISMO.	123
6.11	ÉTICA COMO UN PROGRAMA DE INSTALACIÓN EN EL MUNDO.	125

6.12 HERRAMIENTAS PARA UNA BUENA CONVIVENCIA.	127
7 MAPAS MENTALES.	128
7.1 EL MAPA MENTAL Y EL JUEGO DE ROLES COMO HERRAMIENTAS PARA MULTIPLICAR APRENDIZAJES.	130
8 EPÍLOGO.	142
8.1 EL SUEÑO DE ESCRIBIR UN LIBRO:	143
8.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA:.....	145
9 BIBLIOGRAFÍA.	147
10 ÍNDICE TEMÁTICO.	153

1. ANTECEDENTES.

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

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

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

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

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

⁴ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

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

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

- Mediante inspecciones preventivas⁷, se fortaleció la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas⁸, incorporando la bioética a su misión, visión y valores.

1.1 Desarrollo de la iniciativa.

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

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

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

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

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

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

2. PODCAST.

¡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 en 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!

PROGRAMA RADIAL

El Mundo Del Trabajo Y La Bioética Laboral

PÓDCAST

Escúchanos en:



	28-05-2023 LAS INCAPACIDADES LABORALES Conferencista:Inspector de trabajo Silvia Helena Pérez Sanjuanelo	 46 min
	31-05-2023 DINÁMICAS DEL BIOTRABAJO Conferencistas:Inspector de trabajo Gabriel Gómez Marin	 11 min
	31-05-2023 LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE Conferencistas:Inspectora de trabajo Ana Patricia Garzón	 39 min
	31-05-2023 LAS INCAPACIDADES LABORALES (PRIMERA PARTE) Conferencista:Fabio Vargas Subdirección de Inspección del Ministerio de Trabajo	 38 min
	31-05-2023 ÉTICA DE LAS PROFESIONES (SEGUNDA PARTE) Conferencista:Olga Inés Beltrán Vargas Dirección de egresados de la Universidad Piloto de Colombia.	 23 min
	31-05-2023 LOS EMPLEOS VERDES Conferencistas:Inspectora de trabajo Ana Patricia Garzón	 22 min
	31-05-2023 EL MERCADO LABORAL Conferencistas:Inspectora de trabajo Natalia Calderón Páez	 12 min
	28-05-2023 BIOÉTICA Y METALENGUAJE DE LA CULTURA Y EL CINE Conferencista:Juan Sebastian Trejos Arizmendy	 38 min
	31-05-2023 TRÁMITES ADMINISTRATIVOS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO Conferencista:Yolanda Angarita Guacaneme Coordinadora del grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo	 18 min
	31-05-2023 BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Conferencista:Jaime Pineda Durán Gerente de abastecimiento de Ecopetrol	 18 min
	03-06-2023 EL DERECHO DE ASOCIACION ENTREVISTA CON EL DOCTOR GABRIEL PEREZ PUENTES ASESOR SINDICIAL CGT SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION	 38 min

	03-06-2023 LOS VALORES EN EL TRABAJO ENTREVISTA CON LA DOCTORA SARA CAICEDO SOBRE LOS VALORES EN EL TRABAJO.	 36 min
	03-06-2023 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. ENTREVISTA CON LA DOCTORA ANGELA MARIA GOMEZ MARIN SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	 35 min
	31-05-2023 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Conferencista:Gabriel Pérez Puentes Asesor CGT	 27 min
	31-05-2023 ÉTICA DE LAS PROFESIONES (PRIMERA PARTE) Conferencista:Olga Inés Beltrán Vargas Dirección de egresados de la Universidad Piloto de Colombia	 23 min
	31-05-2023 EL OBJETIVO DEL TRABAJO DECENTE Conferencistas:Inspectora de trabajo Ana Patricia Garzón	 21 min
	31-05-2023 CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO Conferencistas:Inspectora de trabajo Natalia Calderón Páez	 16 min
	31-05-2023 CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN Conferencistas:Inspector de trabajo Frankz Barbosa Amaya	 26 min
	03-06-2023 RIESGOS LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INTERVENCIÓN DEL INSPECTOR DE TRABAJO CRISTIAN CAMILO GARCIA VALBUENA DEL GRUPO DE RIESGOS DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ DEL MINISTERIO DE TRABAJ...	 44 min
	03-06-2023 EL PANORAMA LABORAL DEL REFUGIADO Y MIGRANTE ENTREVISTA CON ROSA VIDARTE OFICIAL SENIOR DE DESARROLLO DEL ACNUR EN COLOMBIA SOBRE EL PANORAMA LABORAL DEL REFUGIADO Y MIGRANTE	 44 min
	03-06-2023 EL PANORAMA LABORAL PARA POBLACIÓN LGBT EN COLOMBIA ENTREVISTA CON LA INSPECTORA DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, ALISSA ALTARIA - CRISTIAN JACOBO MEJÍA RESTREPO SOBRE EL PANORAMA LABORAL PARA POBLACIÓN LGB...	 24 min

	03-06-2023 EL TRABAJO SEXUAL ENTREVISTA CON LAS DOCTORAS KARLA VANESSA ENRIQUEZ WILCHES Y JANNETH BOLÍVAR PÁEZ SOBRE EL TRABAJO SEXUAL.	 30 min
	31-05-2023 EDITORIAL Y BALANCE DE GESTIÓN Conferencista:Pablo Edgar Pinto Director territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo	 18 min
	31-05-2023 LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJO FORZOSO Conferencista:Franz Henry Barbosa Amaya Inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo	 29 min
	31-05-2023 ESTRATEGIA DE GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES Conferencista:César Emilio Camargo Rosa Dirección de egresados de la Universidad Piloto de Colombia	 24 min
	31-05-2023 PREVENCIÓN CONTRA EL TRABAJO INFANTIL Conferencistas:Inspectora de trabajo Ana Patricia Garzón	 28 min
	31-05-2023 LA ÉTICA APLICADA AL TRABAJO Conferencistas:Inspectora de trabajo Natalia Calderón Páez	 26 min
	31-05-2023 TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS: TRABAJADORES SEXUALES, REGULACIÓN DE TRABAJO Conferencista: Inspectora de trabajo Rosalba Castillehjo Rash	 21 min
	03-06-2023 REFLEXIONES Y CONCLUSIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA LABORAL ENTREVISTA CON EL DOCTOR GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN, DIRECTOR DEL PROGRAMA RADIAL,	 47 min
	03-06-2023 REFLEXIONES Y CONCLUSIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOETICA LABORAL ENTREVISTA CON EL DOCTOR GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN, DIRECTOR DEL PROGRAMA RADIAL,	 47 min
	03-06-2023 LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL LAS FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE COVIVENCIA LABORAL	 29 min

	03-06-2023 MEGATENDENCIAS ADMINISTRATIVAS ENTREVISTA CON EL DOCTOR JORGE ELIÉCER PRIETO HERRERA. ESPECIAL SOBRE MEGATENDENCIAS ADMINISTRATIVAS.	 39 min
	30-05-2023 TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO Conferencista:Inspectora de trabajo Silvia Perez	 29 min
	30-05-2023 BIOTRABAJO Conferencista:Inspectores de trabajo: Gabriel Ignacio gómez Marín y Octavio Arcila	 29 min
	30-05-2023 CONCILIACIÓN LABORAL Conferencista:Inspectora de trabajo Ana Patricia Garzón	 28 min
	30-05-2023 LOS DERECHOS LABORALES Conferencista:Inspector de trabajo Franz Barbosa	 34 min
	30-05-2023 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Conferencista:Inspectora de trabajo Ana Patricia Garzón	 31 min
	30-05-2023 POLÍTICA LABORAL Conferencista:Inspectora de trabajo Natalia Calderón Páez	 19 min
	30-05-2023 LOS VALORES DE LA UNIVERSIDAD Entrevista con la ingeniera Angela Bernal Médina, rectora de la Universidad Piloto de Colombia	 54 min
	30-05-2023 EL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL Conferencista: Abogado/ Filósofo Octavio Arcila del colégio de jurístas del Quindío	 17 min
	30-05-2023 TRABAJO DESDE PLATAFORMAS DIGITALES Conferencistas:Octavio Arcila Quintero, Julian Serna Giraldo	 22 min

	30-05-2023 BIENESTAR LABORAL Conferencista: Octavio Arcila Quintero	 22 min
	30-05-2023 ÉTICA Y TRABAJO Conferencistas: Octavio Arcila Quintero Julian Serna Giraldo	 28 min
	30-05-2023 LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO Conferencista: Octavio Arcila Quintero	 29 min
	29-05-2023 EL TRABAJO DIGITAL O EL TECNO TRABAJO Conferencistas: Gabriel Ignacio Gómez Marín Estudiantes de ingeniería civil Kendrick Skinner Mateo Guio Estudiante de noveno semestre de Negocios Internacionales Estefanía Gómez Castaño,	 33 min
	29-05-2023 ECOLOGIZACIÓN DEL TRABAJO Conferencistas: Inspectora de trabajo Julian Serna Giraldo Natalia Calderón Páez	 17 min
	29-05-2023 TECNOCIENCIA Y TRABAJO Conferencista: Gabriel Ignacio Gómez Marín	 31 min
	29-05-2023 COVID EN EL TRABAJO (SEGUNDA PARTE) Conferencistas: Inspectora de trabajo Leonardo Guio Natalia Calderón Páez	 31 min
	29-05-2023 COVID EN EL TRABAJO (PRIMERA PARTE) Conferencistas: Inspectores de trabajo Leonardo Guio y Natalia Calderón Páez	 34 min
	29-05-2023 BIENESTAR LABORAL Conferencistas: Inspectores de trabajo Leonardo Guio y Natalia Calderón Páez	 34 min
	29-05-2023 PREVENCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO Conferencista: Profesional Especializada Kelli Jhoana Bernal Medina	 30 min



29-05-2023

EL BIENESTAR LABORAL (SEGUNDA PARTE)

Conferencista:Inspector de trabajo Natalia Calderón Páez

42 min



29-05-2023

EL BIENESTAR LABORAL (PRIMERA PARTE)

Conferencista:Inspector de trabajo Natalia Calderón Páez

39 min



29-05-2023

DERECHOS LABORALES Y CALIDAD DE VIDA

Conferencista:Inspector de trabajo Natalia Calderón Páez

37 min



29-05-2023

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN (SEGUNDA PARTE)

Conferencista:Inspector de trabajo Edgar Contreras

41 min



29-05-2023

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN (PRIMERA PARTE)

Conferencista:Inspector de trabajo Edgar Contreras

30 min



29-05-2023

LA MIGRACIÓN LABORAL Y LA CONTRATACIÓN EQUITATIVA

Conferencista:Ana Patricia Garzón Cadena

27 min



29-05-2023

EL SALARIO EMOCIONAL EN EL TRABAJO

Conferencista:Inspector de trabajo Frank Barbosa Amaya

33 min



29-05-2023

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Conferencista:Inspector de trabajo Román Ernesto Díaz Jiménez

31 min



28-05-2023

BIOÉTICA

Conferencista:Decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto Jaime Duran

40 min



28-05-2023

EL EMPRENDIMIENTO

Conferencista:Gloria Ortega Bedoya

35 min

	03-06-2023 EDADISMO LABORAL ENTREVISTA CON NELLY PARDO, CLARA ARIZA Y JUAN IVÁN CLAVIJO SEGUNDA PARTE ESPECIAL SOBRE EDADISMO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL...	 43 min
	03-06-2023 ENFOQUE DE GENERO EN EL TRABAJO ENTREVISTA CON LA INSPECTORA DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO DOCTORA LUZ AIDA VILLAMIZAR ANTOLÍNEZ DEL GRUPO ÉLITE DE INSPECCIÓN LABORAL POR LA EQUIDAD DE GÉNERO.	 16 min
	31-05-2023 PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN INTEGRAL AL ADOLESCENTE TRABAJADOR (SEGUNDA PARTE) Conferencista:Aida Stella Duarte Bareño Profesional especializada de la subdirección de protección laboral dirección de derechos fundamentales Ministerio del Trabajo	 38 min
	31-05-2023 LA CALIFICACIÓN DE LA INVALIDEZ LABORAL Conferencista:Fabio Vargas Subdirección de Inspección del Ministerio de Trabajo	 17 min
	31-05-2023 LA ÉTICA E INTEGRALIDAD EN LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA Conferencista:José Adolfo Castañeda Ramírez Coordinador de proyección social de la Universidad Piloto de Colombia	 14 min
	31-05-2023 LA VIDA INTIMA DE LOS TRABAJOS DIGITALIZADOS Conferencistas:Inspectora de trabajo Ana Patricia Garzón	 27 min
	31-05-2023 LA GOBERNANZA DEL TRABAJO Conferencistas:Inspector de trabajo Frankz Barbosa Amaya	 25 min
	31-05-2023 VULNERACIONES DEL DERECHO AL TRABAJO Conferencista:Inspector de trabajo Gabriel Ignacio Gómez Marín	 14 min
	03-06-2023 TRABAJO DEL ADULTO MAYOR ENTREVISTA CON NELLY PARDO, CLARA ARIZA Y JUAN IVÁN CLAVIJO, ESPECIAL SOBRE EDADISMO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ARTISTA...	 40 min
	03-06-2023 LA ASERTIVIDAD EN EL TRABAJO ENTREVISTA CON EL DOCTOR JORGE ELIÉCER PRIETO HERRERA, CONSULTOR INTERNACIONAL ORGANIZACIONAL SOBRE LA ASERTIVIDAD EN EL TRABAJO.	 21 min

	<p>31-05-2023</p> <p>PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN INTEGRAL AL ADOLESCENTE TRABAJADOR (PRIMERA PARTE)</p> <p>Conferencista:Aida Stella Duarte Bareño Profesional especializada de la subdirección de protección laboral dirección de derechos fundamentales Ministerio del Trabajo</p>	 41 min
	<p>31-05-2023</p> <p>LAS INCAPACIDADES LABORALES (SEGUNDA PARTE)</p> <p>Conferencista:Fabio Vargas Subdirección de Inspección del Ministerio de Trabajo</p>	 23 min
	<p>31-05-2023</p> <p>LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA</p> <p>Conferencista:José Adolfo Castañeda Ramírez Coordinador de proyección social de la Universidad Piloto de Colombia</p>	 22 min
	<p>31-05-2023</p> <p>AFECTACIONES LABORALES CON LA TECNOCENCIA</p> <p>Conferencistas:Inspector de trabajo Natalia Calderón Páez</p>	 24 min
	<p>31-05-2023</p> <p>EL MUNDO DEL TRABAJO EN CONTEXTO</p> <p>Conferencistas:Inspector de trabajo Frankz Barbosa Amaya</p>	 13 min
	<p>30-05-2023</p> <p>TELETABAJO Y TRABAJO EN CASA PARTE 2</p> <p>Conferencista:Inspector de trabajo gabriel Ignacio Gómez Marín</p>	 15 min
	<p>26-05-2023</p> <p>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES</p> <p>SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALESCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO FABIO DE JESÚS ERNESTO VARGAS</p>	 42 min
	<p>26-05-2023</p> <p>DERECHOS HUMANOS LABORALES</p> <p>DERECHOS HUMANOS LABORALESCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO FRANK BARBOSA AMAYA</p>	 41 min
	<p>27-05-2023</p> <p>LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO</p> <p>La inspección del trabajoConferencia de los inspectores de Trabajo Oscar Acevedo y Carlos Rivero del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación.TEMAS: Derecho administrativo del trabajo, funciones y competencias de los Inspectores de Trabajo; El Inspector de Trabajo como policía y autoridad del trabajo para defender los derechos...</p>	 39 min
	<p>26-05-2023</p> <p>INTERMEDIACIÓN LABORAL</p> <p>INTERMEDIACIÓN LABORALCONFERENCISTA:ABOGADO CON MAESTRÍA EN BIOÉTICA GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARTÍN</p>	 43 min

	<p>26-05-2023</p> <p>ACOSO LABORAL</p> <p>ACOSO LABORALCONFERENCISTA:INSPECTORAS DE TRABAJO OLGA VALDERRAMA Y ANA PATRICIA GARZÓN</p>	 45 min
	<p>27-05-2023</p> <p>LA INFORMALIDAD LABORAL</p> <p>LA INFORMALIDAD LABORALConferencia del abogado John Fajardo Abril. Inspector de trabajo del grupo de resolución de conflictos y conciliación.TEMAS: Concepto de informalidad, Inequidad laboral, Cobertura de la seguridad social, Consecuencias del mercado informal de trabajo, la legalización de las empresas, la cultura tributaria en el...</p>	 47 min
	<p>27-05-2023</p> <p>CULTURA DE CONTROL INTERNO</p> <p>El control de calidad y estandarización de procesos en el Ministerio de Trabajo, los mapas de control de riesgos en la gestión pública. Los entes fiscales para verificar el cumplimiento de la normatividad. Papel de la Fiscalía, Contraloría y la Procuraduría en la vigilancia de la moral administrativa. Marco Normativo del control interno. El Control...</p>	 39 min
	<p>27-05-2023</p> <p>MIGRACIÓN COLOMBIA</p> <p>Conferencia del abogado. Inspector de trabajo Adolfo Gutiérrez de Grupo de Prevención Inspección Vigilancia y Control. TEMAS: Las ventajas y desventajas de la migración laboral, estudio de caso sobre la presencia de trabajadores venezolanos en Colombia, la trata de personas. Valores agregados y creación de riqueza de la llegada de nuevas...</p>	 35 min
	<p>27-05-2023</p> <p>FORMALIZACIÓN LABORAL</p> <p>Conferencia de la Inspectora de trabajo Sandra Lara Chantre, sobre la legalidad de las condiciones de trabajo.TEMAS: Procedimiento para adelantar los acuerdos de formalización promovidos por el Ministerio de Trabajo, consecuencias legales de la informalidad laboral, como evitar la cultura de no pago de las acreencias laborales, en las...</p>	 36 min
	<p>27-05-2023</p> <p>BIOÉTICA Y DERECHO AL TRABAJO Y A LA INTIMIDAD</p> <p>BIOÉTICA Y DERECHO AL TRABAJO Y A LA INTIMIDADTEMAS: Se pretende caracterizar y visibilizar el rol de la Bioética en la mediación al derecho al trabajo y a la intimidad afectada por la tecnociencia abordando las interacciones que se configuran en la travesía del trabajador en el entorno laboral y en las que se construye la intimidad. La ética e...</p>	 43 min
	<p>26-05-2023</p> <p>POBLACIÓN VULNERABLE</p> <p>CONFERENCISTA: INSPECTORES DE TRABAJO DE MINTRABAJO</p>	 44 min
	<p>26-05-2023</p> <p>DERECHO DE ASOCIACIÓN Y EMPLEABILIDAD</p> <p>DERECHO DE ASOCIACIÓN Y EMPLEABILIDADCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO GLORIA PATRICIA ORTEGA BEDOYA</p>	 48 min
	<p>27-05-2023</p> <p>LA GUADUA</p> <p>"El Centro Nacional Para El Estudio Del Bambú – Guadua". Un laboratorio sobre los usos y alcances del "acero vegetal". Córdoba, Quindío, Colombia. Este gran esfuerzo se complementó con otra necesaria iniciativa del momento, como lo fue el establecimiento en el Departamento del "Centro Nacional para el Estudio del Bambú – Guadua",...</p>	 35 min
	<p>27-05-2023</p> <p>PARTICIPACIÓN COMUNITARIA EN EL SECTOR FORESTAL</p> <p>Ahora que se vislumbra una gran acción enmarcada en la necesidad de promover un desarrollo rural integral y sostenible, es pertinente comentar por este mecanismo algunos antecedentes de un proyecto que dejó "huella" en las comunidades rurales que el Gobierno de Colombia con la cooperación internacional del gobierno de los Países Bajos y de...</p>	 40 min
	<p>27-05-2023</p> <p>EL USO DEL SUELO</p> <p>"Pueblo Que Cuida Sus Suelos, Construye Futuro". "Campaña Nacional por los Suelos de Colombia". "2009: Año de los Suelos en Colombia". Una idea que "sembró" las condiciones para despertar el interés nacional por un recurso natural olvidado, a pesar de su importancia para el bienestar de la humanidad y para la vida misma: es el suelo....</p>	 37 min
	<p>27-05-2023</p> <p>IMPACTO POR LA CONTAMINACION DEL PLASTICO (PRIMERA PARTE)</p> <p>Conferencista: Gabriel Gómez Marín</p>	 37 min

	27-05-2023 La degradación de los suelos Conferencista: Julián Serna	 36 min
	27-05-2023 CAMBIO CLIMÁTICO (SEGUNDO PARTE) Conferencista:Estudiantes de Ingeniería Financiera Angie Lorena Ríos Shirly Castaño Moreno	 34 min
	27-05-2023 CAMBIO CLIMÁTICO (PRIMER PARTE) Conferencista:Estudiantes de Ingeniería Financiera Angie Lorena Ríos Shirly Castaño Moreno	 56 min
	27-05-2023 EL ÁRBOL NACIONAL DE COLOMBIA El gran reto de lograr que una especie amenazada de extinción se convirtiera en Árbol Nacional por ley de la república y así se ordenará un plan nacional para impulsar su conservación. El Problema: Uso indiscriminado de los cogollos de la palma de cera del Quindío apenas iniciando su largo proceso de crecimiento para ser usada como símbolo...	 44 min
	27-05-2023 DERECHO COMPARADO LABORAL Conferencia del abogado Tito Martínez Ortiz y la Inspectora de Trabajo Ana Patricia Garzón, sobre las relaciones laborales en Dinamarca y Australia.TEMAS: La flexiseguridad social. La educación y la formación de competencias laborales para el trabajo. La movilidad laboral. Ética y cultura del trabajo. El estado de bienestar en los países desarrollado...	 45 min
	27-05-2023 SIGNIFICADO DE LA MISIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Invitado: Gabriel Ignacio Gómez Marín.El surgimiento del régimen prestacional en Colombia, Semblanzas de la historia institucional del Ministerio de Trabajo 1910 – 2018, Personajes históricos del mundo del trabajo, María Cano (La flor del trabajo 1927) y Jorge Eliécer Gaitán (1940 Ministro de trabajo). Pensamiento Social de la Iglesia sobre el...	 32 min
	26-05-2023 RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJOCONFERENCISTA:ABOGADO CON MAESTRÍA EN BIOÉTICA GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARTÍN	 33 min
	26-05-2023 ÉTICA Y NUEVA CULTURA EN LAS RELACIONES LABORALES ÉTICA Y NUEVA CULTURA EN LAS RELACIONES LABORALESCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO AMANDA VICTORIA BURBANO SUAREZ	 40 min
	27-05-2023 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Conferencista: Julián Serna Ana Patricia Garzón Cadena	 36 min
	27-05-2023 CONCERTACIÓN SALARIAL Invitados: Julián Serna y Ana Patricia Garzón Cadena	 34 min
	27-05-2023 LAS ENCÍCLICAS PAPALES Y LA ECOLOGÍA Conferencista: Julián Serna	 31 min

	27-05-2023 Cambio climático Conferencista: Julián Serna	 38 min
	26-05-2023 EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES CONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO JHON JAIRO GÓNGORA TORRES	 34 min
	27-05-2023 ECOLOGÍA TRABAJO Y DESARROLLO RURAL Conferencista: Julián Serna	 40 min
	27-05-2023 ETNIA Y TRABAJO Programa realizado y organizado por la alcaldía de Bogotá, secretaria de Gobierno, subdirector de Asuntos Étnicos, Eddi Xavier Bermúdez Marcellin, Conferencistas: Bernardo Alfredo Prieto Ruiz, Yilmar Robledo. TEMAS: Etnia y trabajo. La inclusión y los aportes de la cultura afrocolombiana al mundo del trabajo, la discriminación laboral, redes del...	 39 min
	27-05-2023 TRABAJO RURAL Conferencia de la Profesora Mónica Cantillo del programa de Psicología de la Universidad Piloto, sobre mujer y trabajo rural. TEMAS: Estudio de caso sobre mujeres campesinas emprendedoras en la localidad de Usme, Bogotá, en el Agroparque los Soches. Función de la mujer y su trabajo en la reconstrucción del tejido social. La economía del cuidado ...	 39 min
	26-05-2023 INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD LABORAL INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD LABORAL CONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO RAÚL MALAGÓN	 33 min
	26-05-2023 EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL Presentación conceptos fundamentales y metodología Conferencista:Abogado con maestría en BioéticaGabriel Ignacio Gómez Martín	 35 min
	27-05-2023 ECONOMÍA CIRCULAR Conferencista: Julián Serna	 37 min
	28-05-2023 MÚSICA, BIOÉTICA Y TRABAJO Conferencista:Inspector de trabajo Edgar Contreras	 30 min
	28-05-2023 INCAPACIDAD LABORAL Conferencista:Ana Patricia Garzón Cadena	 38 min
	28-05-2023 JURISPRUDENCIA LABORAL Conferencista:Inspector de trabajo Frank Barbosa Amaya	 37 min

	28-05-2023 INICIO EN EL MUNDO LABORAL Conferencista:Inspector de trabajo Gabriel Ignacio Gómez Marín	 32 min
	28-05-2023 TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO Conferencista:Abogado con maestría en Bioética Gabriel Ignacio Gómez Martín	 34 min
	26-05-2023 LA CONCILIACIÓN LABORAL LA CONCILIACIÓN LABORALCONFERENCISTA:INSPECTORA DE TRABAJO ANA PATRICIA GARZÓN CADENA	 32 min
	24-05-2023 LA ÉTICA DE LA TRANSICIÓN DE LA ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO Conferencista:José Adolfo Castañeda Ramírez Coordinador de proyección social de la Universidad Piloto de Colombia	 29 min
	23-05-2023 LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS COMO SISTEMA PARA ACCEDER A LA PENSIÓN ENTREVISTA A FRAN CHARRYS DIRECTOR DE LA REGIONAL BOGOTÁ DE COLPENSIONES SOBRE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS COMO SISTEMA PARA ACCEDER A LA PENSIÓN.	 25 min
	23-05-2023 EL PERFIL PROFESIONAL DEL INSPECTOR DE TRABAJO ENTREVISTA CON EL DOCTOR JESUS EMILIANO CASTAÑEDA PALACIOS. ESPECIALIZADO EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO, MAGISTER EN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO. EXPERTO EN COMPETENCIA LABORALES, SOBRE EL PERFIL PROFESIONAL DEL INSPECTOR DE TRABAJO¿QUÉ ES UN PERFIL PROFESIONAL?¿EN DÓNDE ...	 40 min
	23-05-2023 LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL ENTREVISTA A LA DOCTORA JULIA AMPARO RUIZ QUIROGA COORDINADORA DEL GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACION DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTÁ DEL MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.	 36 min
	23-05-2023 LA HISTORIA DEL COLEGIO DE INSPECTORES DE TRABAJO ENTREVISTA A ROMAN ERNESTO DIAZ JIMENEZ INSPECTOR DE TRABAJO SOBRE LA HISTORIA DEL COLEGIO DE INSPECTORES DE TRABAJO.a reseña histórica del Colegio Nacional de Inspectores de TrabajoEn que consiste defensa de los trabajadores afiliados y no afiliados y el paro nacional¿Que avances ha tenido el Colegio Nacional de...	 20 min
	23-05-2023 LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS ENTREVISTA CON ALVARO MEJIA EXPERTO EN CONTRATACION PUBLICA SOBRE LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS ¿Qué son los contratos de prestación de servicios en Colombia y que normas los regulan?¿Los contratistas de prestación de servicios deben cumplir con un horario?¿Qué es el contrato realidad?¿Cuál es la visión del...	 46 min
	23-05-2023 LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO ENTREVISTA CON ADRIANA SOLANO PRESIDENTA DEL CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD SOBRE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.La SST más allá de los indicadores de ATEL. ¿Cómo poner el valor de la vida saludable sobre los indicadores de desempeño organizacional? 1) ¿Quién es Adriana Solano? 2) ¿Qué es el Consejo...	 35 min
	23-05-2023 LA APLICACIÓN DEL ESTATUTO DEL TRABAJO EN EL ARTICULO 53 DE LA CONSTITUCION POLÍTICA ENTREVISTA A ALEXANDER BUSTAMANTE TORO SOBRE LA APLICACIÓN DEL ESTATUTO DEL TRABAJO EN EL ARTICULO 53 DE LA CONSTITUCION POLÍTICA¿Qué es el estatuto del trabajo que contempla el artículo 53 de nuestra constitución?¿Porque hay una urgente e imperiosa necesidad de reglamentar el estatuto del trabajo?¿Como justificaría la...	 18 min
	23-05-2023 LA ETICA Y BIOETICA APLICADA AL TRABAJO ENTREVISTA CON EL DECANO DE INGENIERIA MECATRONICA DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA DOCTOR JAIME DURAN SOBRE LA ETICA Y BIOETICA APLICADA AL TRABAJO.Retomemos su reflexión sobre la aplicación de una ética y bioética desligada de la medicina y la religión. 3. Amplíenos la reflexión sobre Los Valores y principios...	 25 min

	23-05-2023 VALORES Y PRINCIPIOS DE UNA ÉTICA CIUDADANA PARA EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA CONVIVENCIA SOCIAL ENTREVISTA CON EL FILOSOFO ALVARO PEDRAZA OSORIO SOBRE VALORES Y PRINCIPIOS DE UNA ÉTICA CIUDADANA PARA EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA CONVIVENCIA SOCIAL	 45 min
	23-05-2023 LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS BEPS Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN LA VEJEZ FRAN CHARRYS DIRECTOR REGIONAL DE COLPENSIONES, SOBRE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS BEPS Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN EN LA VEJEZ	 24 min
	22-05-2023 LA ÉTICA CIUDADANA Y UNA FILOSOFIA PARA EL TRABAJADOR LATINOAMERICANO. ÁLVARO PEDRAZA OSORIO PENSADOR QUINDIANO POR EXCELENCIA, SOBRE LA ÉTICA CIUDADANA Y UNA FILOSOFIA PARA EL TRABAJADOR LATINOAMERICANO. En que consiste su propuesta de una ética ciudadana.4. Cuáles son esos valores y principios que...	 31 min
	22-06-2023 APLICACIÓN DE LA ÉTICA Y LOS VALORES LABORALES SARA CAICEDO. CONSULTORA DE LA EMPRESA ME EMPLEO 4.0, SOBRE APLICACIÓN DE LA ÉTICA Y LOS VALORES LABORALES. (TIEMPO 30 MINUTOS)¿Por qué son importantes los valores en el trabajo?¿Cuál es la clave de los países más ricos del planeta?¿Qué están encontrando en el mundo laboral? ¿Qué dicen los directores de RRHH y los expertos e...	 41 min
	22-06-2023 LOS DERECHOS MINIMOS E IRRENUNCIABLES DENTRO DEL VINCULO LABORAL SANDRA LARA CHANTRE – INSPECTORA DE TRABAJO Y SSGS, DEL GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACION DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, SOBRE LOS DERECHOS MINIMOS E IRRENUNCIABLES DENTRO DEL VINCULO LABORAL.1) ¿La prestación económica de las vacaciones antes de...	 41 min
	22-06-2023 EL TRABAJO COMO SISTEMA BIOLÓGICO INTERVENCION DE PLUBIO GUBERTO NIÑO DIRECTOR DE LA CORPORACIÓN COLEGIO MAYOR DE CULTURA Y CIENCIAS, SOBRE EL TRABAJO COMO SISTEMA BIOLÓGICO¿QUE SE ENTIENDE POR EL TRABAJO COMO SISTEMA BIOLÓGICO?¿COMO LA BIOLOGÍA PUEDE RESIGNIFICAR AL TRABAJO?¿QUE ES EL BIOTRABAJADOR?¿COMO...	 30 min
	12-06-2023 FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL ENTREVISTA A ROBERTO GUTIERREZ GERENTE DE JABONES HADA, SOBRE LA FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL. 1. Que es Hada Internacional 2. De quien fue la idea del flexi viernes 3. Que cosas tuvieron que hacer para viabilizar la medida 4. Se han modificado los contratos de trabajo y bajados salarios? 5. Que impacto tuvo la pandemia en la...	 22 min
	07-06-2023 SOBRE LA LICENCIA DE PATERNIDAD HOY NOS ACOMPAÑA ALEXANDER BUSTAMANTE TORO, PRESIDENTE DEL COLEGIO DE JURISTAS DEL QUINDÍO QUIEN NOS HABLA SOBRE LAS NUEVAS NORMAS SOBRE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD.	 16 min
	07-06-2023 SERVICIO TEMPORAL EN COLOMBIA ENTREVISTA A NATALY ALEJANDRA VALLEJO INSPECTORA DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO. SOBRE EL SERVICIO TEMPORAL EN COLOMBIA.¿Cuáles son las clases de trabajadores vinculados en las Empresas de Servicios Temporales?¿Cuáles son los derechos de los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales?¿Cuáles son las...	 26 min
	30-04-2023 BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL INGENIO CARMELITA S.A ENTREVISTA A LAURA GIL COORDINADORA DE MEJORAMIENTO CONTINUO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL INGENIO CARMELITA S.A.¿Cuáles han sido los mecanismos de participación usados por los colaboradores en seguridad y salud en el trabajo?¿Las buenas prácticas implementadas han...	 23 min
	30-04-2023 LOS BENEFICIOS DEL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA ENTREVISTA A JENNIFER VILLABON PEÑA COORDINADORA DEL GRUPO DE FUNCIÓN COACTIVA O DE POLICÍA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ANGÉLICA MIREYA SALINAS GÓMEZ INSPECTORA DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ DEL MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE LO...	 28 min
	29-04-2023 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ENTREVISTA ALEXANDER BUSTAMANTE TORO, PRESIDENTE DEL COLEGIO DE JURISTAS DEL QUINDÍO SOBRE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ¿Cuáles son los tipos de accidente que se pueden dar?¿Existen enfermedades que tengan que ver con la actividad laboral?¿Las empresas están obligadas a tener afiliados a sus trabajadore...	 28 min
	21-04-2023 PREVENCIÓN DE ESTAFAS A LOS TRABAJADORES PREVENCIÓN DE ESTAFAS A LOS TRABAJADORES POR ANTONIO JOSE GARCÍA BETANCUR DE LA FEDERACIÓN COLOMBIANA DE ENTIDADES AUTORIZADAS PARA LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES – FEDECOLTIA.¿Qué es la Federación Colombiana de Entidades autorizadas para la...	 26 min
	21-04-2023 LA TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO INTERVENCION SOBRE LA TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO, POR JESUS EMILIANO CASTAÑEDA PALACIOS. CONSULTOR EMPRESARIAL.¿Qué es una transición?¿Qué es la orientación para la vida?¿Cómo es la orientación educativa en Colombia?¿En qué consiste La orientación vocacional, profesional y ocupacional co...	 31 min

	21-04-2023 : LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES SON LA SOLUCIÓN AL TRABAJO FORMAL FLEXIBLE EN COLOMBIA INTERVENCION DE MIGUEL PÉREZ, PRESIDENTE DE ACOSET: LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES SON LA SOLUCIÓN AL TRABAJO FORMAL FLEXIBLE EN COLOMBIA. ¿Queremos conocer qué es la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales y cómo funciona la figura en el país? ¿Qué función desempeñan las Empresas de...	 32 min
	21-04-2023 LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO POR CAUSAS LABORALES PARTE 2 ¿POR QUÉ ES NECESARIO UN ENFOQUE COLECTIVO PARA PREVENIR Y CONTROLAR LAS CAUSAS DEL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO? ¿CUÁL ES EL IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD Y LOS COSTES ECONÓMICOS DEL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO Y LOS TRASTORNOS MENTALES ASOCIADOS? ¿QUE ES EL SUICIDIO ASOCIADO ...	 35 min
	21-04-2023 (COLPENSIONES) PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL INTERVENCION DE FRAN CHARRYS DIRECTOR DE COLPENSIONES DE LA REGIONAL BOGOTÁ SOBRE SEGUNDA PARTE DEL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL ¿Que es el Piso de Protección Social? ¿Todos pueden formar parte de este beneficio? ¿a dónde pueden ir las personas para obtener más información sobre este tema?	 12 min
	21-04-2023 LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO POR CAUSAS LABORALES INTERVENCION DE ANGELA MARIA GOMEZ MARIN DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN CONSTRUYÉNDONOS SOBRE LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO POR CAUSAS LABORALES ¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo? ¿Cuál es la magnitud del problema del stress en el trabajo? ¿Qué es el Síndrome de Burnout, Como se identifica el síndrome del quemad...	 41 min
	19-04-2023 CENTROS DE ATENCIÓN LABORAL: ASESORÍA LEGAL Y PSICOLÓGICA PARA TRABAJADORES ¿Cuál es el objetivo de los centros de atención laboral? Informar a los miles de trabajadores de los sectores de la caña de azúcar, puertos, aceite de palma, flores cortadas y minero-energético, ubicados a través de casi todo el territorio Colombiano. por medio de este informativo les contamos los avances y novedades del proyecto, operado por la...	 1 hr 5 min
	14-04-2023 LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO Hoy contamos con la invitada especial #MariaLauraFino miembro de la Organización Internacional del Trabajo #OIT, Quien nos socializa acerca de las normas internacionales de trabajo. ¡No te lo pierdas!	 38 min
	14-04-2023 (COLPENSIONES) MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ CON INGRESO ECONÓMICO. En este episodio, de la mano de #FranMichelCharris Director Regional de Bogotá de #Colpensiones anaizaremos el piso de protección social.	 20 min
	28-02-2023 LA TRATA DE PERSONAS: UNA ÓPTICA DESDE NACIONES UNIDAS Conversación con Rocío 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	 20 min
	26-05-2023 MUJER Y TRABAJO ENTREVISTA CON LA INSPECTORA DE TRABAJO LUZ MERLY PÁEZ CIFUENTES.	 40 min
	27-05-2023 INTERMEDIACIÓN LABORAL Conferencista: Ana Patricia Garzón Cadena	 41 min
	27-05-2023 CONSECUENCIAS DE LA CONTAMINACIÓN POR EL PLÁSTICO (SEGUNDA PARTE) Conferencista: Gabriel Gómez Martín	 46 min



27-05-2023

BIOEXPO

¿Qué es Biocomercio? El comercio de bienes y servicios de la diversidad biológica está en continuo aumento en el mundo, debido en parte a que los consumidores de los países...

▶ 35 min



27-05-2023

EMPRENDIMIENTO

Conferencia del abogado, Inspector de trabajo Jorge André Bolívar. TEMAS: Pasos para la creación de empresas, características del emprendedor y desarrollo de habilidades blandas (Trabajo en equipo, empatía, puntualidad, templanza, constancia, perseverancia) para iniciarse en el mundo del trabajo. Transición del mundo de la academia al mund...

▶ 47 min



27-05-2023

EL TRABAJO INFANTIL Y JUVENIL

Conferencia del Administrador de empresas, Inspector de trabajo Iván Arango y la comunicadora social Gloria Ortega del Ministerio de Trabajo. TEMAS: Las peores formas de trabajo infantil y juvenil. Reglamentación para la autorización del Inspector de Trabajo para el trabajo de menores sobre condiciones y jornada laboral. El artículo 44 de la...

▶ 38 min



26-05-2023

INTERMEDIACIÓN LABORAL

INTERMEDIACIÓN LABORAL CONFERENCISTA: ABOGADO CON MAESTRÍA EN BIOÉTICA GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARTÍN

▶ 43 min



26-05-2023

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL CONFERENCISTA: INSPECTORA DE TRABAJO ANA PATRICIA GARZÓN CADENA

▶ 29 min

3. ALIANZA ESTRATÉGICA:

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

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

3.1 Portafolio de servicios de investigación e innovación, de la Universidad Piloto⁹, que respaldan y robustecen la alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo:

3.1.1 E-learning

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

⁹ 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>

3.1.2 Investigaciones:

Contamos con un área transversal de investigación que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación diseñando y adaptando modelos, sistemas y estrategias de gestión de competitividad a la medida de las empresas.¹⁰

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.¹¹

3.1.3 Construcción social del territorio:

Desde hace más de medio siglo la Universidad Piloto de Colombia, ha llevado a cabo actividades de docencia, investigación y proyección social que contribuyen al desarrollo regional de Colombia a través de la comprensión e identificación de necesidades del territorio y la definición de acciones realizables y medibles que se construyen y gestionan desde los habitantes locales, quienes comparten el conocimiento del espacio, paisaje y comunidad para generar transformaciones e impactos a corto, mediano y largo plazo.¹²

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.¹³

¹⁰ 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/>

¹¹ Ibidem.

¹² 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.

¹³ 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.

3.1.4 Proyectos de construcción de social del territorio:

- Modelo Alternativo de Inclusión e Innovación Productiva (MAIIP)
- Ecohábitat: Resignificación del territorio de comunidades ancestrales: una visión desde la Arquitectura para la construcción social del territorio.¹⁴

3.1.5 Componente saber hacer:

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

- Desarrollo Humano, Inclusión y Organizaciones Sociales (DHEOS). Identificar, diseñar e implementar acciones orientadas a la expansión del potencial humano, el fortalecimiento de las libertades, el empoderamiento de las comunidades y el desarrollo de las capacidades humanas tanto a nivel individual como grupal a partir del reconocimiento de las necesidades, los derechos humanos y los retos actuales en el contextos local, nacional e internacional relacionados con el desarrollo sostenible e inclusivo.¹⁵

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

¹⁴ Portal web de la universidad Piloto de Colombia. Sección de investigación y consultorías. Obtenido 24/7/ 2022. <https://www.unipiloto.edu.co/investigacion/saber-hacer-piloto/>

¹⁵ Ibidem.

3.1.6 Gestión y transferencia de conocimiento:

La Universidad Piloto de Colombia entiende la transferencia de conocimiento como un proceso integral que busca construir y aplicar exitosamente con beneficiarios, usuarios y/o clientes soluciones anticipadas, alternativas e innovadoras a los retos, problemáticas y necesidades, a través de procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Sistema de Innovación para la Investigación UniPiloto.¹⁶

3.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación ¹⁷:

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.

3.2 Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.

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

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

comunidad de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

3.3 Impacto generado.

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

3.4 Enlaces de interés:

Publicaciones:



Podcast de la biblioteca digital



Enlace para consultar:



Historia visual del programar radial:



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



Figura 1¹⁸

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

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

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

¹⁸ 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-ecdea41dac4c>

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/>
Starak, Y. (s/f) What is a podcast?. Recuperado de <https://www.entrepreneurs-journey.com/230/what-is-a-podcast/>
Integraciondigital.com. (s/f). Qué es webcast. Recuperado de <http://www.integraciondigital.com/html/webcast.html>



Infografía realizada para el blog
www.curvadeaprendizaje.com

Figura 2.º

4.1 ¿Qué es el programa?

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

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

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



¹⁹ 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>



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

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

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

laboral del país y sus familias, como asimismo aportando a la productividad y competitividad que requieren las empresas.

4.1.1 Introducción:

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

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

4.1.2 Objetivos:

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

Los realizadores y participantes del programa radial 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.

4.1.3 Visión:

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

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

Con una pedagogía para dar a conocer los derechos humanos laborales, el programa radial 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.

4.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:

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

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

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

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

El derecho de adopción de decisiones personalísimas. El derecho a disponer del comportamiento extra - laboral. El derecho a ser protegido frente a los avances de la técnica. Estado constitucional: tutela efectiva de los derechos. Derechos fundamentales. Derecho al trabajo digno. Dignidad humana. La intimidad y el derecho: La ley cambia a medida que cambian las prácticas íntimas; se analizaran los vínculos entre prácticas cotidianas y los procedimientos legales, en los casos donde influye la tecnociencia.

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

El trabajo ocupa un lugar prominente en el ordenamiento constitucional colombiano. Múltiples artículos de la Constitución, así como el Preámbulo, hacen referencia al trabajo, enfatizando el derecho de las personas de elegir a un trabajo (artículos 26 y 40 numeral 7 de la Constitución), a tener un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25 de la Constitución), el de ejercer ciertas libertades dentro del trabajo que se elige (artículos 39, 55, 56, 60, 77 y 122 a 125) o el de disfrutar de determinadas garantías en el cargo (artículo 48 y 49 de la Constitución).

Igualmente, las normas constitucionales también hacen referencia a ciertas obligaciones específicas que tiene el Estado con relación a los trabajadores (artículos 53, 54, 64, 215, 334 y 336 de la Constitución). Los alcances del derecho a la igualdad en pensiones. C-221/94 y C-335/06. Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de madre cabeza de familia y en estado de embarazo. Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.²⁰

²⁰ Criterios de interpretación de los derechos fundamentales protegidos por el estado colombiano
<http://derconscol.blogspot.com.co/2010/05/criterios-de-interpretacion-de-los.html>



El empleo es de todos

Mintrabajo



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA



El Mundo del Trabajo



Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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



Bioética y El Mundo del Trabajo



Ingresar aquí

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomezmi@mintrabajo.gov.co



www.unipiloto.edu.co/emisora

www.bioeticadeltrabajo.org

4.1.5 Metodología.

LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES:

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

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

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

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

y conocimientos, desde una perspectiva crítica, están dirigidos a incentivar y a la vez activar la transformación social.

Comprender los procesos formativos de hoy nos obliga a mirar al lugar de la información, del conocimiento y de los procesos de aprendizajes, los cuales hacen de la formación un campo dinámico y un reto continuo, lleno de incertidumbres y de multiplicidad, ya que amplía las fronteras de los conceptos. Esto, a su vez, demanda no solo la necesidad de aprender, sino la de indagar y cuestionar.²¹



²¹ Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia.

4.1.6 Agenda - mesa de trabajo:

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

El empleo es de todos Mintrabajo

UNIVERSIDAD U2 Piloto DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo

Sintonízanos
© Unipilote 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

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
 E R
 C A
 C I
 O N
 D E
 V U
 L N
 E R
 A B
 L E
 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

4.1.7 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

Sandra Lara Chantre.

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras.

Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

PROFESIONALESPECIALIZADA:

Kelli Jhoana Molina Bernal

CONFERENCISTAS':

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

TITO MARTINEZ ORTIZ

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Emisora UniPiloto Radio



Tito Martinez Ortiz

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

[Escúchalo aquí](#)





El empleo es de todos

Mintrabajo



El Mundo del Trabajo

Programa radial



Ingresar aquí

Actualizate con Tito Martínez Ortiz conductor del programa.

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



Tito Martínez

Para mayor información:



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



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



ESTEFANÍA 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 jumping joyfully, 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 DE COLOMBIA **Red de Radio**
U2 Piloto **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](#)



El empleo
es de todos

Mintrabajo

JULIAN SERNA GIRALDO.

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

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo
Dialogando sobre
Ecologización del trabajo



Julian Serna Giraldo
Asesor en Desarrollo Rural
Integral y Cambio Climático

[Escúchalo aquí](#)

Bioética del TRABAJO

Red de Radio
Universitaria de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral



SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE

[Ingresa aquí](#)

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

Sintonízanos

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



**JULIÁN
SERNA GIRALDO**



Para mayor información:

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

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/>

Ingresar aquí



**OCTAVIO
ARCILA**

Para mayor información:

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



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

JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ.

Implementación virtual y marketing digital.

SOCIAL MEDIA

BONLINE

Programa radial

El Mundo del Trabajo

y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD

U2 Piloto

DE COLOMBIA

CON LA MAGIA DIGITAL DE:

JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ

Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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

Ingresar aquí

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

Para mayor información:

+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co

www.bioeticadeltrabajo.org

JAMES OLARTE PEDRAZA

Ingeniero de sonido y productor

 **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

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



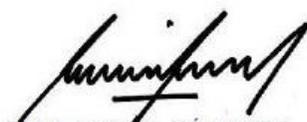
#SERVIMOS DE **CORAZÓN**

Bogotá D.C., 28 de junio de 2021

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

Gabriel Ignacio Gómez Marín

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



IVAN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República



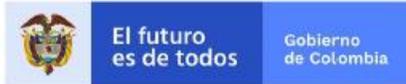
NERIO JOSÉ ALVIS
Director Función Pública



DÍA NACIONAL DEL
SERVIDOR PÚBLICO

Por un EMPLEO PÚBLICO diverso, incluyente y joven





Bogotá, D.C., 30 de junio de 2022

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

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

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



IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

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

**5. ESTEFANÍA GÓMEZ
CASTAÑO. PRIMERA
TEMPORADA AÑO 2023.**

5.1 MODELAJE WEB CAM. EL DESEO DE GRAVAR.²²



El modelaje webcam no es “trabajo”, es explotación, por más “decisión personal” que sea. Uno de los asuntos más problemáticos de la regulación de la “prostitución legal” y del “modelaje webcam” es la legitimación del reclutamiento. Hace un año, algunas familias de colegios de estratos altos de la vía Las Palmas, en Medellín, protestaron por la instalación de vallas de una academia webcam, una invitación a adolescentes a ganar, en cuestión de meses, el capital que sus padres tardaron décadas en conseguir. Dinero fácil, no tocan el cuerpo, independencia monetaria (como si no dependiera de un ecosistema de explotación) y un dato que no es menor: la líder es ajena a la perfección “fit”, al ideal estético de la publicidad. Una “coach” con un discurso de autoestima y emprendimiento empresarial, cuyo mensaje es: cualquiera puede ser webcammer.

La valla duró un suspiro. Mientras tanto, ¿quién protestaba por el reclutamiento webcam en barrios vulnerables? Medellín ostenta el “honor” de ser líder nacional en dicho negocio. Uno de los asuntos más problemáticos de la regulación de la “prostitución legal” y del “modelaje webcam” es la legitimación del reclutamiento. Hace un año, algunas familias de colegios de estratos altos de la vía Las Palmas, en Medellín, protestaron por la instalación de vallas de una academia webcam, una invitación a adolescentes a ganar, en cuestión de meses, el capital que sus padres tardaron décadas en conseguir. Dinero fácil, no tocan el cuerpo, independencia monetaria (como si no dependiera de un ecosistema de explotación) y un dato que no es menor: la líder es ajena a la perfección “fit”, al ideal estético de la publicidad. Una “coach” con un discurso de autoestima y emprendimiento empresarial, cuyo mensaje es: cualquiera puede ser webcammer.

El proxenetismo hizo ochas durante el confinamiento: familias en bancarrota, estudiantes que abandonaban la universidad, madres cabeza de familia desempleadas. Los trapos rojos en las ventanas fueron la tormenta perfecta: canales de Telegram, episodios de Spotify y publicaciones en otras redes sociales interconectadas catapultaron esta forma de explotación humana. Antes de ser “potencia mundial de la vida”, Colombia ya era potencia mundial webcam, superando a Rumania (recomiendo la investigación de Ricardo González en SoHo). US\$600 millones de ingreso anual. \$80.000 millones en impuestos. 130.000 empleos, solo de modelaje.

²² Ana Cristina Restrepo Jiménez. El deseo de gravar. El Espectador. 10/02/2023.

¿Por qué será que las venezolanas y ucranianas se disputan el liderazgo en este “mercado”?

¿A quiénes prostituyen en las democracias liberales del primer mundo: a sus ciudadanas o a las inmigrantes empobrecidas? Desde la prostitución callejera hasta las mujeres disfrazadas de niñas que, frente a una cámara, gimen para que “papi” las “castigue”: la explotación sexual ignoró todas las banderas rojas. Se volcó sobre los trapos rojos.

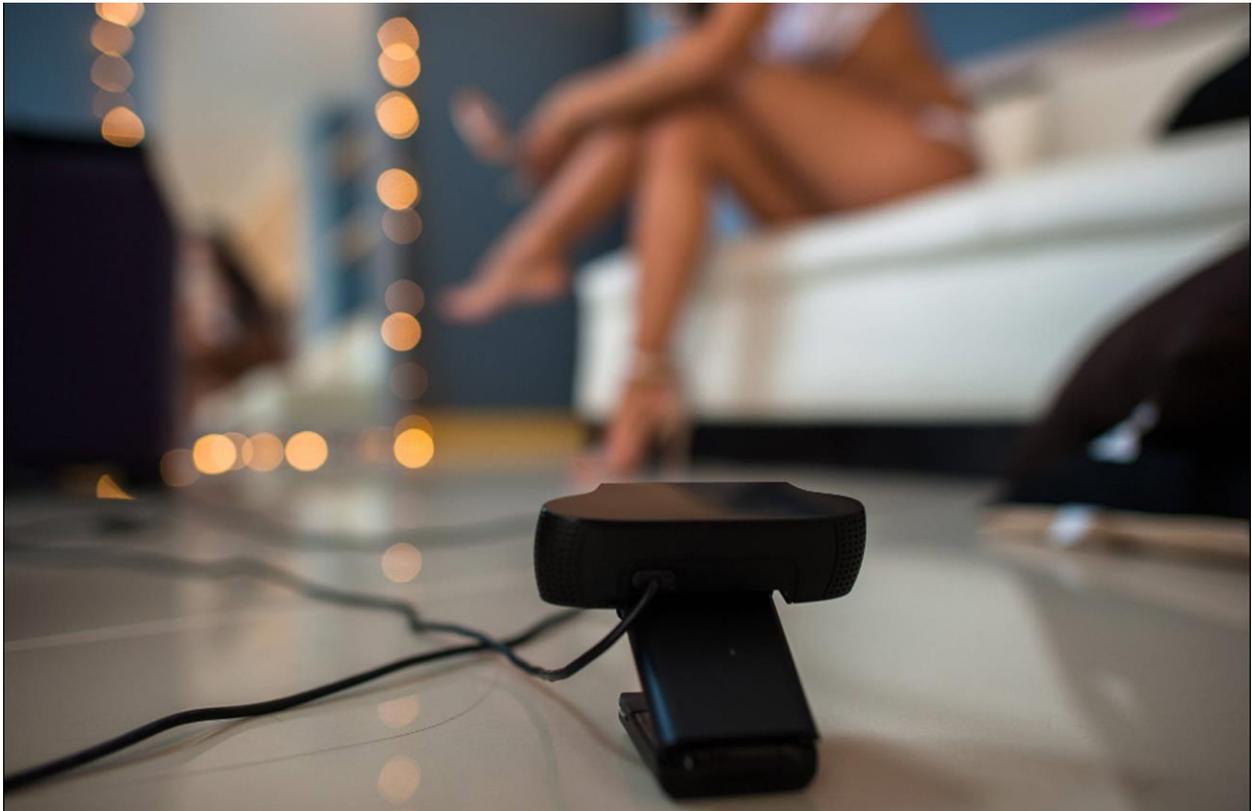


Figura 2²³

²³ Beltrán, K. a. P. (2020, 3 de mayo). El negocio de las modelos 'webcam' se dispara con la pandemia. ElTiempo . <https://www.eltiempo.com/cultura/modelos-webcam-en-la-pandemia-491058>

5.2 INTELIGENCIA ARTIFICIAL.²⁴



La Inteligencia Artificial (IA) es una tecnología en rápida evolución que habilita la capacidad de las máquinas para aprender y realizar funciones cognitivas, similares a las del cerebro humano. La tecnología incorpora, entre muchas cosas, el aprendizaje para la resolución de problemas, reconocimiento de voz y planificación que aplica análisis avanzados y técnicas basadas en lógica, incluyendo el aprendizaje automático para interpretar eventos, apoyar y automatizar decisiones, y tomar medidas. En la práctica, la IA se puede definir como la simulación de procesos de inteligencia humana por máquina, especialmente sistemas informáticos.

5.2.1 ¿Cómo funciona la IA?

La inteligencia artificial se desarrolla a partir de algoritmos, que son capacidades matemáticas de aprendizaje, y de los datos que hacen falta para entrenar los algoritmos. Los datos normalmente son datos observables, datos disponibles públicamente o datos generados en algunas empresas. Los algoritmos iteran sobre esos datos para aprender a partir de ellos.

5.2.2 ¿Por qué es importante?

La IA puede ayudar a los gobiernos a abordar algunos de sus más grandes desafíos y transformar cada faceta de sus operaciones. La IA tiene amplias aplicaciones en varios dominios en el gobierno y sector público incluyendo: defensa, transporte, gestión del medio ambiente, salud, educación y, planificación de desastres y Administración.

5.2.3 Principales beneficios

Reducción de costos y tiempos: Apoya la optimización de la fuerza de trabajo, toma menos tiempo pasar por datos. Reduce significativamente las tareas administrativas y exceso de papeleo, maximizando el tiempo gastado en trabajo de misión crítica. Reduce los atrasos de datos y realiza

²⁴ Ministerio de las TICS. Guía con lineamientos generales para el uso de tecnologías emergentes. 2019.

las tareas finales para acabar con los procesos a gran escala, dejando casos difíciles para los humanos.

Servicios eficientes: Reduce los errores y mejora la fiabilidad, proporciona chatbots con respuestas más rápidas a consultas ciudadanas. Mejora la satisfacción/ retención de los trabajadores, a los cuales libera de tareas simples, repetitivas y rutinarias. Comprender el contexto, revelar patrones y proporcionar información a partir de datos que pueden ayudar a predecir eventos futuros y guiar una toma de decisiones más efectiva.

5.2.4 Aplicabilidad y usos en el sector gobierno de la IA

Transporte e infraestructura

- Vehículos autónomos y drones
- Gestión del flujo de tráfico
- Planificación del transporte público
- Optimización y programación de rutas
- Sistemas de bicicletas inteligentes
- Semáforos conectados
- Vigilancia del tráfico de drones
- Predicción y detección de accidentes
- Reducir las emisiones de carbono y la Contaminación.

Planificación Ambiental y Gestión de Desastres

- Optimización de recursos
- Mejorar la gestión de recursos renovables
- Control de la contaminación
- Gestión de respuestas y planificación de evacuación
- Predicción meteorológica y de desastres
- Predicción



Figura 3²⁵

²⁵ Ambito, (2023). Inteligencia Artificial: en qué áreas mejora la vida de las personas. Recuperado de: <https://www.ambito.com/tecnologia/inteligencia-artificial-que-areas-mejora-la-vida-las-personas-n5745495>

5.3 APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES.²⁶



Los derechos humanos laborales no pueden comprenderse por fuera del contexto histórico de la situación de la población obrera con ocasión de la Revolución Industrial y el maquinismo. El Tratado de Versalles de 1919, que dio origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al cual se le puede atribuir el mérito de ser el primer instrumento internacional en reconocer un catálogo de derechos humanos laborales, fue respuesta a esas realidades industriales, signadas como aparece en su texto por «la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones». La razón de ser de los derechos humanos laborales reside en el imperativo moral de reconocer a todos los seres humanos, en su condición de trabajadores, unos derechos básicos sin los cuales corren el peligro de perder su libertad y dignidad. Los derechos humanos en general pretenden «poner a la sociedad, el poder y el Derecho, al servicio del dinamismo de la dignidad humana» (Peces-Barba Martínez, 1989, pág. 272), de modo que el hombre alcance su plenitud moral. Los derechos humanos en su especificidad laboral pretenden realizar este objetivo en las relaciones de producción, procurando que en ellas los seres humanos no sean privados de sus bienes más fundamentales. La doctrina ha elaborado diversas definiciones de los derechos humanos laborales. Por ejemplo, Quintana Roldán (2017) los conceptualiza de la siguiente manera: Los derechos humanos laborales son aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, y que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de dichos integrantes de la sociedad, fijando estándares generales para la creación y operación de la normatividad laboral (págs. 113-114). Por su parte, Sánchez Castañeda (2017) define los derechos humanos laborales así: Por derechos humanos laborales, entendemos a aquellos que le permiten a una persona contar con las condiciones indispensables y mínimas para llevar una vida de acuerdo con la dignidad humana (pág. 140). A su vez, Canessa Montejo (2020) entiende por derechos humanos laborales,

²⁶ Defensoría del Pueblo. Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia. Derechos Humanos Laborales. 2023. Bogotá. D.C.

lo siguiente: Los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo (pág. 70).

La dignidad humana es el fin que buscan tanto los Derechos Humanos Laborales como las Normas Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; estos dos ordenamientos existen y se justifican en la medida en que buscan la dignificación de la población trabajadora, de modo que, aun cuando laboren al servicio de otro, no pierdan por ello sus libertades. Precisamente, el concepto de trabajo decente, acuñado por primera vez en 1999 por el entonces director general de la OIT, Juan Somavia, al presentar su memoria en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1999), es la traducción en el ámbito de la OIT de la dignidad en el trabajo: El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, s.f.).



Figura 4²⁷

²⁷ Derecho Laboral - Concepto, orígenes, fuentes y características . (Dakota del Norte). Concepto. Recuperado de: <https://concepto.de/derecho-laboral/>

5.4 CONCEPTO DEL DERECHO A LA SALUD EN EL TRABAJO.²⁸



El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conceptualizó que el derecho a la salud es inclusivo, pues abarca distintos aspectos inescindibles:

- El acceso al agua limpia potable.
- Condiciones sanitarias adecuadas.
- Suministro adecuado de alimentos sanos.
- Nutrición adecuada.
- Vivienda adecuada.
- Condiciones sanas en el trabajo y el medio ambiente.
- Acceso a la educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud, incluida la salud sexual y reproductiva.

Como todos los derechos, el de la salud genera obligaciones de respeto, protección y cumplimiento a cargo del Estado. Así, en aras de cumplir con sus obligaciones internacionales, los Estados están obligados a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional para reducir al mínimo los riesgos, los accidentes y las enfermedades laborales, así como en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud, en la que se identifiquen y controlen materiales, equipos, sustancias, agentes y procedimientos de trabajo peligrosos.

Además de las anteriores obligaciones, los Estados también deben: i) facilitar a los trabajadores información sobre salud, ropa y equipos de protección; ii) hacer inspecciones adecuadas; iii) organizar encuestas y estadísticas sobre accidentes y enfermedades graves periódicamente; iv) proteger a los trabajadores y a sus representantes contra las medidas disciplinarias de las cuales son objeto por actuar de conformidad con una política de esa clase, y v) prestar servicios de salud en el trabajo con funciones esencialmente preventivas.

²⁸ Defensoría del Pueblo. Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia. Derechos Humanos Laborales. 2023. Bogotá. D.C.

El derecho a la salud en su dimensión laboral, denominada higiene del trabajo y del medio ambiente, está expresamente descrito, en donde se especifica, en particular, la adopción de medidas preventivas de accidentes laborales y enfermedades profesionales; el suministro adecuado de agua limpia potable y la creación de condiciones sanitarias básicas para el trabajo; la reducción de exposición de la población a sustancias nocivas y cualquier factor que afecte directa o indirectamente la salud de los seres humanos. Con ello se pretende reducir al mínimo los peligros para la salud resultantes del medio ambiente laboral.

El derecho a la salud, en todos sus componentes, es de realización progresiva, lo que compromete a los Estados a avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia su plena realización, sin que sean admisibles las medidas regresivas al respecto, a menos que se encuentren debidamente justificadas tras el examen exhaustivo de todas las alternativas posibles y la utilización de los recursos máximos disponibles.

La prevención de accidentes en el lugar de trabajo es imprescindible para garantizar condiciones adecuadas y satisfactorias para los trabajadores, dada su estrecha relación con otros derechos, en particular, con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. La política de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales a implementar por parte de los Estados debe tener un ámbito de aplicación general: a todas las actividades económicas, al sector formal e informal y a todas las categorías de trabajadores (domésticos, temporales, de tiempo parcial, cuenta propia, migrantes, etc.), incluso a aprendices y pasantes.

5.5 PROHIBICIÓN DE TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN.²⁹



Es una garantía universal y humana que tiene toda persona a no ser discriminada por razones de género, raza, etnia, orientación sexual, edad, ingresos, discapacidad, apariencia exterior u otra condición propia o inherente a las personas humanas. Se encuentra regulado en diversos instrumentos internacionales con un enfoque general, pero también hay tratados que protegen específicamente grupos históricamente discriminados, como la mujer, los mayores, los niños o los afrodescendientes. La discriminación puede ser formal, sustantiva, directa o indirecta. Asimismo, incluye el derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por cualquier condición que afecte o deteriore el goce de los derechos y libertades, por ejemplo, en el acceso a servicios públicos o a un empleo.

La protección contra todo tipo de discriminación es transversal con el derecho a la igualdad en sus diversos escenarios y áreas. El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación. Ambos principios están intrínsecamente conectados y son inseparables de la dignidad humana, por lo que constituyen la piedra angular de todos los derechos humanos y puede decirse que su garantía efectiva es el objetivo o enfoque principal de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Su desconocimiento afecta otros derechos humanos de distinto rango, entre ellos, los concernientes al trabajo, a la seguridad social, a la educación, a la capacitación, a la salud, al acceso a un empleo, a la remuneración igualitaria, a crecer y trabajar en un ambiente seguro y saludable, a participar en la toma de decisiones y políticas que los afecten, reunirse, asociarse y ejecutar una huelga sin ser discriminado por ello.

Los trabajadores pueden terminar unilateralmente el contrato de trabajo si son objeto de conductas discriminatorias: El empleador debe respetar la dignidad que le asiste al trabajador como persona, resulta indiscutible que, en cualquier relación de trabajo, que se predique verdaderamente humana, se encuentra proscrito para el patrono perpetrar conductas hostiles, inequitativas,

²⁹ Defensoría del Pueblo. Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia. Derechos Humanos Laborales. 2023. Bogotá. D.C.

discriminatorias o injustas, pues de incurrir en ellas, según lo visto, el trabajador está legitimado desde el punto de vista jurídico para dar por terminado el vínculo laboral y, con ello, hacer recaer en cabeza del patrono todas las consecuencias económicas por haberlo inducido a renunciar a su fuente de ingresos.



Figura 5³⁰

³⁰ Andrés, Á. (2023). 10 tipos de discriminación laboral y cómo evitarlos. Blog De Recursos Humanos De Bizneo HR: Práctico Y Actual . <https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/>

5.6 RELACIONES TRIANGULARES EN EL TRABAJO³¹.



El tradicional vínculo bilateral del contrato de trabajo se ha redefinido en estructuras de vinculación en la que intervienen contratistas independientes, empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado e incluso organizaciones sindicales. La creciente y cambiante demanda de servicios en una economía globalizada ha generado que las empresas se centren en la actividad principal de su negocio y externalicen en terceras actividades, que, si bien normalmente podrían ejecutar directamente, desconcentrarlas les permite ser más competitivos y productivos.

La sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL4479-2020 reconoció este fenómeno de tercerización laboral y lo definió, desde un punto de vista amplio, como «un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa». Sin embargo, de forma paulatina la jurisprudencia no solo ha evidenciado cómo la externalización de servicios viene edificando cierta hegemonía en las relaciones laborales en contra del modelo fordista hegemónico en el siglo XX, sino también cómo el uso indebido de las figuras de tercerización laboral desencadena relaciones de trabajo precarias que sufren los trabajadores involucrados en estas relaciones triangulares, sin reconocimiento de prestaciones sociales e incluso sin ninguna protección social, panorama que en Colombia ha sido dominante desde la primera década del siglo XXI.

A raíz de lo anterior, surgieron varias regulaciones legales y reglamentarias que pretendieron dar protección social a los trabajadores, especialmente garantizarle su vinculación al sistema de seguridad social y de protección social, las cuales no funcionaron para evitar el abuso de dichas figuras jurídicas y válidas de tercerización laboral.

En este contexto social, el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 estableció que el personal requerido por las instituciones públicas o empresas privadas para el desarrollo de actividades

³¹ Organización Internacional del Trabajo 2023. Primera edición 2023. La inspección del trabajo en Colombia a la luz de las normas internacionales y los convenios de la OIT

misionales permanentes no debe ser vinculado por cooperativas de trabajo asociado que realicen intermediación ilegal o bajo ninguna otra modalidad de vinculación fraudulenta que afecte los derechos de los trabajadores, en las cuales podrían incorporarse las demás figuras de tercerización laboral.



Figura 6³²

³² Ramos, A. (2015, March 27). Modalidades de las Relaciones de Trabajo. Actualidad Y Estudio. <https://caridadenlaverdad.wordpress.com/2015/03/26/modalidades-de-las-relaciones-de-trabajo/>

5.7 COMUNIDAD LGBT EN LA SOCIEDAD Y EL TRABAJO.³³



¿Qué es la comunidad LGBT? Se le conoce como comunidad LGBT al colectivo de personas que se identifican a sí mismas como Lesbianas, Gay, Bisexuales y Transgénero. Aunque es la forma más común de nombrarles, sin embargo, estas siglas no representan toda la diversidad sexual existente. La lucha en contra de la discriminación a la comunidad LGBT es una tarea a la que todos debemos unirnos, y que debe iniciar con el reconocimiento de sus derechos humanos, ya que son unos de los grupos sociales más afectados por la violencia, los prejuicios y los estereotipos.

¿Qué es LGTBI? Una de las maneras de ir en contra de la discriminación a la comunidad LGBT es reconociendo la diversidad sexual. Por ello, lo más común es encontrar que también se escriba LGTB+ o LGTBI+, ya que el signo más implica el reconocimiento de otras identidades como los asexuales, queer, transexuales y otros grupos.

¿Qué es la discriminación a la comunidad LGBT? Cuando se trata de tocar el tema de los derechos humanos, la discriminación a la comunidad LGBT es uno de los temas que sale a relucir junto a otras minorías, quienes se ven afectados debido a que existen estereotipos y prejuicios que evitan la sana convivencia en sociedad. Por lo tanto, se considera discriminación a la comunidad LGBT a todo acto de vejación y no reconocimiento del derecho humano de igualdad para las personas que se identifican dentro del colectivo. Todos los ciudadanos debemos exigir que se les brinde protección y apoyo ante los abusos que sufren debido a la homofobia, bifobia y transfobia.

¿Qué derechos pide la comunidad LGBT? En la lucha contra la discriminación a la comunidad LGBT, se exige que los miembros de dicho colectivo puedan disfrutar, además de los derechos civiles que tenemos todos los ciudadanos, un proceso de reconocimiento de igualdad en cuanto a: El cambio de identidad y sexo. El matrimonio igualitario. El derecho al trabajo. Penas judiciales justas por los actos de bullying y violencia en contra de grupos LGBT.

³³ Estrella Flores-Carretero. Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes (IEIE). Madrid. Las 4 formas de discriminación a la comunidad LGBT en la sociedad y el trabajo. Obtenido 30/03/2023: <https://www.ieie.eu/discriminacion-a-la-comunidad-lgbt-sociedad-y-trabajo/>

5.8 RETOS EN MATERIA LABORAL Y DE EMPLEO SEGUNDA PARTE.³⁴



5.8.1 Estatuto del Trabajo.

Se debe dar cumplimiento al mandato del artículo 53 de la Constitución Política que ordena al Congreso expedir el estatuto del trabajo de acuerdo con los siguientes principios: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

5.8.2 Los retos de la tecnología y los trabajos en plataformas.

El trabajo en plataformas virtuales (digitales) se desarrolla en el marco de una alta precarización, flexibilización y explotaciones inherentes a estos nuevos modelos de negocio. Por tanto, dichos modelos de trabajo presentan grandes retos para los marcos jurídicos, los gobiernos nacionales y las organizaciones sindicales. El trabajo digital será un eje fundamental del futuro del mundo laboral. Se hace necesario que el nuevo Gobierno y el nuevo Congreso de la República reafirmen, con algunos ajustes, que la regulación laboral sea la única que se aplique a estas nuevas formas organizativas del trabajo. Las relaciones laborales no solo deben regularse por el derecho laboral, sino que deben también involucrar la protección social de todos los trabajadores.

³⁴ Retos en materia laboral y de empleo frente al nuevo gobierno y Congreso de la República. Agencia de información laboral. Escuela Nacional Sindical. Obtenido 5/04/2022: <https://ail.ens.org.co/opinion/los-cinco-mitos-de-la-reforma-laboral-que-tienen-los-empleadores/>

5.8.3 Nuevo modelo de desarrollo.

El empleo de calidad, estable y bien remunerado solo será posible si el Estado implementa políticas que fomenten el desarrollo integral de las fuerzas productivas de la nación –de su población, de la agricultura y la industria– con énfasis en el progreso científico y tecnológico, y mejoras importantes de la infraestructura económica y social.

El nuevo Gobierno tiene la oportunidad de avanzar hacia los necesarios cambios socioeconómicos y laborales que requiere el país. Los tópicos planteados y, en general, las recomendaciones dadas en esta presentación y en los capítulos que vienen, deberían ser parte del debate político actual y ser consideradas de manera estructural en las propuestas de las candidaturas. Estas sugerencias también necesitan acciones de implementación estratégica en el próximo plan de gobierno, pues proporcionan medidas importantes y urgentes para superar la actual crisis y avizorar un nuevo tiempo más justo y digno para todas y todos los trabajadores colombianos excluidos, olvidados y no visibilizados por tantos años.

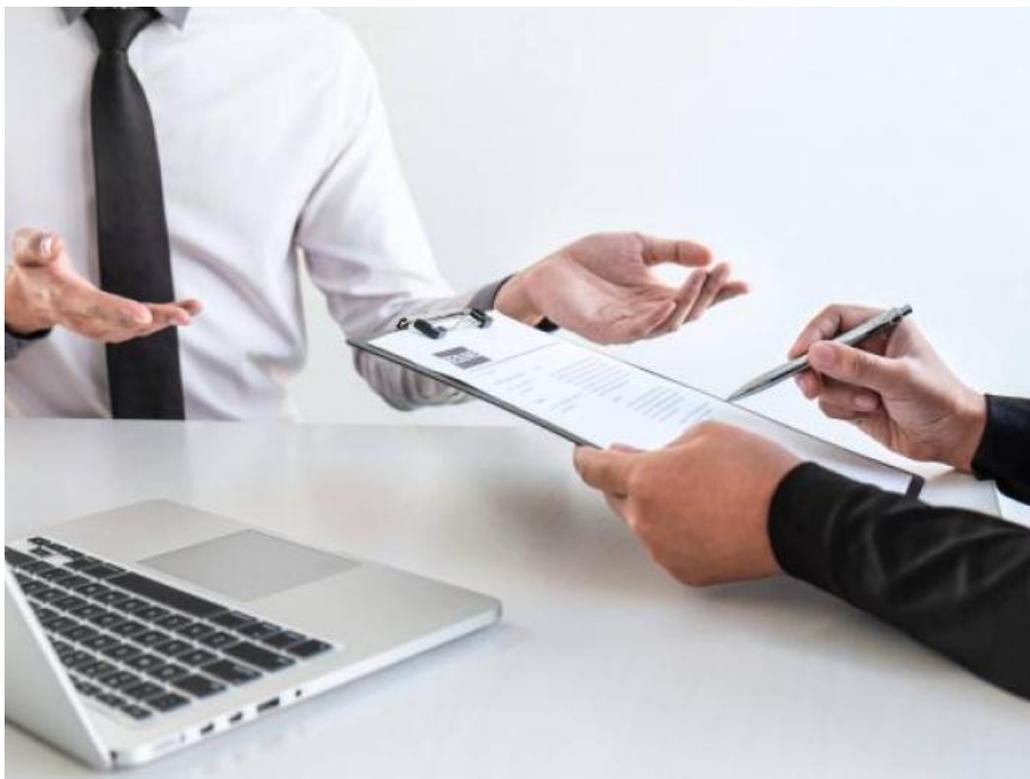


Figura 7³⁵

³⁵ Portafolio. (2022, July 22). Los retos en materia de empleo que tendrá el nuevo gobierno. Portafolio.co. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/retos-en-empleo-que-tendra-el-nuevo-gobierno-gustavo-petro-568503>

5.9 PRIMERA PARTE: ACERCÁNDONOS A LA BIOÉTICA COMO NUEVA INTELIGENCIA.³⁶



La ética se ha convertido en parte de la vida, se ha integrado a nuestra forma de percibir y de instalarnos en el mundo, ha tomado la dimensión de un tipo de información que forma y transforma nuestras relaciones individuales y colectivas, nuestras decisiones, conductas y roles, que construye rutas o circuitos particulares y que además se mueve en, y a la vez jalona los cambios en la cultura occidental.

Se trata, entonces, de un proceso viviente que hasta ahora ha incorporado las exigencias de supervivencia y bienestar del hombre en su contexto inmediato y le da sentido a la producción humana. No es pues, un proceso aislado que se mueve con una finalidad en si misma o que aparece fortuitamente y creada por un pueblo o un autor, sino que "co evoluciona" y se muestra históricamente como descubrimientos, diseños y propuestas parciales que finalmente se constituyen en aportes y compromisos para el futuro y lo imprevisible.

No es extraño entonces que hoy nos veamos compelidos a pensar y a vivir una nueva ética: la bioética, que hoy en día, en el caso de las investigaciones realizadas en la Universidad El Bosque, se revela como una sensibilidad de lo posible, de lo viable en el futuro; como un "ethos del bios"...

La Bioética emerge en una época en la que: La ciencia se ha convertido en "tecnociencia". Ya no se trata de una contemplación de la naturaleza ni de una reflexión lego-teórica acerca de la misma. Para conocer hay que intervenir y manipular y el conocimiento solo tiene sentido si es eficiente en transformar, innovar e inventar el mundo. La ciencia deja de ser inocua o neutra; está entretejida en intereses particulares y necesariamente reconfigura el mundo. El saber está ligado al hacer. Hoy tenemos una gran capacidad de transformar y manipular las plantas, los ecosistemas, al hombre, en fin, la capacidad de tocar la vida profundamente en lo molecular, lo sensible, la inteligencia, el deseo, la experiencia, los modos de reproducción. Según palabras de Hottois "La tecnociencia trastorna y hace estallar física y conceptualmente el mundo natural".

³⁶ Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

La sociedad es una sociedad laica, sin predominio de ninguna doctrina o esquema religioso y a la vez es una sociedad plural en la que conviven estrechamente grupos con cosmovisiones completamente diferentes. "El mundo, desde la perspectiva de la complejidad y de las redes de interacción, es concebido como una variedad de escenarios que emergen desde diversas convocatorias, ya que son posibles diversas objetivaciones y, aún más, que pueden vivir simultáneamente. En este mismo momento, una comunidad virtual de la red electrónica de Internet conversa sobre el ciberespacio y un indígena del Matto Grosso recorre el Amazonas en su canoa pensando que la tierra es chata, un joven profesor de física enseña las leyes newtonianas de movimiento, que aún nos sirven para pensar muchos fenómenos, mientras que en la central atómica bullen las reacciones nucleares productos de las teorías que han desplazado a la física clásica. Los mecánicos siguen utilizando modelos causales deterministas que son imprescindibles en su tarea, mientras que los científicos de la complejidad diseñan nuevos tipos de vida. La marca de la época es la diversidad.

Los acontecimientos, los problemas, las interacciones y el mercado se han globalizado "El mundo se vuelve cada vez más un todo. Cada parte del mundo hace cada vez más parte del mundo y el mundo, como un todo, está cada vez más presente en cada una de sus partes. Esto se constata no solamente con las naciones y los pueblos sino con los individuos. Así como cada punto de un holograma contiene la información del todo del cual hace parte, también, ahora cada individuo recibe o consume las informaciones y las sustancias provenientes de todo el universo"•

Mientras que algunos se encuentran en una situación de pleno confort y comodidad, otros están hundidos en la miseria. La mundialización a la vez que unifica divide; contiene antagonismos que se refuerzan unos a otros.

5.10 MENSAJES CLAVE PARA PREVENIR LA DISCRIMINACION LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES.³⁷



- Las actitudes con respecto a la competencia de una persona y su «ajuste» en la organización suelen estar relacionadas con la edad.
- El edadismo en el lugar de trabajo afecta más a las personas mayores y a los jóvenes que a otros grupos de edad.
- Basar las decisiones de contratación en la edad de los candidatos, limitar las oportunidades de formación o el acceso a los puestos directivos en función de la edad y no de la competencia, o imponer la jubilación obligatoria a una edad determinada son ejemplos de edadismo en el ciclo laboral.
- Las decisiones institucionales basadas en la edad privan a las personas de poder, oportunidades o recursos.
- La discriminación por razones de edad percibida en el trabajo puede dar lugar a bajas laborales de larga duración.
- En ocasiones, los adultos mayores tienen un peor desempeño en evaluaciones del funcionamiento cognitivo en el lugar de trabajo, en parte, por haber estado expuestos a estereotipos negativos.
- Es posible que las personas no reconozcan la existencia de edadismo institucional debido a que puede estar arraigado en reglas, normas y prácticas antiguas de la organización que los empleados nunca se han planteado cuestionar.
- La existencia de resultados dispares en cuanto al acceso de las personas a los puestos de trabajo o a las oportunidades de formación puede ser un indicador de edadismo institucional.

³⁷ OMS. Campaña mundial contra el edadismo, iniciar una conversación sobre el edadismo. Obtenido 24/04/2023: dn.who.int/media/docs/default-source/campaigns-and-initiatives/global-campaign-to-combat-ageism/guide---initiating-a-conversation-about-ageism---es.pdf?sfvrsn=f8124aa0_22&download=true

5.11 DATOS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES.³⁸



El edadismo implica estereotipos, prejuicios y discriminación hacia los demás o hacia nosotros mismos por motivos de edad. Puede afectar a personas de cualquier edad. Puede pasar relativamente inadvertido y está presente en nuestras instituciones, en nuestras relaciones y en nosotros mismos. Es probable que las personas no sean capaces de percatarse de la existencia del edadismo en las instituciones porque las normas, las reglas y las prácticas establecidas se llevan aplicando desde hace mucho tiempo y nunca se han cuestionado.

A menudo, el edadismo institucional se puede detectar observando las diferencias de trato a las personas (por ejemplo, con respecto al acceso al empleo y a las oportunidades de formación). El edadismo está generalizado en las instituciones y las empresas e, incluso, en sectores como la asistencia sociosanitaria, la cultura y los medios de comunicación. Por ejemplo, a menudo la edad es un impedimento para obtener un empleo o se tiene en cuenta en los criterios empleados para determinar si una persona se somete a un procedimiento médico o se la incluye en un ensayo clínico.

Una de cada dos personas en el mundo son edadistas contra las personas mayores. En Europa, los jóvenes refieren sufrir más discriminación por motivos de edad que otros grupos etarios. En los Estados Unidos de América, el edadismo genera anualmente costos adicionales por valor de US\$ 63 millones para tratar una amplia gama de problemas de salud. En conjunto, ello representa uno de cada siete dólares empleados en las ocho enfermedades que generan más gasto para todos los estadounidenses mayores de 60 años. El edadismo se ha asociado a una reducción de la esperanza de vida, un empeoramiento de la salud física y mental y una pérdida de bienestar. Nuestro modo de concebir nuestro envejecimiento afectará a nuestra salud y nuestro bienestar cuando alcancemos una edad más avanzada.

³⁸ OMS. Campaña mundial contra el edadismo, iniciar una conversación sobre el edadismo. Obtenido 24/04/2023: dn.who.int/media/docs/default-source/campaigns-and-initiatives/global-campaign-to-combat-ageism/guide---initiating-a-conversation-about-ageism---es.pdf?sfvrsn=f8124aa0_22&download=true

5.12 LA ÉTICA COMO PROCESO VITAL.³⁹



Una primera idea tiene que ver con lo que cada uno siente cuando en algún momento se pregunta por su vida, por las decisiones que debe tomar, por los criterios que debería tener en cuenta antes de hacer algo, por el sentido de su existencia.

Parece que el ser humano no puede simplemente comer, reproducirse, morir, moverse sin preguntarse por el significado que estas acciones adquieren para él y por la forma que deberían tomar, para caracterizarse como distintivamente "humanas" y favorecer la convivencia y la supervivencia de la especie. Estas reflexiones y sentimientos no se dan solo en el individuo, sino que se pueden encontrar también en las culturas y pueblos en forma de máximas, dichos, historias de héroes, rituales, mandamientos, consejos, normas y, en el caso del pensamiento occidental, formalizados como teorías éticas.

La significación moral de la conducta de cualquier sociedad tiene un fuerte componente cultural y varía por lo tanto de un pueblo a otro, de una época a otra. Lo que parece "bueno" y aceptable en una, es mal visto o rechazado en otra; por ello las comparaciones directas no son posibles ni se pueden juzgar las conductas de otra cultura como inmorales, partiendo de mis propias normas. La moral también cumple un papel de consolidar y fortalecer una cultura en cuanto que organiza, como vimos, las formas de interactuar y las transmite de una generación a otra, haciendo parte de la forma de resolver la supervivencia.

Reiterativamente las cuestiones morales se relacionan con las distintas etapas del ciclo vital: el nacimiento, la adolescencia, la reproducción, el envejecimiento, la muerte; también con la propiedad y en general, con la distribución de los recursos, las relaciones de pareja y de reciprocidad, el trabajo y la forma de resolver los conflictos y las transgresiones a las reglas. De alguna manera todos los integrantes de una sociedad aprenden las normas y las meta, normas aplicables a cada situación; pueden realizar de forma competente el cálculo de las consecuencias de sus acciones y de las reacciones y mantener así, con su estilo de actuar, la salud de las

³⁹ Jaime Escobar Triana, Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

interacciones entre amigo y amigo y entre enemigo y enemigo, la ética, la moral, la religión, y el derecho muchas veces no se distinguen. En su conjunto constituyen un medio para un fin deseado, que consiste en establecer y mantener la salud de las relaciones. En nuestra sociedad occidental, cada una de esas dimensiones se ha convertido en un sistema diferenciable y complejo, que a veces corre el riesgo de convertirse en un fin en sí mismo, desligado de la pregunta por su sentido vital.

Cuando hablamos de "ética", nos referimos a un tipo de preguntas y reflexiones que interrogan lo que se ha vuelto costumbre, que indagan por la justificación que subyace a nuestros planteamientos y acciones y por sus implicaciones.



Figura 8⁴⁰

⁴⁰ ifeder. (2020). Valores vitales: definición, tipos, características, ejemplos. Lifeder. <https://www.lifeder.com/valores-vitales/>

5.13 SEGUNDA PARTE APRENDIZAJES BÁSICOS PARA LA CONVIVENCIA SOCIAL⁴¹.



5.13.1 APRENDER A DECIDIR EN GRUPO.

Aprender a convivir supone aprender a sobrevivir y a proyectarse. Estos tres propósitos fundamentales del Hombre no son posibles si no se aprende a concertar, con los otros, los intereses y los futuros; la concertación es la condición de la decisión en grupo. La concertación es la selección de un interés compartido que, al ubicarlo fuera de cada uno de nosotros, hacemos que nos oriente y nos obligue a todos los que lo seleccionamos. Para que una concertación genere obligación y sirva de orientación para el comportamiento, se requiere de la participación directa o indirecta de todos a los que va a comprometer, la concertación de toda una sociedad, la llamamos constitución, toda buena concertación (como toda buena constitución) establece las reglas para cambiar o modificar las sociedades en general. El grado de convivencia de una sociedad depende de su capacidad de concertar intereses de una forma participada a todo nivel: familiar, gremial, regional, nacional e internacional.

5.13.2 APRENDER A CUIDARSE.

Base de los modelos de salud y seguridad social. La salud es un bien personal y colectivo que se construye y se desarrolla a base de comportamiento. Aprender a cuidar el “bienestar físico y psicológico de sí mismo y de los otros es una forma de expresar el amor a la vida”. Aprender a cuidarse, significa también aprender a crear y a cuidar las condiciones de vida de todos (vivienda, alimentación, trabajo, recreación) como factor de convivencia. Si el otro no tiene condiciones de vida adecuadas, la convivencia no es posible porque antes de la convivencia está la supervivencia. Aprender a cuidarse supone igualmente aprender a proteger la salud propia y de todos como un bien social y aprender a tener una percepción positiva del cuerpo. Sin una cultura de cuidado del

⁴¹ Holmes Paz Quiñonez Publicado por Marcial Guillermo Perez Herrera 2007. Guía para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. 2015. Positiva compañía de seguros,

cuerpo y de las condiciones de vida no es posible el desarrollo adecuado del sistema de salud y de seguridad social.

5.13.3 APRENDER A CUIDAR EL ENTORNO.

Fundamento de la supervivencia. Aprender a convivir socialmente es ante todo aprender a estar en el mundo, cuidando del lugar donde estamos todos: La Biosfera. La convivencia social es posible si aceptamos que somos parte de la naturaleza y del universo, pero que en ningún momento somos superiores a ellos. No somos “los amos de la naturaleza”. La convivencia social implica también aprender que para nosotros no es posible sobrevivir si el planeta muere, y el planeta Tierra no puede sobrevivir como “nuestra casa” sin nuestro cuidado.

5.13.4 APRENDER A VALORAR EL SABER CULTURAL Y ACADÉMICO.

“Base de la evolución social y cultural. El Saber Social (el Académico y el Cultural) definido como el conjunto de conocimientos, prácticas, destrezas, procedimientos, valores, ritos y sentidos, que una sociedad juzga válidos para sobrevivir, convivir y proyectarse, es importante para la convivencia social, porque es ahí dentro de la cultura y saber académico que le toca vivir, donde el ser humano se modela y evoluciona. El ser humano no evoluciona biológicamente, sino que evoluciona a medida que su cultura evoluciona”. Por eso el conocimiento y contacto con los mejores Saberes Culturales y Académicos de cada sociedad produce hombres más racionales, más vinculados a la historia y la vida cotidiana de la sociedad y por lo tanto más capaces de comprender los beneficios y posibilidad de la convivencia social.

**6. ANGELA MARÍA
GÓMEZ MARÍN.
PRIMERA TEMPORADA
AÑO 2023.**

6.1 RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.⁴²



- 1. Como será su sección en esta primera temporada radial 2023, sobre riesgo psicosocial en el trabajo, y denos un informe sobre la Fundación que dirige.**
- 2. Por favor, Háganos un panorama sobre los riesgos psicosociales en el trabajo.**

En la última década, coincidente con la crisis económica, los hitos conseguidos en materia de prevención de riesgos laborales se están evaporando. La calidad de las relaciones laborales de los trabajadores está empeorando; peores condiciones contractuales, falta de negociación colectiva, alto índice de paro que incide directamente en el miedo a perder el puesto de trabajo, sobrecargas de trabajo, etc. Todas estas condiciones establecen un marco poco halagüeño para poder reclamar a nivel individual unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Además de los riesgos “clásicos” de la prevención, como sería la seguridad de máquinas, los planes de emergencia, las exposiciones a riesgo químico, ergonomía, etc., nos enfrentamos a nuevos retos, a una sociedad que evoluciona constantemente y por tanto, a empresas en continuo cambio; nuevos productos, nuevas tecnologías, nuevas condiciones de trabajo, etc.

A modo de ejemplo comentaremos ciertos nuevos escenarios para los que debemos estar preparados, como los “riesgos emergentes”, aquellas condiciones de trabajo desfavorables normalmente vinculadas a deficiencias en la organización, en el diseño de los puestos, en el contenido de las tareas o en las relaciones interpersonales que pueden ocasionar daños a la salud derivados del trabajo. En particular estamos hablando de los Riesgos Psicosociales como el “estrés”, el “burnout”, “mobbing” y otros trastornos igualmente derivados del trabajo como “depresiones”, “workaholic” o adicción al trabajo, etc.

Aunque definamos estos riesgos como emergentes, en realidad siempre han existido, no obstante cada vez incrementan más su importancia y afectan a un mayor número de trabajadores, influidos por una serie de cambios que han venido produciéndose en el mundo laboral durante las

⁴² Ministerio de Empleo y Seguridad Social Gobierno de España. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid. Preguntas frecuentes en riesgos psicosociales. Edita: UGT-Madrid. Imprime: Gráficas de Diego. Depósito Legal: M-15716-2018.

últimas décadas: auge del Sector Servicios, nuevas formas de organización del trabajo que fomentan la flexibilidad, la polivalencia la reducción de las plantillas y la intensificación del trabajo; todo ello con la consiguiente excusa de la competitividad y la precariedad laboral generada.

3. ¿Qué es el riesgo psicosocial laboral y cuáles son sus características?

Riesgos psicosociales son: “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica y social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. (Comité mixto Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, 1984). Podemos decir que los riesgos psicosociales laborales son hechos, acontecimientos, situaciones o estados derivados de la organización del trabajo en la empresa y existe una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador con consecuencias generalmente graves. Podemos enumerar, a modo resumen, los principales riesgos psicosociales: – Estrés Laboral; – Acoso psicológico; – Síndrome burnout – Depresión Laboral – Inseguridad contractual – Conflicto trabajo – familia – Trabajo emocional – Violencia física y verbal.

Características:

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales afectan a la integridad física y personal del trabajador, a su derecho a la libertad y a su derecho a la salud. Por citar algunos ejemplos de los riesgos psicosociales más comunes; Respecto a la violencia, el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona. Respecto al acoso laboral, el derecho a la dignidad en cualquier situación y el derecho a la igualdad. Referido al acoso sexual el derecho a la intimidad y “a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.
- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los riesgos psicosociales actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta del estrés de la persona, tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es por ello por lo que a cada persona le afecta de forma distinta los factores que generan los riesgos

psicosociales, cada uno de los riesgos psicosociales tiene efectos globales en función del propio riesgo.

- Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones sobre la salud física de los trabajadores, pero principalmente sobre la salud mental de los mismos. Afectan de forma importante al equilibrio mental de la persona.

4. ¿Cuáles son los factores psicosociales que intervienen en el puesto de trabajo?

Características de la empresa:

- Tamaño de la empresa.
- Imagen social de la empresa.
- Localización de la empresa.
- Diseño del lugar de trabajo.
- Actividad de la empresa.

Contenido de la tarea y carga mental del trabajo:

- Sobrecarga.
- Carga adecuada.
- Subcarga o infracarga Definición de Rol.
- Ambigüedad de rol.
- Conflicto de rol Autonomía y Control.
- Autonomía temporal Autonomía decisional Relaciones laborales.
- Con los superiores.
- Con compañeros.
- Con clientes.

Desarrollo profesional- Cambios en la organización:

- Cambios indirectos.
- Cambios directos.
- Rotación de tareas.
- Ampliación de tareas.
- Enriquecimiento de tareas.
- Trabajo en grupos.

Estilos de mando

- Autoritario.
- Pasivo.
- Paternalista.
- Democrático o participativo.

La Participación - La Comunicación.

- Interna/Externa.
- Formal/informal.
- Ascendente/descendente.

5. ¿Cuáles son las consecuencias de los factores psicosociales?

Los factores psicosociales que indicamos generan efectos sobre la salud de los trabajadores, estos efectos sobre la salud se dan a raíz de una situación psicosocial inadecuada, puede afectar de forma fisiológica (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, metabólicas, etc.), psicológica (desordenes afectivos, alteraciones de conducta, etc.) o emocional al trabajador. Pueden darse directamente o estar afectados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores del entorno físico (exceso de ruido, vibraciones, iluminación deficiente...). Las siguientes son las consecuencias que genera cada uno de los riesgos psicosociales sobre la persona.

5.1. Consecuencias del estrés laboral: El estrés laboral es un proceso en el que intervienen distintos factores: por un lado, la situación (demandas) y por otro, las características del trabajador (recursos). La situación de estrés laboral se produce cuando las demandas superan los recursos del trabajador. Es cuando el trabajador entra en una situación de estrés en la que intentará generar más recursos para adaptarse correctamente a las demandas de la situación. El estrés laboral mantenido durante un largo periodo de tiempo genera consecuencias tanto para el trabajador como para la empresa.

5.2. Consecuencias a largo plazo para el trabajador. Consecuencias para la empresa y/o empresario: Hipertensión arterial. Aumento del índice de ausentismo laboral, Impuntualidad. Desórdenes afectivos Aumento de rotación. Alteraciones metabólicas Bajada de la productividad. Desórdenes músculo esqueléticos. Aumento de costes.

5.3. Consecuencias de los factores psicosociales: Los factores psicosociales que indicamos en el apartado anterior generan efectos sobre la salud de los trabajadores, estos efectos sobre la salud se dan a raíz de una situación psicosocial inadecuada, puede afectar de forma fisiológica (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, metabólicas, etc.), psicológica (desórdenes afectivos, alteraciones de conducta, etc.) o emocional al trabajador. Pueden darse directamente o estar afectados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores del entorno físico (exceso de ruido, vibraciones, iluminación deficiente).

5.4. Consecuencias de la depresión laboral: La depresión es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración (OMS). La depresión es una enfermedad y no sólo una sensación de tristeza, y no se trata de una debilidad sino de un síndrome que puede afectar a cualquier persona.

Los principales síntomas de depresión pueden describirse como: la presencia de tristeza que no cambia según las circunstancias; el llanto sin razón aparente; la presencia de ansiedad, preocupación, irritabilidad o tensión; una pérdida de apetito con pérdida de peso; el cansancio y la pérdida de motivación; la pérdida de interés en las actividades normales de la vida diaria; la incapacidad para concentrarse y los olvidos frecuentes; la presencia de pensamientos de autodesprecio y desesperanza.

5.5. Consecuencias de la inseguridad contractual: El miedo a perder el trabajo, la inseguridad en el mismo y el escaso control sobre elementos del propio contrato se ha convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente cuando no son exclusivamente personales, sino que incluyen también a la familia. Entre los efectos que genera la inseguridad contractual destacamos:

- Mayor índice de siniestralidad laboral en trabajadores temporales.
- Estrés por la anticipación a los problemas asociados a la pérdida de trabajo.
- Diferentes estudios encuentran asociación con enfermedades coronarias, colesterol, hipertensión.
- Depresión, ansiedad, etc.

5.6. Consecuencias de la violencia: La Organización Internacional del Trabajo entiende la violencia como “Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”. Daños físicos, es menos probable, aunque la tendencia es al aumento en los sucesos de estrés postraumático.

Daños psíquicos o emocionales, ansiedad, problemas para conciliar el sueño, falta de motivación, malestar, tensión, estrés pasajero y temporal, estrés crónico que puede llevar a la necesidad de ayuda psicológica profesional o incluso a abandonar el propio trabajo. La violencia puede ser física o emocional y dentro de ésta última se encuentra el incivismo, que ha sido objeto de estudio con relación a posibles efectos sobre la salud de los trabajadores.

6. ¿Es necesario que la empresa consulte a los trabajadores en la realización de la evaluación de los riesgos psicosociales?

En la evaluación de los riesgos psicosociales es necesaria y esencial la participación de los trabajadores o sus representantes, desde la primera fase de la planificación hasta la fase de decisión de las medidas que se deben adoptar para la mejora de las condiciones de trabajo y el control y seguimiento de dichas mejoras preventivas. La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes en las distintas etapas de la evaluación de riesgos psicosociales es necesaria por varias razones:

- Es el trabajador quien mejor puede opinar sobre sus condiciones de trabajo, puesto que es él, quien convive a diario con la peligrosidad o fatiga de su puesto de trabajo. Así mismo, es el propio trabajador puede describir las distintas fases de las tareas que realiza, la importancia de las posibles condiciones desfavorables a ellas asociadas y que aspectos convendría modificar.
- La no participación de los implicados dificulta, e impide, asumir las nuevas medidas o cambio que se han de introducir tras el análisis de los puestos de trabajo.
- Por otra parte, la no participación de los propios implicados en la evaluación de las condiciones.



Figura 9⁴³

⁴³ Koneggui. (2017, August 18). Los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo. Koneggui. <https://koneggui.com.ec/blog-iso/los-riesgos-psicosociales-en-el-puesto-de-trabajo>

6.2 RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL.



¿Como se detecta la existencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral?

La existencia de riesgos psicosociales puede detectarse en función de distintos factores; A partir de la constatación de una serie de “anomalías” o disfunciones que hagan sospechar que existen problemas de índole psicosocial. Por ejemplo, un cúmulo de quejas, un absentismo elevado, una baja productividad, etc. Esta situación se puede dar en una sección, departamento o puede tener un carácter más amplio.

- Se puede querer detectar los posibles riesgos psicosociales existentes, a fin de establecer medidas de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores.
- Comprobación que las medidas preventivas existentes son las adecuadas. Por ejemplo, verificar la idoneidad de las acciones llevadas a cabo tras una evaluación de riesgos, etc.
- Como consecuencia de una evaluación general anterior, se puede querer evaluar de forma más específica determinadas actividades, grupos de trabajo o riesgos específicos.
- Siempre que exista una modificación susceptible de alterar significativamente la situación actual se deberán revisar las evaluaciones de riesgos incluyendo en éstas los riesgos psicosociales. Estos factores indican la necesidad de realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

¿Como sé que estoy ante una situación de violencia laboral?

Hay diferentes tipos de comportamientos que pueden denotar la existencia de violencia laboral como son: Me hablan a gritos. Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente. Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.) Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva. Supervisión excesiva; a mi trabajo, horarios, etc.

Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).

¿A qué se debe la falta de interés preventivo en relación con los riesgos psicosociales?

Hay varios factores que explican por qué hasta ahora no ha existido un interés explícito en estudiar los riesgos psicosociales, entre ellos:

La falta de información respecto a la nocividad de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores. Existe una concepción generalizada de que los problemas de estrés son de carácter individual y solo afectan a personas “predispuestas”. Sigue habiendo una percepción, del tópico cultural que sigue viendo el estrés como un problema más relacionado con el trabajo intelectual que manual, lo que lleva a considerarlo como algo inherente en ciertos trabajos y a contemplar la prevención como un asunto de técnicas individuales de autocontrol. Existen dificultades en la evaluación de los riesgos psicosociales por la falta de instrumentos objetivos. Y por último una actitud generalizada de incredulidad ante la imposibilidad de controlar o eliminar los factores psicosociales.

¿Qué consecuencias tiene la falta de prevención de los riesgos psicosociales para las organizaciones?

La principal y más importante es la pérdida de salud de los trabajadores. Así mismo, estos riesgos generan costes muy elevados a la organización y entorpecen el desarrollo futuro de la misma, la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de la empresa. El aumento de los costes viene derivado, entre otras causas, al aumento de absentismo de los trabajadores, al aumento de bajas laborales y a las bajas voluntarias. Por otra parte, cuanto más complicadas son las relaciones entre la plantilla, se produce un descenso de la calidad del servicio y del propio rendimiento debido a la negatividad existente en el clima laboral.

6.3 ESTRÉS LABORAL COMO CAUSA DE SUICIDIO.⁴⁴



Estrés laboral.

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física.

¿Cuáles son las causas del estrés laboral? Las más comunes son:

- Excesiva responsabilidad en el trabajo.
- Demasiada carga de trabajo.
- Relaciones humanas problemáticas.
- Condiciones laborales insatisfactorias.

Por supuesto, estos factores no afectan de la misma forma a todas las personas. Existen individuos que pueden soportar perfectamente una gran carga de trabajo y sin embargo no son capaces de sobrellevar una gran responsabilidad. O puede darse el caso de empleados que trabajen mejor bajo una gran responsabilidad. También existen las personas que son capaces de sustraerse y no dejarse afectar por un mal ambiente entre compañeros, mientras que, para otros, esta situación puede volverse insostenible.

Los suicidios registrados, entre otras, en la empresa France Telecom, añaden un elemento más al amplio abanico de consecuencias sobre la salud que pueden resultar del estrés laboral. Ya no hablamos sólo de complicaciones médicas físicas y psíquicas que pueden causar la muerte del trabajador como sucede, por ejemplo, en el infarto de miocardio, sino que nos referimos a aquellas

⁴⁴ Nueva ISO 45001. Estrés laboral como causa de suicidio. Obtenido: <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/12/estres-laboral-como-causa-de-suicidio/>

conductas suicidas propiciadas por unas inadecuadas condiciones de trabajo. En este artículo se analizan las relaciones entre los factores psicosociales/estrés laboral y las alteraciones mentales, especialmente la depresión.

El suicidio de ejecutivos ha provocado controversia sobre el estrés de la vida de los trabajadores porque creen que existe un vínculo entre el estrés extremo y el suicidio. Según un artículo publicado por la Universidad de Pennsylvania, esta tendencia está aumentando entre las grandes empresas.

La Asociación Estadounidense de Psicología (APA) garantiza que la causa común del estrés laboral es la impotencia, y un factor que incide en este sentimiento es la sensación de tener que trabajar más tiempo para obtener los mismos ingresos. La asociación dijo que, aunque el estrés es la fuerza impulsora para garantizar que se hagan las cosas, «la presión del trabajo puede abrumar la vida».

Una mayor carga de trabajo generará una mayor presión, lo que no ayuda a aumentar la productividad. Una encuesta reciente de Towers Watson a 22,347 empleados en 12 países / regiones encontró que cuanto más estresados están los empleados, menor es la participación, mayor es la tasa de absentismo y menor la productividad. Según datos de la Asociación Estadounidense de Psicología, ante un mercado laboral más hostil, ocho de cada diez personas dicen sentirse presionadas por el trabajo. El 42% de los adultos dijo que sus niveles de estrés han aumentado en los últimos cinco años.

En casos extremos, el estrés puede transformarse en un estado patológico llamado síndrome de agotamiento. Este tipo de presión laboral se describió por primera vez en 1969 y se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental acompañado de una falta de motivación. Se trata de un síndrome que se considera crónico y provoca cambios en el comportamiento de las personas que lo padecen. Según la APA, el síndrome de agotamiento puede provocar depresión, infartos y ataques cardíacos, obesidad y otros trastornos alimentarios, diabetes e incluso ciertos tipos de cáncer. Además, esta enfermedad puede afectar el sistema inmunológico, haciendo que las personas sean susceptibles a otro tipo de enfermedades e incluso a la muerte prematura. El estudio de la Universidad de Pensilvania agregó: «El estrés crónico reduce la producción de telomerasa, una enzima protectora que ayuda a reconstruir la cubierta protectora al final del ADN telomerasa.

6.4 PREVENCIÓN DEL SUICIDIO DE LOS TRABAJADORES.



¿Qué medidas deben llevar a cabo las organizaciones para la prevención del suicidio de los trabajadores?⁴⁵

Resulta evidente que, en la mayoría de los casos, el suicidio por causa de trabajo muestra una clara relación con la vigilancia de la salud mental del trabajador y con los factores psicosociales a los que este se encuentra expuesto, por lo que la atención y prevención del suicidio en las empresas debe llevarse a cabo dentro de este contexto. A modo de ejemplo y sin que suponga un listado exhaustivo, para la prevención del suicidio deben llevarse a cabo las siguientes medidas:

- Campañas de sensibilización y educación emocional de los trabajadores para promover la salud mental y des estigmatizar los problemas de salud mental.
- Evaluación de la salud mental del trabajador y adopción de medidas en función del resultado obtenido en la misma.
- Asesoramiento psicológico adecuado, que puede ser clave para mejorar la salud emocional del trabajador. El Programa de Ayuda al Empleado, es un servicio de apoyo psicológico diseñado y atendido por psicólogos expertos cuyo fin es dar soporte y asesoramiento a todos los trabajadores en la resolución de sus problemas tanto personales como laborales 24/7, reduciendo así el impacto de estos en su salud y en su rendimiento laboral. Además, los psicólogos del programa cuentan con protocolos específicos para intervenir ante una situación de crisis del trabajador, como puede ser por ejemplo una ideación suicida.
- Detección y prevención del estrés laboral, que en ocasiones puede desembocar en trastornos de ansiedad y depresión.

⁴⁵ Mercedes Barea. El suicidio de un trabajador puede considerarse accidente laboral. Affor Health. Obtenido 6/03/2023: <https://afforhealth.com/el-suicidio-de-un-trabajador-puede-considerarse-accidente-laboral/>

- Gestión y prevención de los conflictos en la empresa, ya que en algunos casos un conflicto puede ser la causa del inicio de un trastorno de ansiedad o enfermedad mental en los trabajadores afectados.
- Prevención del acoso en la empresa, ya que, en ocasiones una situación de hostigamiento e intimidación en el trabajo puede incidir en el suicidio, sobre todo en personas vulnerables.

Protocolos de prevención del suicidio en la empresa. La ONU ha presentado LIVE LIFE: una guía de implementación para la prevención del suicidio en los países, con el siguiente mensaje: “identificar y trabajar en crear entornos saludables dentro del trabajo podría generar resultados frente al problema del suicidio”.

En definitiva, la promoción de un entorno saludable en el ámbito de las organizaciones previene la aparición de riesgos psicosociales que a su vez pueden desembocar en problemas de salud para el trabajador. Estadística y médicamente, el suicidio suele venir precedido de una enfermedad mental grave, por lo que ésta puede y debe ser detectada por los servicios de prevención de la organización. En consecuencia, debemos permanecer siempre alertas ante cualquier señal que evidencie un síntoma de riesgo que pueda desembocar en el más irreparable de los hechos, el fallecimiento del trabajador.

6.5 MOBING COMO FACTOR DE RIESGO ANTE EL SUICIDIO.⁴⁶



Cada día las estrategias de persecución y hostigamiento son más frecuentes en el ámbito laboral. Las personas presentan conductas agresivas y abusivas, que repercuten el clima laboral, desarrollando un fenómeno denominado Mobbing o acoso Laboral. En la misma medida que en los escolares se le ha dado el nombre de Bullying, el acoso laboral está adquiriendo protagonismo. Es por ello que dicho fenómeno se ha convertido en objeto de estudio en la Psicología como riesgo Psico-laboral. Así mismo, es un factor que pone en peligro la salud mental, provocando malestar significativo, que puede atentar contra la vida misma.

El fenómeno del Mobbing es una problemática poco reciente, y no excluye culturas, etnias o estatus social. Y es que, el acoso laboral se trata de cualquier conducta abusiva que atente contra la integridad psíquica y física del individuo. Incluso, el trabajador experimenta la sensación de que quieren hacerle “la vida imposible” en su empleo. De esta manera, tal ha sido su implicación como riesgo psicosocial, que especialistas se han agudizado en sus investigaciones. Actualmente, las personas pueden hablar de esta problemática de manera más accesible y abierta, describiendo la jornada como “un martirio”. En la mayoría de los casos, los trabajadores se sienten cansados de lidiar con jefes que tienen un concepto erróneo sobre el liderazgo.

En consecuencia, los estados de irritabilidad, tristeza, aunado al agotamiento físico y mental, están relacionados a las demandas de trabajo, y su insatisfacción con la misma. Estos signos y síntomas son consecuencia del desequilibrio que empieza generarse en el empleado. Incluso, dolores estomacales, náuseas, migraña y problemas cutáneos son síntomas que ausentan al individuo en sus labores.

Frecuentemente la causa común del mobbing son los celos, sentimiento que genera una cadena de emociones negativas que culminan en envidia y odio irracional. Ambos funcionan como detonantes en el hostigador, sobre todo cuando éste se ve sometido constantemente a la presión laboral y a las grades demandas asumidas por su cargo en el trabajo. Generalmente el acoso

⁴⁶ Laura Oliveira. Psyalive. Conexa. El Mobbing como factor de riesgo ante el suicidio. Obtenido 10/03/10 <https://www.psyalive.com/blog/el-mobbing-como-factor-de-riesgo-ante-el-suicidio/>

psicológico se produce con mucha más facilidad cuando el comportamiento de la víctima es diferente a la del grupo de trabajo en general, estos suelen ser personas sumisas o con un desempeño sobresaliente.

El hostigador empieza por, oprimir a la víctima, negándole la potestad de expresarse, oprimiendo su voz y su libertad de expresión. En los días y meses sucesivos, el hostigador empieza a limitar a su víctima todo contacto social, guiando a un grupo de personas a ignorarlo, procurando que no está ahí. Lo priva de información laboral importante y lo aísla a través de actos y conductas humillantes, lo desprestigia en su entorno laboral, le juega bromas pesadas y se burla totalmente de él, como persona y como ser humano, se burla de su familia y de su físico.

Normalmente, cualquier otra persona haría caso omiso a la situación, sin embargo, la víctima por ser de carácter sumiso se deja llevar por la personalidad explosiva del acosador, y a medida que avanza el acoso se desencadena perspectiva de sentirse acorralado, albergando temor por perder su empleo.

Ahora hablemos del suicidio:

Primero, debemos saber que, ante todo, existen diferencias entre el acto suicida consumado y las conductas e ideas que anteceden al acto de quitarse la vida. Entonces, hablamos de: Ideación suicida: cuando florecen los pensamientos repentinos de exponerse ante agentes y situaciones que propicien su propia muerte. Es aquí, donde la persona planea las distintas formas de consumir el acto suicida. Amenaza suicida: cuando se hacen presentes indicios de intento de suicidio, estos pueden ser verbales y/o no verbales, se tratan de amenazas o chantajes hacia los seres queridos y generalmente se da como manifestación del sufrimiento propio.

Acto instrumental de suicidio: cuando se expresan conductas auto lesivas, pero que además existe evidencia clara de que la persona no tiene intención de quitarse la vida. Agresión impulsiva: cuando la persona desarrolla una tendencia hostil o agresiva ante las frustraciones, lo cual incrementa las posibilidades de llevar a cabo el acto suicida y generar alternativas similares cuando atraviesa por situaciones problemáticas. Suicidio consumado: cuando los intentos de suicidio tienen como resultado final, la muerte. Es decir, el individuo ha logrado quitarse la vida, tal como deseaba.

Consecuencias: Conflictos dentro del hogar; Abandono de sus vínculos sociales; Aislamiento voluntario; Inadaptación social; Bajo rendimiento laboral; Ausentismo por enfermedades inventadas; Ganas de renunciar; Despido del victimario; Necesitar urgente de terapia psicológica.



Figura 10⁴⁷

⁴⁷ Jaimes, C. (2019, September 9). Preocupantes cifras sobre suicidio: cada 40 segundos se suicida una persona en el mundo. CONSULTORSALUD. <https://consultorsalud.com/preocupantes-cifras-sobre-suicidio-cada-40-segundos-se-suicida-una-persona-en-el-mundo/>

6.6 RECONOCIMIENTO LEGAL DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL: IMPLICACIONES PSICOSOCIALES.⁴⁸



El suicidio es un enorme problema para la salud pública en prácticamente todos los países del mundo, incluyendo a España. Aunque las tasas nacionales de suicidio difieren ampliamente entre países, tienden a ser más altos en los países desarrollados más industrializados. Los problemas psicosociales, la enfermedad mental y el suicidio son fenómenos complejos que conllevan un intenso sufrimiento en la vida de las personas que las padecen, de sus familias, amistades y también en la comunidad. Estos fenómenos suelen coexistir e influir los unos en los otros y se consideran importantes problemas para la sociedad.

El riesgo de suicidio alcanza su punto máximo entre los 45 y los 54 años (disminuyendo entre los 55 y los 74 años, y aumentando de nuevo a los 75 años), tanto en España como en el resto del mundo, lo que indica que las poblaciones en edad de trabajar son las que tienen mayor riesgo de suicidio. (OMS) Existe una evidente relación entre los cambios macroeconómicos que se dan en el mundo o en ciertas regiones y los niveles de suicidios en la población.

Durante los periodos de recesión económica, este nexo puede explicarse lógicamente, por el aumento del desempleo y el incremento del riesgo de suicidio entre los desempleados, despedidos, etc. Los trabajos que nos encontramos acerca del suicidio se centran principalmente, en estudiar este fenómeno en personas con enfermedad mental o a menudo en personas desempleadas, pero no existen muchas publicaciones que relacionen las condiciones de trabajo y el suicidio entre los trabajadores. Sin embargo, la población activa también debe considerarse para obtener, una comprensión completa del impacto de los problemas psicosociales, provocados por la actividad laboral en las tasas de suicidio, en particular porque el número absoluto de suicidios entre los empleados supera a los de los desempleados, por ejemplo en los periodos de recesión (Miller et al., 2014), según un estudio realizado durante un periodo de dificultades económicas en Hong Kong, la tasa de suicidio entre las personas con empleo aumentó sustancialmente mientras que esta disminuyó entre los desempleados (Yip, 2011).

⁴⁸ María José Escudero García. Reconocimiento legal del suicidio como accidente laboral: implicaciones psicosociales. Universidad Miguel Hernández. Máster en prevención de riesgos laborales., Julio de 2019. Alicante.

Aunque estos resultados no pueden ser directamente aplicables a todos los países, si nos puede servir para llamar la atención sobre los fenómenos de deterioro de las condiciones laborales en todo el mundo y su relación con la proliferación de alteraciones psicosociales,

ayudando a centrar el foco no solo en las personas desempleadas sino también en los trabajadores que se suicidan. Los estudios demuestran como la precariedad y la inseguridad laboral, la escasa capacidad de decisión, los bajos niveles de apoyo y comunicación con los superiores, etc., pueden relacionarse con el aumento del estrés laboral por estados mantenidos de frustración, altos niveles de tensión emocional y desgaste mental, lo cual se asocia con una salud física más pobre y una salud mental más deficiente, incluyendo depresión y trastornos de ansiedad, particularmente entre hombres. (Wang et al.,2008; László et al., 2010; Virtanen et al., 2011).

Además, este estrés experimentado en el trabajo y las condiciones laborales parecen estar fuertemente asociadas con intentos de suicidio y suicidios consumados, en ambos sexos. (Routley and Ozanne-Smith, 2012). A pesar de esta asociación y de una gran cobertura mediática del fenómeno del suicidio, en la actualidad se desconoce exactamente el número de muertes autoinfligidas relacionadas con el trabajo.

Además, aunque en algunos estudios se han detallado las tasas de suicidio por ocupación, los hallazgos son de naturaleza ecológica y no hay muchos datos que establezcan motivaciones directas relacionadas con el trabajo. Como hemos visto demostrado en la literatura, la multitud de formas en que actualmente se pueden manifestar las malas condiciones en el trabajo, allanan el camino a diversas patologías o alteraciones mentales de las que son consecuencias la autoagresividad y la ideación suicida, sin embargo, a la hora de catalogar estas muertes como accidente de trabajo entran en juego otras implicaciones que hacen que los vínculos entre ellas se difuminen.

La legislación en el artículo 156 de la LGSS, determina que “un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Tendrán consideración de accidente de trabajo: “Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

Por tanto, si el origen de la enfermedad mental es laboral podremos definirla como accidente de trabajo. Pero si estas alteraciones psicológicas o mentales no pueden atribuírsele directamente al trabajo o, al menos, que han sido acrecentadas por las condiciones laborales, no podrían ser descritas como accidente laboral.

Por tanto, es importante remarcar y reconocer el nexo entre el trinomio actividad laboral, alteración psicológica y suicidio y varias sentencias judiciales lo avalan en este sentido, sin embargo, a pesar de ello muchas otras también presentan sentencias en una dirección opuesta. Algunas de las problemáticas de este tipo de postulados, se apoya en dos puntos: el carácter de acto voluntario y consciente del suicidio, lo que puede llevar a desvinculación causal del acto suicida de la actividad laboral que se lleva a cabo y, por otro lado, la aproximación al suicidio como una cuestión difícil de abordar, un tema tabú, con muchas implicaciones personales y sociales que ponen trabas a la hora de valorar y delimitar el acto suicida dentro de la condición de accidente laboral.



Figura 11⁴⁹

⁴⁹ Rodríguez, K. (2019). Suicidio de un trabajador. Progressus. <https://progressus.com.co/depresion/suicidio-de-un-trabajador/>

6.7 RIESGO PSICOSOCIAL POR EXCESO DE TRABAJO.



Morir por no tener vida: cuando el trabajo te mata a cámara lenta y sin darte cuenta.⁵⁰

De aquello de que "el trabajo te dignifica" hemos pasado a que "el trabajo te mata". La muerte por exceso de trabajo es más habitual de lo que nos pensamos y es que, con frecuencia, las maratónicas jornadas laborales se libran de ser señaladas como la causa real de un fallecimiento, enmascaradas por el infarto de turno o, incluso, el suicidio. En Japón se quiso visibilizar este problema y para ello lo primero era ponerle un nombre: "Karoshi". Desde 1987, cuando el ministerio de Salud del país nipón comenzó a recopilar estadísticas al respecto, se denomina así a la muerte provocada por exceso de horas extra. O lo que poéticamente se podría resumir en un morir por no tener vida.

Las largas jornadas laborales suelen provocar estrés y falta de sueño, que juntas son una combinación indeseable, aunque no necesariamente mortal. Sí lo es, en cambio, el sedentarismo asociado a muchos trabajos, pues es un factor que aboca a sufrir enfermedades cardiovasculares. Una investigación publicada el pasado mes de mayo y llevada a cabo por expertos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye que cada año los intensos horarios de trabajo acaban con la vida de 750.000 personas a causa de enfermedades coronarias isquémica y apoplejías.

Esta crisis "silenciosa" es global, en tanto que no hay país que se libre de tener trabajadores explotados, ya sea de forma obligada o voluntaria, hasta límites inhumanos. Las consecuencias biológicas de padecer un estrés crónico están demostradas: se elevan las hormonas del estrés y esto genera hipertensión y aumento de los niveles de colesterol. Eso, además de los efectos sobre la salud mental del trabajador. Y es que trabajar de más implica necesariamente restar tiempo a otras actividades vitales, como descansar durmiendo las horas debidas, realizar ejercicio físico, comer bien y sin prisas... Por no hablar de que un trabajador estresado es más proclive a fumar, beber o consumir drogas para "sobrellevar" tal ritmo de vida.

⁵⁰ Las muertes derivadas de los excesos de trabajo no dejan de crecer año tras año y la crisis por la pandemia ha acentuado el problema. Prensa Ibérica Media. Editorial Prensa Alicantina S.A.U. Obtenido 30/03/2023: <https://www.informacion.es/sociedad/2021/09/27/morir-vida-trabajo-asesina-camara-57734623.html>

Pero el rendimiento del trabajador estresado lógicamente decae conforme aumenta su cansancio, algo que parecen no entender muchos empresarios, pese a lo contraproducente que es para sus propios intereses. El estudio apunta que el 9% de la población mundial trabaja jornadas excesivas y el porcentaje no para de aumentar año tras año. Los datos de este revelan que los hombres trabajan más horas que las mujeres en todas las franjas de edad y en Asia el problema es más acentuado que en Europa, aunque en el viejo continente las jornadas extremas crecen a un ritmo acelerado.



Figura 12⁵¹

⁵¹ BBC News Mundo. (2021, June 3). Cómo el trabajo excesivo nos está matando (literalmente). BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-57204229>

6.8 LOS TRABAJOS CON MÁS TASAS DE SUICIDIO.⁵²



Estos son los datos más destacados del informe realizado por los centros de Control y Prevención de Enfermedades. Casi todos los trabajos tienen cierto nivel de estrés, esto está claro. En algunos es más acusado que en otros. Los nervios causados por las exigencias irrazonables de los clientes son uno de los ejemplos. Trabajos durante excesivas horas y el trauma emocional que conlleva, también. La mayoría de las personas encuentran su manera única de controlar y superar el estrés. Sin embargo, otras, por la circunstancia que sea, son incapaces de soportar el estrés del trabajo. Año tras año, tanto el dentista como el médico permanecen entre las ocupaciones con las tasas más altas de suicidio.

Al parecer, los trabajos que requieren niveles significativos de aptitud, sacrificio y educación parecen ser aquellos con un riesgo de suicidio por encima de la media. Por extraño que parezca, han surgido evidencias contrastantes en países como Gran Bretaña que indican que la tendencia opuesta es cierta: las ocupaciones que requieren menos habilidad tienden a tener mayores tasas de suicidio.

En 2017, los trabajos con mayores tasas de suicidio fueron: médicos, dentistas, oficiales de policía, veterinarios, servicios financieros, agentes inmobiliarios, electricistas, abogados, agricultores y los farmacéuticos. Ahora, un informe reciente sobre muertes por suicidio realizado por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) de EE. UU. sugiere que los hombres en campos relacionados con la construcción y extracción representan la línea de trabajo con la tasa más alta de muertes por suicidio.

Todos podemos aprender a manejar el estrés y llevar vidas más felices y saludables. Los consejos que mejor nos pueden venir son: mantener una actitud positiva, aceptar que hay eventos que no podemos controlar, ser asertivo en lugar de agresivo, aceptar los sentimientos, opiniones o creencias en lugar de enfadarnos, estar a la defensiva o ser pasivo, aprender y practicar técnicas de relajación; probarla meditación, el yoga o el tai-chi para controlar el estrés; hacer ejercicio regularmente, ingerir comidas saludables y bien balanceadas, aprender a administrar el tiempo de

⁵² Sarah Romero. Los trabajos con más tasas de suicidio. Muy interesante. Zinet Media Group. Obtenido 5/04/2022: <https://www.muyinteresante.es/salud/2318.html>

manera más efectiva, establecer los límites de manera apropiada y aprender a decir no a las solicitudes que crearían estrés excesivo en nuestra vida; tomarnos un tiempo para pasatiempos, intereses y relajación; descansar lo suficiente y dormir las horas recomendadas; no confiar en el alcohol, las drogas o los comportamientos compulsivos para reducir el estrés; buscar apoyo social; buscar tratamiento con un psicólogo u otro profesional de salud mental capacitado en el manejo del estrés para lidiar con el estrés en nuestras vidas.

Informe publicado por el CDC. El nuevo informe destaca las tasas de suicidio entre diferentes ocupaciones y encuentra diferencias sorprendentes entre las industrias, tanto para hombres como para mujeres. Según la investigación más reciente, las tasas de suicidio son más altas entre los hombres en las industrias de construcción y extracción, mientras que, para las mujeres, son más altas en los escenarios como las artes o el entretenimiento. Los datos provienen de un análisis de 22.053 personas en 17 estados (de Estados Unidos), con un rango de 16 a 64 años, que murieron por suicidio en 2012-2015.

Científicos.

Para empezar, los que están más estresados o deprimidos tienen más probabilidades de suicidarse. Y el trabajo de un científico puede ser bastante estresante. El impulso de descubrir e innovar, así como de publicar constantemente nuevos hallazgos, genera mucho estrés en un campo donde la competencia es bastante compleja y, a veces, incluso feroz.

Las tasas de suicidio entre los científicos son sorprendentes, ya que los expertos tienen una probabilidad de suicidarse con una tasa 1,28 más alta que la población general. Por cada 45 suicidios masculinos en el campo de la ciencia, se estima que hay cinco suicidios por año, con un ejemplo prominente en la química, (los químicos son los científicos más propensos a suicidarse), como, por ejemplo, cometiendo suicidio tragando cianuro por no obtener una beca de investigación.

Farmacéuticos.

En general, el trabajo del farmacéutico puede ser un poco ingrato. Cuando algunos pacientes no pueden pagar sus medicamentos o el seguro no cubre dichos medicamentos, el farmacéutico a menudo es tildado de ser el culpable. Otra cosa con la que tienen que lidiar los farmacéuticos son las grandes compañías farmacéuticas, que a veces son tratados como representantes de ventas en lugar de profesionales de la salud, algo añade peso a la frustración cuando lo que desean es lo mejor

para sus pacientes. Abuso de sustancias; Los farmacéuticos también tienen una tasa de abuso de sustancias de casi 20% más alta que el promedio de profesiones, lo que contribuye a que la tasa de suicidio entre los farmacéuticos sea 1,29 más alta que la media.

Granjeros.

En el puesto número 7 del ranking de los trabajos con mayor tasa de suicidio tenemos a los granjeros. Hacer ejercicio en el campo puede ser estresante si te fijas en las condiciones climáticas extremas, pero, además, suele ser uno de los trabajos peor pagados. Por ejemplo, en los Estados Unidos el sueldo es de menos de 20.000 dólares al año. Un trabajo inseguro: El trabajo no solo es duro, también es peligroso, sobre todo si trabajamos con maquinaria pesada. Solo en 2012 hubo 216 muertes por accidentes dentro de una granja, lo que llevó a la revista Forbes a clasificar la agricultura como uno de los trabajos más mortíferos de Estados Unidos.

Electricistas.

La tasa de suicidio del gremio de electricistas es 1,36 más alta que el promedio. Si bien ser electricista puede ser una profesión lucrativa, también puede ser difícil cuando la economía es mala y el trabajo escasea. No solo dinero: Más allá de los factores económicos estresantes que pueden afectar a los electricistas, se han realizado estudios recientes que afirman que la exposición prolongada de un electricista a los campos electromagnéticos podría, en última instancia, afectar la química cerebral. Los campos electromagnéticos pueden afectar la producción de melatonina en el cerebro, lo que potencialmente puede conducir a la depresión, que podría culminar en el suicidio en última instancia.

Agentes inmobiliarios.

El mundo de los inmuebles puede ser una profesión de alto riesgo (y también de altas recompensas), solo hay que acordarse de la temporada de crisis de la vivienda de 2008-2014 cuando los precios de las viviendas cayeron en picado y el mundo de los agentes inmobiliarios se volvió bastante loco. Un sector muy inestable: La falta de estabilidad del mundo inmobiliario y, en particular, no saber cuándo llegará el próximo cheque de pago si el mercado de la vivienda es débil, puede ser perfectamente una de las razones principales por las que los agentes inmobiliarios se suicidan en una tasa de 1,38 más que el individuo promedio.

Abogados.

Según los estudios, incluso antes de graduarse de la escuela de derecho, un 40% de los estudiantes de derecho ya sufren de depresión. Una vez practicando, los abogados tienen casi cuatro veces más probabilidades de sufrir depresión que el estadounidense promedio. Muchos frentes abiertos: Las horas interminables de trabajo, una opinión pública deficiente, los casos y clientes difíciles y las batallas morales dentro del privilegio de abogado / cliente pueden ser las múltiples razones por las que los abogados cometen suicidio en una tasa 1,33 veces más alta que el promedio nacional.



Figura 13⁵³

⁵³ Romero, S. (2019). Los trabajos con más tasas de suicidio. Muy Interesante. <https://www.muyinteresante.es/salud/2318.html>

6.9 SEGUNDA PARTE: ACERCÁNDONOS A LA BIOÉTICA COMO NUEVA INTELIGENCIA.⁵⁴

La bioética implica una nueva mirada con la cual nos podamos acercar a la pregunta por la vida en distintas dimensiones. Ya no basta un pensamiento analítico que, para entender, "representar" e intervenir la realidad la divide en partes, reduciéndola y simplificándola. Hoy se sabe que nada puede comprenderse al reducirlo a sus partes; en las relaciones entre éstas "emerge" algo nuevo, algo irreductible, incluso a la suma de los componentes. Ahora se concibe el universo como un "entramado relacional", en el que cada cosa se va haciendo en sus interacciones con las demás. Ninguno de nosotros es un ente independiente, sino que estamos ligados a las demás personas, a los objetos, a los animales, a las plantas, a la biosfera.

En estas interacciones se construye una autonomía relativa en la que existen, tanto posibilidades de mantenerse, como de cambio. Cada uno y cada cosa solo adquiere sentido en la interrelación. No es posible definir algo aisladamente. Las cosas entonces ya no "son", sino "se están haciendo" en todo este tejido; están abiertas a todo tipo de transformaciones y no sabemos qué rumbo tomen. De ahí que ya no sea posible la certeza ni las predicciones exactas... quedamos librados a la incertidumbre. El futuro ya no constituye una proyección del pasado y el presente; la mejor forma de predecirlo es simulándolo, inventándolo. El hombre no solo se adapta a su entorno, sino que crea realidades mediante las ideas. Esto implica una nueva responsabilidad en la construcción de universos deseados. La complejidad y la incertidumbre hacen imposible que alguna forma de ver el mundo agote nuestro abordaje de un problema. En los universos totalitarios, en los cuales no existe diálogo, no se acepta la diferencia, no es bienvenida la diversidad se imponen el control, el dominio y la exclusiva; en fin, la violencia.

¿Qué aparece en el campo de percepción? La bioética nos introduce en una mirada biocéntrica en la que son los problemas los que "nos interpelan y exigen" (Carlos E. Maldonado). Aparece la vida, pero no como un foco único, puntual; sino en todas sus formas y expresiones, tal como la encontramos alrededor y tal como la podríamos crear. Se trata entonces de descubrir la vida en todas partes, en su diversidad y multiplicidad, incluyendo al hombre. Pasamos a ser una especie entre otras, interconectados con los ambientes, la tecnología, la biosfera

⁵⁴ Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

6.10 ESTADO MUNDIAL SOBRE EL EDADISMO.⁵⁵



El edadismo es un fenómeno generalizado en las instituciones, legislaciones y políticas de todo el mundo. Causa daño a la salud y la dignidad de las personas, así como a la economía y la sociedad en general. El edadismo niega a las personas sus derechos humanos y les impide alcanzar su pleno potencial. A pesar de su presencia generalizada y sus repercusiones perjudiciales, continúa sin haber una base sólida de conocimientos respecto al edadismo, con investigación específica, información, datos desglosados y análisis sistemáticos de las tendencias.

El subsanar esta brecha y destacar la necesidad de adoptar un enfoque innovador y basado en los derechos, que aborde las estructuras sociales, legislativas y políticas subyacentes que han respaldado durante muchos años determinados supuestos acerca de la “edad” a lo largo del curso de vida. La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto terrible en las personas mayores. La solidaridad intergeneracional debe guiar nuestros esfuerzos en la etapa de recuperación. Las personas mayores han contribuido también de manera importante a responder a la crisis, como profesionales de la salud y como cuidadores. Así, por ejemplo, las mujeres están sobrerrepresentadas tanto en la población de personas mayores como en los cuidadores remunerados y no remunerados que las atienden.

Abordar el edadismo es esencial para crear un mundo más igualitario en el cual se respeten y se protejan la dignidad y los derechos de cada ser humano. Este es uno de los pilares de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el plan detallado acordado a nivel mundial para alcanzar un futuro de paz y prosperidad para todos en un planeta saludable. Es en ese espíritu que presento este informe a un amplio público de todo el mundo y manifiesto mi interés en colaborar con todos los asociados para cumplir la promesa de no dejar a nadie atrás.

El edadismo es prevalente, ubicuo e insidioso en gran parte porque no es reconocido ni cuestionado. El edadismo tiene consecuencias graves y de gran alcance para la salud, el bienestar y los derechos humanos de las personas, y supone costos de miles de millones de dólares para las

⁵⁵ Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

sociedades. En las personas mayores, el edadismo comporta una peor salud física y mental, un aumento del aislamiento social y la soledad, una mayor inseguridad económica, una reducción de la calidad de vida y una muerte prematura. En las personas más jóvenes, el edadismo se ha estudiado menos, pero se ha informado su presencia en áreas como el empleo, la salud y la vivienda. A lo largo del curso de vida, el edadismo interactúa con el capacitismo, el sexismo y el racismo, lo cual aumenta las desventajas.



Figura 14⁵⁶

⁵⁶ Sparza, C. M. (2021, December 9). Edadismo: ¿cómo se genera esta discriminación a las personas mayores? - Universidad Católica de la Santísima Concepción. Universidad Católica De La Santísima Concepción. <https://www.ucsc.cl/noticias/edadismo-como-se-genera-esta-discriminacion-a-las-personas-mayores/>

6.11 ÉTICA COMO UN PROGRAMA DE INSTALACIÓN EN EL MUNDO.⁵⁷



Los seres vivos somos sistemas abiertos que nos vamos haciendo en el flujo de materia- les, energía e información. Esto quiere decir que lo que en un instante está "fuera de nosotros" como el almuerzo de ayer, hoy ya se encuentra haciendo parte de nuestros huesos, nuestra piel y tejidos.

¿Qué es lo que ha sucedido? Con nuestra capacidad de reconocer ciertos materiales como alimentos, de recibirlos y transformarlos en materiales propios; cada día nos vamos armando de nuevo.

Pero los únicos alimentos con los cuales nos construimos no son los que habitualmente reconocemos como tales; además del oxígeno y los nutrientes, hay otros como los signos y los símbolos, las caricias y el afecto, los sueños, las ideas, nuestras propias acciones y creaciones. Cada uno de estos alimentos constituye un tipo de información de la cual estamos literalmente hechos... Constituimos una organización única y particular; nuestra estructura contiene la información de lo que somos en cada momento. Esta puede ser leída y utilizada por otros.

Así Morin afirma que la pregunta ¿quiénes somos? es inseparable de los interrogan- tes acerca de ¿dónde estamos?, ¿de dónde venimos? y, a ¿dónde vamos?

Los circuitos y programas que vamos armando como propios y que recorremos una y otra vez durante nuestra vida, van configurando un "hogar"; el ambiente donde nos sentimos "en casa". Esto conlleva consecuencias afectivas de gran importancia y hace que nos resistamos a admitir cambios en nuestra visión de la realidad. Puede que esto explique por qué nos cuesta tanto trabajo reconocer nuevos patrones de información; de alguna manera nos obliga a recorrer nuevas rutas, a modificar algunas de las creencias sobre nosotros mismos y ello nos produce angustia. Recibir y procesar de manera diferente nos exige armarnos de nuevo, convertirnos en otra persona.

El acto de vivir...", dicen algunos autores, ...es un manejo de la información. Los sistemas vivos se han ido formando a lo largo de la evolución por un proceso de adquisición de esta, al ir interviniendo las situaciones en las cuales se veían envueltos. Por ello, Popper y Simon los llaman

⁵⁷ Jaime Escobar Triana, Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

"máquinas de resolver problemas". Las soluciones que se muestran eficaces para afrontar los problemas vitales son fijadas en forma de automatismos (programas), que se ponen en actividad cada vez que aparece "la misma circunstancia".

Estos programas están impresos en el ser vivo y constituyen su propia estructura. De esta manera podemos decir que éste está formado por los programas - o soluciones - que se han mostrado eficaces, no solo durante el transcurso de su existencia como individuo, sino a lo largo de la evolución. Por ello podemos afirmar que los seres vivos son una interpretación de su propia realidad y de la realidad circundante.

"Así por ejemplo el ojo es la solución en- contrada por los seres vivos a la existencia de la luz y a la necesidad de desplazarse. El ojo es una interpretación vital de la luz. Por eso somos una interpretación del mundo en que vivimos... la vida es pues un proceso de conocimiento como dice Umberto Maturana. Si damos a la palabra "conocimiento" el sentido muy amplio de proceso de captación de información y nos desprendemos de la necesidad de que el conocimiento sea un hecho consciente, podemos decir que los sistemas vivos, desde las células hasta el cerebro humano son un proceso de conocimiento..."

¿Con qué programas de interpretación/instalación contamos? Los programas con los que cada uno de nosotros se mueve en el mundo combinan diferentes formas de transformarlo y recrearlo. Una primera forma es la cognitiva, con la que se trata de responder a la pregunta: ¿En qué consiste lo que tenemos ante nosotros? ¿se trata de un carro, un animal, una persona? Otra forma es la valoración afectiva con la cual los símbolos adquieren intensidades y tonalidades para el individuo, un significado que lo liga a la vida. Por esta razón, toda interpretación de la realidad está en relación con los afectos que nos despierta "La adquisición de un valor afectivo por los símbolos es posible porque éstos adquieren no sólo un significado objetivo, sino un significado afectivo; es decir, producen una sensación afectiva – agradable o desagradable - en relación con la vida como tarea y como problema; como tarea impulsada por el placer de vivir, y como problema por estar la vida amenazada en todo momento. Este paso - de lo simbólico objetivo a lo semántico afectivo - se lleva a cabo mediante la interacción del componente afectivo y los símbolos. Los símbolos envueltos en una atmósfera afectiva nos producen placer, o nos producen dolor o angustia, lo que en última instancia es debido a que están en relación con lo que favorece a la vida – placer o con lo que la amenaza - dolor o angustia".

6.12 HERRAMIENTAS PARA UNA BUENA CONVIVENCIA.⁵⁸



Importante en el proceso comunicativo el refuerzo de habilidades sociales que nos permita ejercer nuestros derechos y así mismo respetar los derechos de otros, en esta dinámica se posibilita la aplicabilidad de uno de los más reconocidos modelos de comunicación y la llamada Comunicación Asertiva. Para hablar de comunicación asertiva, es necesario hablar de asertividad y dentro de ella fortalecer la dinámica aplicada al colectivo laboral a través de los derechos asertivos. Asertividad es hacer lo correcto, en el momento correcto, en el espacio correcto, con la persona correcta, con el lenguaje correcto, sin violentar ni afectar al otro. Ser asertivo es tener plena seguridad de lo que uno piensa y de lo que uno hace, sin perder el respeto por el otro, entender que el otro vale tanto como tú mismo y que ambos comparten deberes y derechos; que somos diferentes, pero que esas diferencias nos enriquecen si sabemos escuchar y aprender de ellas, que las diferencias de los grupos son las que fortalecen el desarrollo personal y colectivo. Una empresa que no permite espacios de discusión y enfrentamiento sano no crece, no potencializa su saber y su acción. Para crear y desarrollar estas habilidades podemos empezar con unos derechos mínimos que son de todos y para todos, éstos son los bien llamados derechos asertivos. A continuación, los enumeramos.

El derecho a ser tratado con respeto y dignidad. El derecho a tener y expresar sentimientos y opiniones. El derecho a ser escuchado y tomado en serio. El derecho a juzgar necesidades, a establecer prioridades y tomar propias decisiones. El derecho a decir “NO” sin sentirse culpable. El derecho a pedir lo que quiero, dándome cuenta de que también la persona con la que dialogo tiene el mismo derecho. El derecho a cambiar. El derecho a poder cometer errores. El derecho a pedir información y poder ser informado. El derecho a obtener aquello por lo que he pagado. El derecho a decidir no ser asertivo. El derecho a ser independiente. El derecho a tomar decisiones sobre mis propiedades, mi cuerpo... mientras no viole los derechos de otras personas. El derecho a tener éxito. El derecho a gozar y a disfrutar. El derecho a mi descanso, al aislamiento, no dejando de ser asertivo. El derecho a superarme, aunque supere a otros al hacerlo

⁵⁸ Castanyer, O. (1996): El asertividad: expresión de una sana autoestima. Guía para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. 2015. Positiva compañía de seguros,

7. MAPAS MENTALES.

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

Los conectores lógicos y las bifurcaciones del discurso, así como su argumentación tienen como punto de referencia, la preparación para la vida laboral. Los mentefactos elaborados servirán para preparar una versión preliminar de los talleres a realizar antes de ser corregido con líneas asociativas que relacionan los conceptos como resultado de una amplia investigación. La utilización de la cartografía mental permite ver los hechos y las relaciones trabajo - Bioética y así organizar los conceptos y datos fundamentales.⁵⁹



⁵⁹ El libro de los mapas mentales, 1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S.A; Barcelona.

7.1 El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.⁶⁰



Mapa mental:⁶¹

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

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

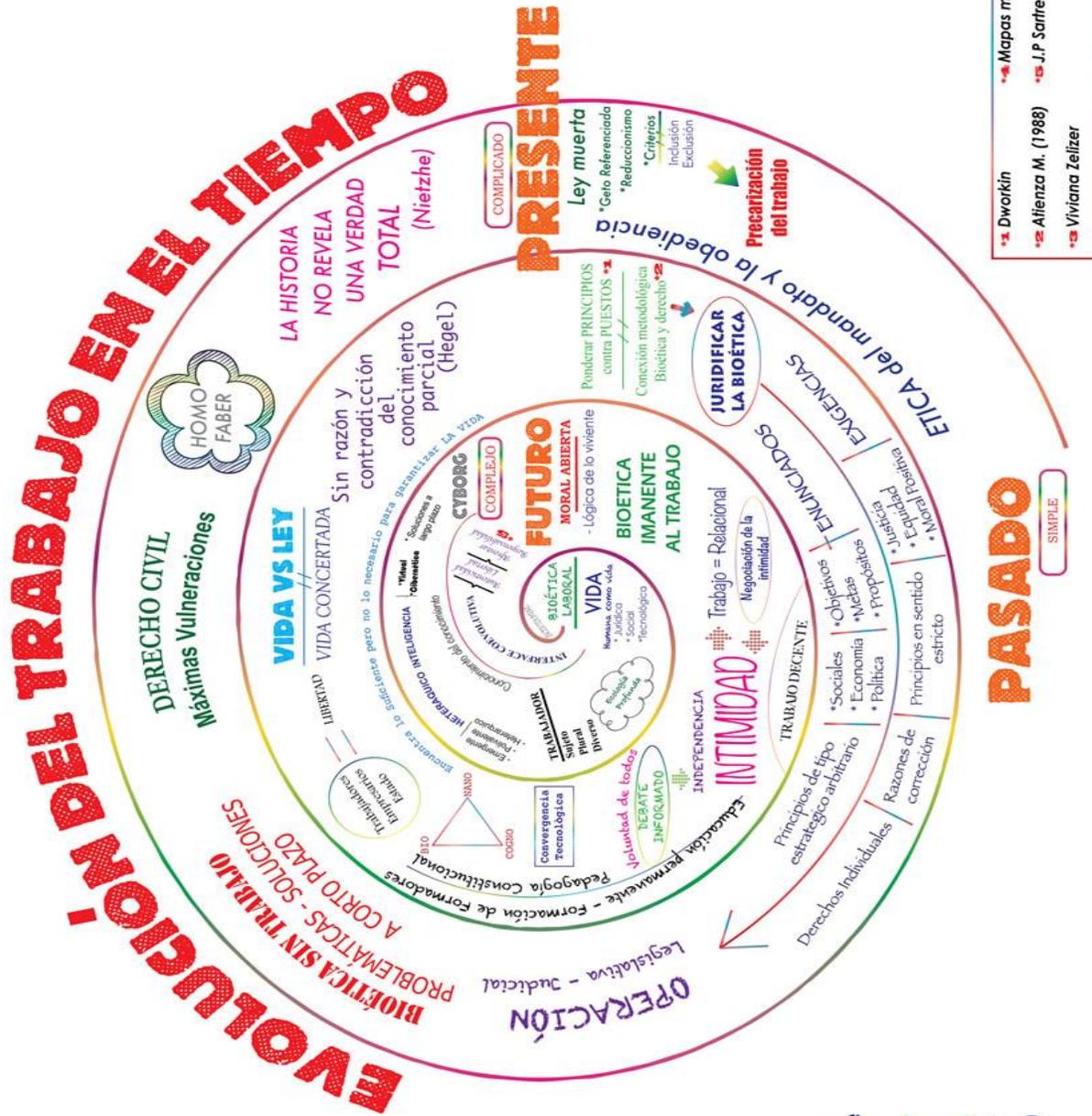
¿Cuáles son los aspectos más significativos del texto? ¿Por qué la elección de la idea principal?

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

⁶⁰ Manual de derechos laborales N° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención laboral. 2020. Medellín-Colombia

⁶¹ Ibidem

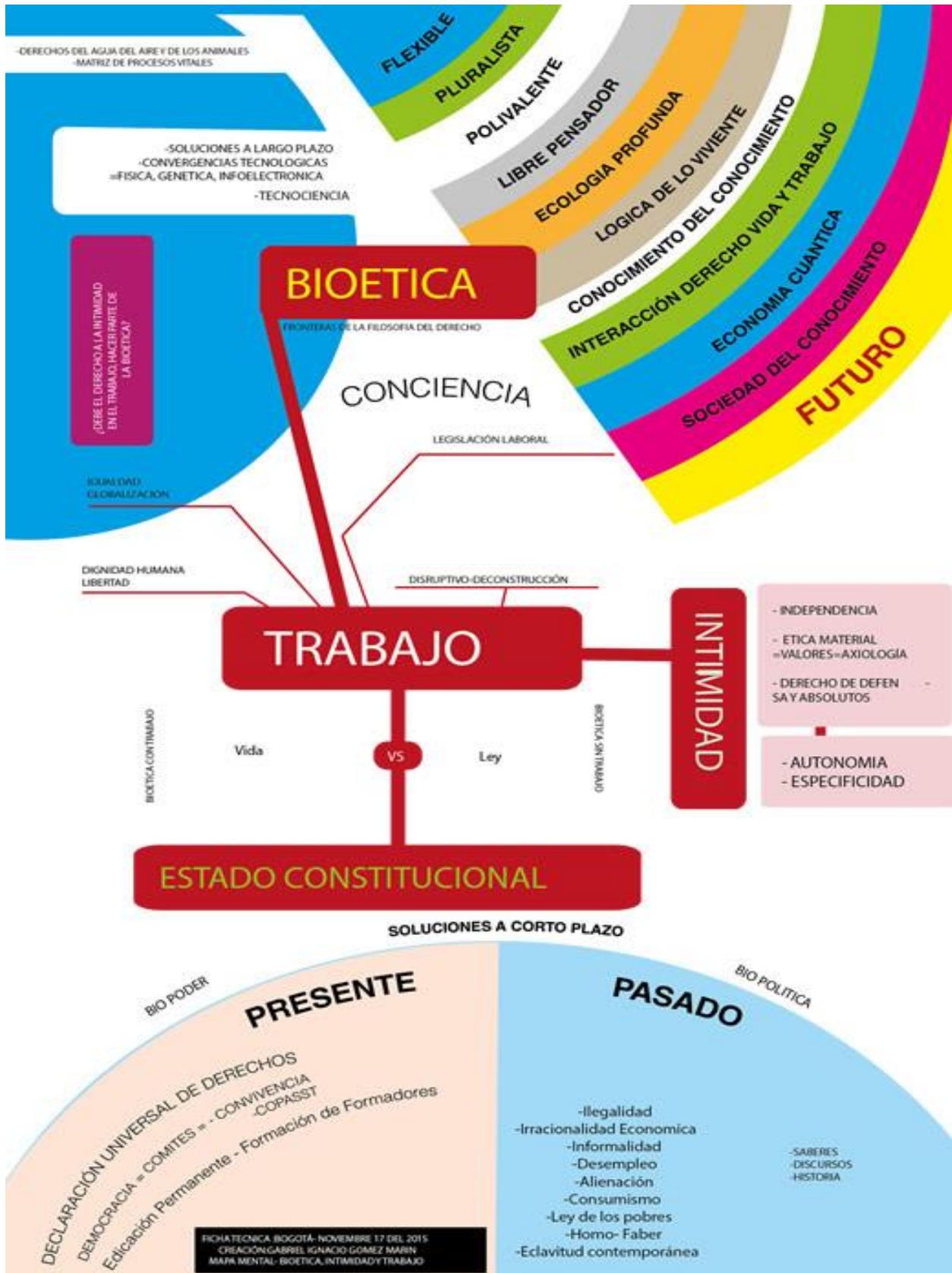
la comprensión del mapa mental.

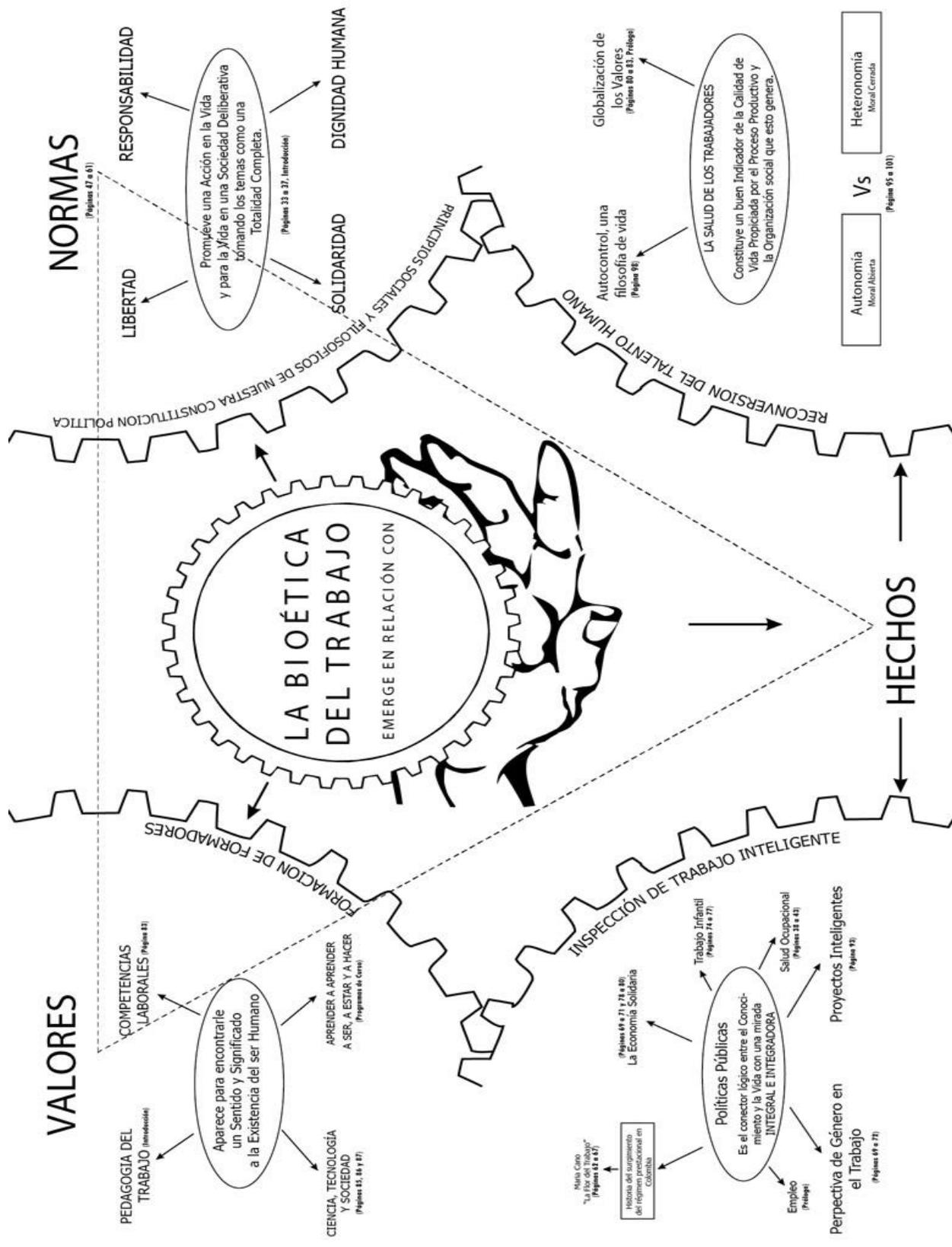


- 1. Dworkin
- 2. Alfinza M. (1988)
- 3. Viviana Zelizer
- 4. Mapas mentales
- 5. J.P. Sartre

Estrella Irradiante

 4.000.000 de años



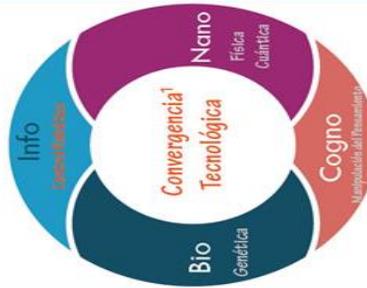


Encarnar la viabilidad de la vida a partir de la incertidumbre

Mentores, Doctores en Bioética Ingerborg Carvajal Freese y Daniel Meneses Carmona.
 Gestor, Magister en Bioética, Gabriel Ignacio Gómez Marín
 Productor, Ingeniero Juan David Pulido Gómez.
 ISBN: 9789583359687

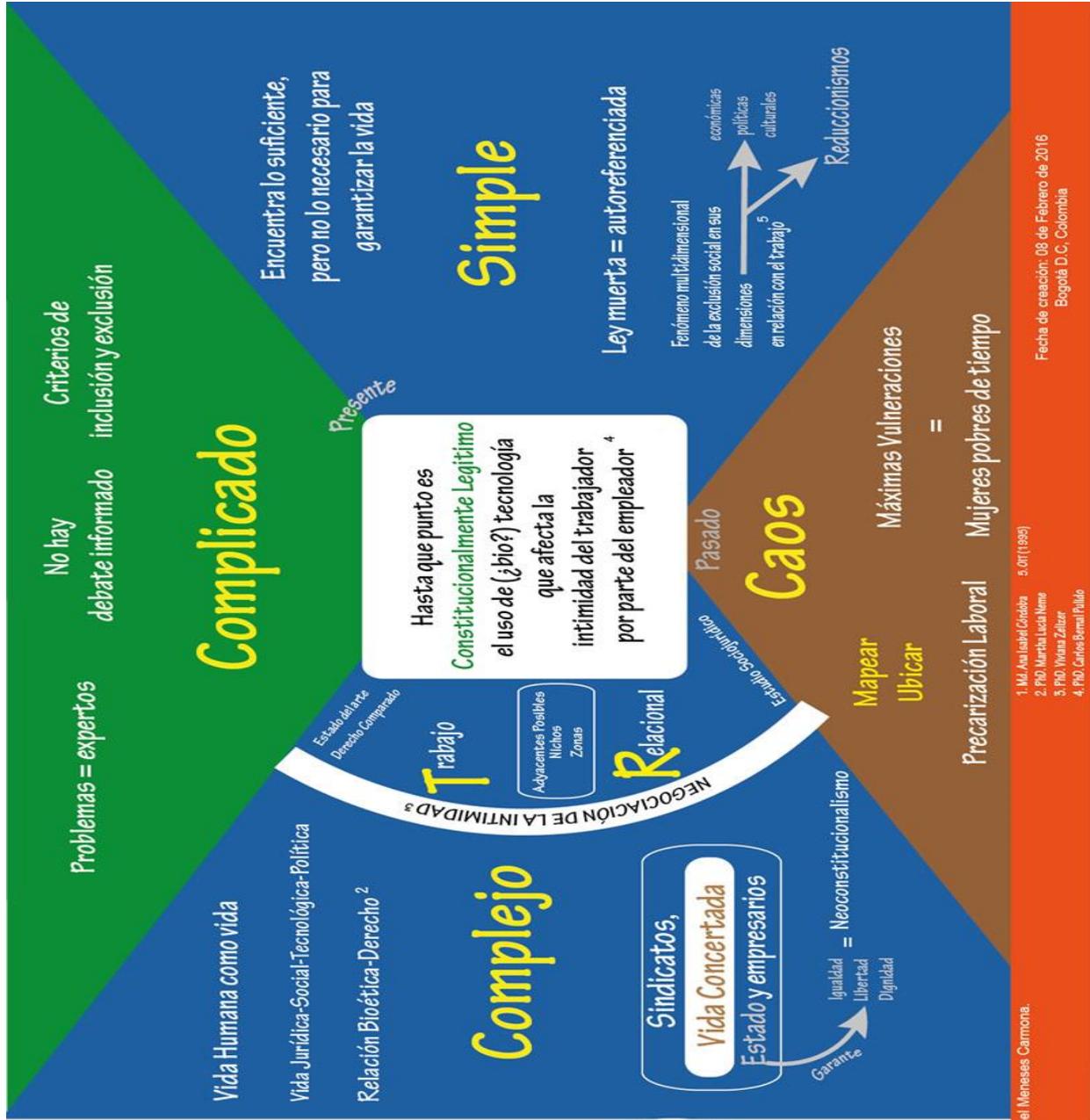
Bioética Inmanente al Trabajo

Llevar los Principios a las reglas



Sentencia T629 de 2010

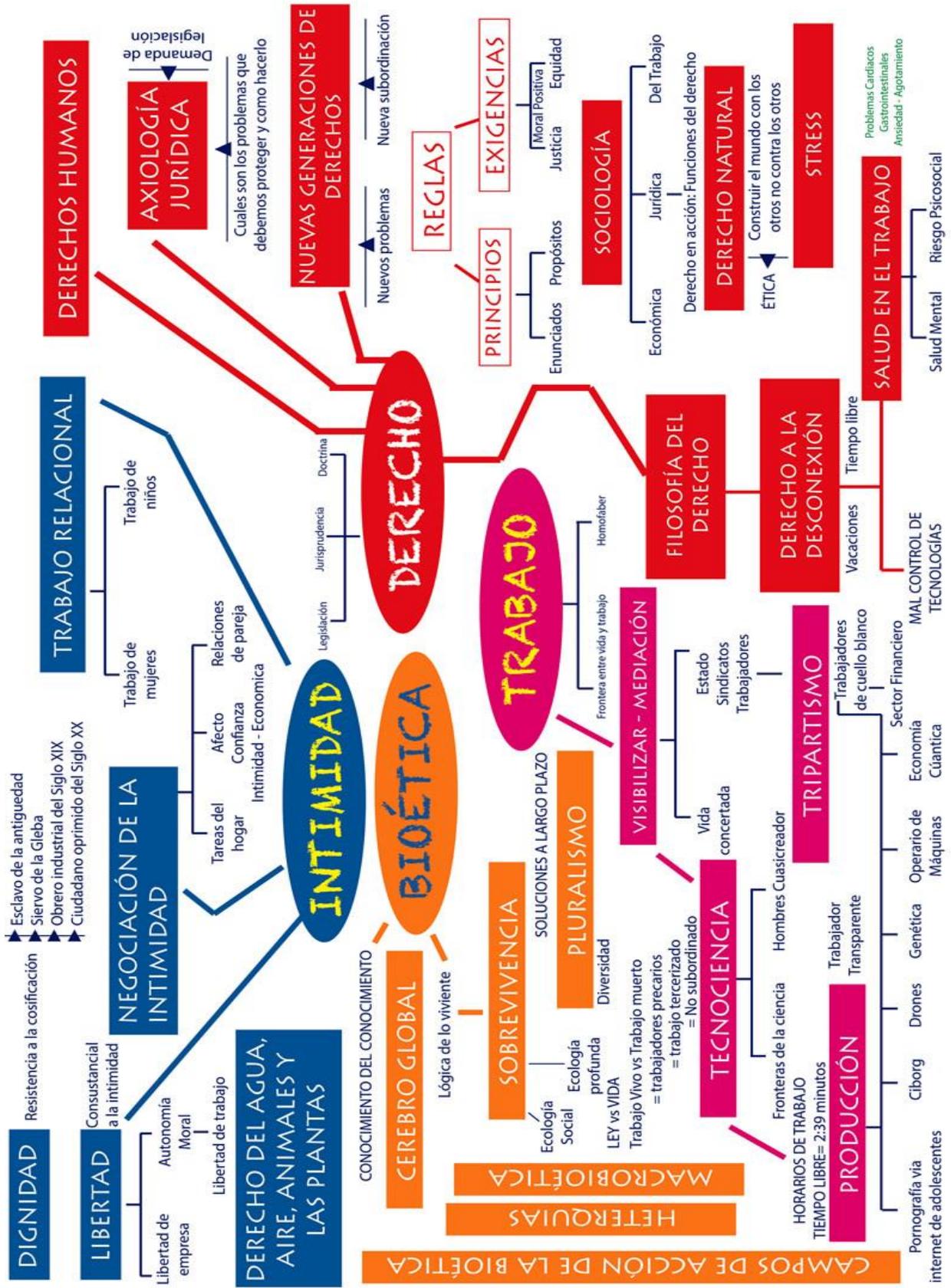
Pluralidad de opciones morales

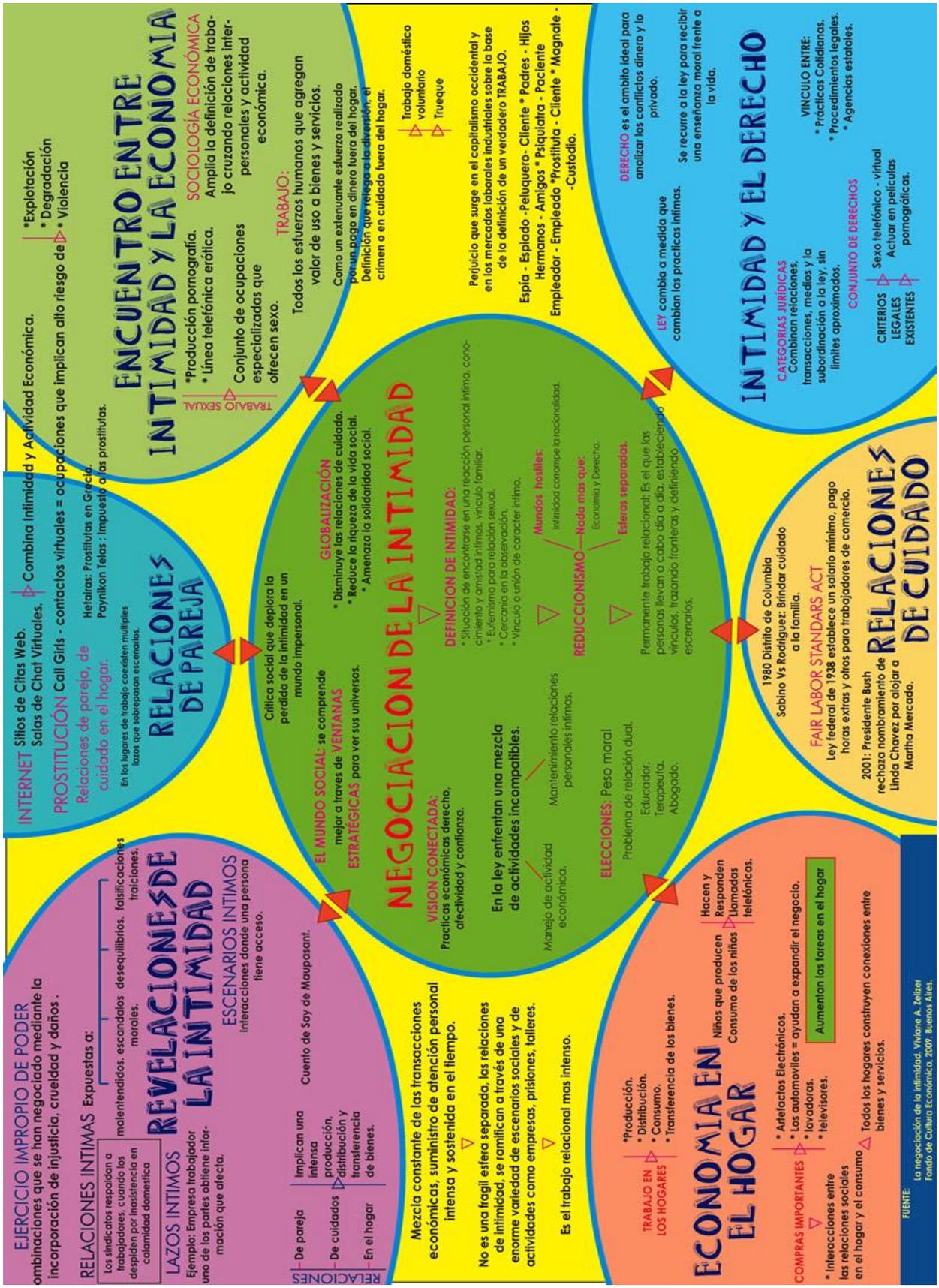


Fecha de creación: 08 de Febrero de 2016
 Bogotá D.C., Colombia

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



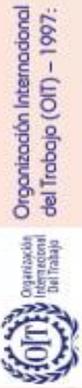




FIENIE: La negociación de la intimidad. Viviane A. Zeizer. Fondo de Cultura Económica. 2009. Buenos Aires.



INTERNACIONAL



Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 1997:

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

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



reino unido

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



declaración universal de Bioética y Derechos humanos 2005

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

- * El derecho al respeto de la autonomía personal
 - * El derecho al respeto de la integridad personal
 - * El derecho al respeto de la integridad personal
- Menciona problemática de los derechos relacionados con los condicionamientos sociales y económicos de la vida

consejo nacional de Bioética

Ley 1374 de 2010; sus objetivos son la búsqueda de la erradicación de la pobreza, valoración de la dignidad humana. Busca: La promoción del bien general, asesorar, reflexiones éticas de ciencia y tecnología, promoción de la educación en bioética.

consejo de europa en 1950

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



Unión Europea

tribunal europeo de derechos humanos
Sentencia en contra del trabajador: *Bărbulescu vs Rumania*, sobre la utilización del trabajador de sus dispositivos electrónicos

LEGISLACION UNIVERSAL SOBRE TRABAJO, INTIMIDAD Y BIOÉTICA



ONU

La Declaración Universal de los Derechos Humanos expedida por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948 consagra el derecho al trabajo (Art. 23) y el Art. 12: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques. Resolución A/RES/98/167 de la Asamblea General de la ONU relativa al derecho a la privacidad en la era digital. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículo 8.1 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades fundamentales



chile

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

italia

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



francia

Ley Khumiri 1º de enero de 2017
"Derecho a la desconexión de dispositivos electrónicos en vacaciones y en horario no laborales"

normas

Ley 1474 de 2011, Artículos 80 y 81, divulgación de campañas institucionales de prevención de la corrupción, protección y promoción de los derechos fundamentales de los colombianos. Resolución 25-66 de 2008 en su Art 14, crea los comités de convivencia laboral.

jurisprudencia

Sentencia T-629 M0, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de medio cabeza de familia y en estado de embarazo.
Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional, protección al trabajo en todas sus modalidades.
Sentencia T-444 de 1992, sobre el derecho genérico a la intimidad.
Sentencia T-768 de 2002. "En relación a la intimidad en el trabajo, la Corte Constitucional señala que la información relacionada con el ámbito de trabajo tiene repercusión social, y en esa medida no tenía una protección elevada como la del domicilio personal".
Sentencia T-427 de 2013, se determinan cuatro tipos de información: la pública, la semiprivada, la privada y la reservada.
Sentencia de la Corte Constitucional T-768 de 2006, analiza los medios de control a través de videos por parte de una entidad financiera.
Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia, Magistrado Ponente: Estanilo Chiriqués Muñoz.
Sentencia T - 444 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

conceptos

Sobre la utilización del polígono, el concepto N°11614-47/2012 del Ministerio del Trabajo, trabajadores de empresas de seguridad privada y de la Unidad Administrativa Especial de la Dirección de Impuestos y Aduanas nacionales donde su uso se encuentra regulado.

COLOMBIA

constitución política

Artículo 1º de la Carta, titulado "De los principios fundamentales", se señala que uno de los fundamentos del estado social de derecho es el trabajo.
Artículo 13, establece propiamente la noción de vida privada y sus implicaciones.
Artículo 21, regula el derecho a la honra.
Artículo 33, prohibición de obligar a una persona a declarar contra sí o contra sus seres queridos.
Artículo 74, acceso de los particulares a los documentos públicos y el secreto profesional.
Artículo 28, regula lo relacionado sobre inviolabilidad del domicilio.
Artículo 25, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Artículo 33. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.

8. EPÍLOGO.

8.1 El sueño de escribir un libro:

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

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

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

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

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

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

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

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

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."⁶²

⁶² Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

8.2 Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia:

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

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

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

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

Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarlos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en

la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la Universidad Piloto de Colombia.

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

“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

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

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “Universitas Scholarium”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.⁶³

⁶³ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

9. BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS:

Ana Cristina Restrepo Jiménez. El deseo de gravar. El Espectador. 10/02/2023.

Castanyer, O. (1996): El asertividad: expresión de una sana autoestima. Guía para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. 2015. Positiva compañía de seguros,

Defensoría del Pueblo. Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia. Derechos Humanos Laborales. 2023. Bogotá. D.C.

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.

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

Holmes Paz Quiñonez Publicado por Marcial Guillermo Perez Herrera 2007.Guía para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. 2015. Positiva compañía de seguros,

Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

Jaime Escobar Triana, Ingeborg Carvajal Freese. Daniel Meneses Carmona. Acercándonos a la Bioética como nueva inteligencia. Editorial Kimpres Ltda. 2002. Colección Pedagogía y Bioética. Universidad El Bosque. Bogotá.

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

María José Escudero García. Reconocimiento legal del suicidio como accidente laboral: implicaciones psicosociales. Universidad Miguel Hernández. Máster en prevención de riesgos laborales., Julio de 2019. Alicante.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social Gobierno de España. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid. Preguntas frecuentes en riesgos psicosociales. Edita: UGT-Madrid. Imprime: Gráficas de Diego. Depósito Legal: M-15716-2018.

Ministerio de las TICs. Guía con lineamientos generales para el uso de tecnologías emergentes. 2019.

Organización Internacional del Trabajo 2023. Primera edición 2023. La inspección del trabajo en Colombia a la luz de las normas internacionales y los convenios de la OIT

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

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

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

Ambito, (2023). Inteligencia Artificial: en qué áreas mejora la vida de las personas. Recuperado de: <https://www.ambito.com/tecnologia/inteligencia-artificial-que-areas-mejora-la-vida-las-personas-n5745495>

Andrés, Á. (2023). 10 tipos de discriminación laboral y cómo evitarlos. Blog De Recursos Humanos De Bizneo HR: Práctico Y Actual . <https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/>

BBC News Mundo. (2021, June 3). Cómo el trabajo excesivo nos está matando (literalmente). BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-57204229>

Beltrán, K. a. P. (2020, 3 de mayo). El negocio de los modelos 'webcam' se dispara con la pandemia. ElTiempo . <https://www.eltiempo.com/cultura/modelos-webcam-en-la-pandemia-491058>

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>

Derecho Laboral - Concepto, orígenes, fuentes y características . (Dakota del Norte). Concepto. Recuperado de: <https://concepto.de/derecho-laboral/>

Estrella Flores-Carretero. Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes (IEIE). Madrid. Las 4 formas de discriminación a la comunidad LGBT en la sociedad y el trabajo. Obtenido 30/03/2023: <https://www.ieie.eu/discriminacion-a-la-comunidad-lgbt- sociedad-y-trabajo/>

lifeder. (2020). Valores vitales: definición, tipos, características, ejemplos. Lifeder. <https://www.lifeder.com/valores-vitales/>

Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

Jaimes, C. (2019, September 9). Preocupantes cifras sobre suicidio: cada 40 segundos se suicida una persona en el mundo. CONSULTORSALUD. <https://consultorsalud.com/preocupantes-cifras-sobre-suicidio-cada-40-segundos-se-suicida-una-persona-en-el-mundo/>

Koneggui. (2017, August 18). Los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo. Koneggui. <https://koneggui.com.ec/blog-iso/los-riesgos-psicosociales-en-el-puesto-de-trabajo>

Las muertes derivadas de los excesos de trabajo no dejan de crecer año tras año y la crisis por la pandemia ha acentuado el problema. Prensa Ibérica Media. Editorial Prensa Alicantina S.A.U. Obtenido 30/03/2023: <https://www.informacion.es/sociedad/2021/09/27/morir-vida-trabajo-asesina-camara-57734623.html>

Laura Oliveira. Psyalive. Conexa. El Mobbing como factor de riesgo ante el suicidio. Obtenido 10/03/10 <https://www.psyalive.com/blog/el-mobbing-como-factor-de-riesgo-ante-el-suicidio/>

Mercedes Barea. El suicidio de un trabajador puede considerarse accidente laboral. Affor Health. Obtenido 6/03/20223: <https://afforhealth.com/el-suicidio-de-un-trabajador-puede-considerarse-accidente-laboral/>

Ministerio de Trabajo & Universidad Piloto de Colombia. (2019). El mundo del trabajo y la bioética laboral. Programa radial, podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia. Recuperado el 20 de abril de 2022, de <https://bioeticadeltrabajo.org/>

Nueva ISO 45001. Estrés laboral como causa de suicidio. Obtenido: <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/12/estres-laboral-como-causa-de-suicidio/>

OMS. Campaña mundial contra el edadismo, iniciar una conversación sobre el edadismo. Obtenido 24/04/2023: dn.who.int/media/docs/default-source/campaigns-and-initiatives/global-campaign-to-combat-ageism/guide---initiating-a-conversation-about-ageism---es.pdf?sfvrsn=f8124aa0_22&download=true

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>

Portafolio. (2022, July 22). Los retos en materia de empleo que tendrá el nuevo gobierno. Portafolio.co. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/retos-en-empleo-que-tendra-el-nuevo-gobierno-gustavo-petro-568503>

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

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

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

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

Ramos, A. (2015, March 27). Modalidades de las Relaciones de Trabajo. Actualidad Y Estudio. <https://caridadenlaverdad.wordpress.com/2015/03/26/modalidades-de-las-relaciones-de-trabajo/>

Retos en materia laboral y de empleo frente al nuevo gobierno y Congreso de la República. Agencia de información laboral. Escuela Nacional Sindical. Obtenido 5/04/2022: <https://ail.ens.org.co/opinion/los-cinco-mitos-de-la-reforma-laboral-que-tienen-los-empleadores/>

Rodriguez, K. (2019). Suicidio de un trabajador. Progressus. <https://progressus.com.co/depresion/suicidio-de-un-trabajador/>

Romero, S. (2019). Los trabajos con más tasas de suicidio. Muy Interesante. <https://www.muyinteresante.es/salud/2318.html>

Sarah Romero. Los trabajos con más tasas de suicidio. Muy interesante. Zinet Media Group. Obtenido 5/04/2022: <https://www.muyinteresante.es/salud/2318.html>

Sparza, C. M. (2021, December 9). Edadismo: ¿cómo se genera esta discriminación a las personas mayores? - Universidad Católica de la Santísima Concepción. Universidad Católica De La Santísima Concepción. <https://www.ucsc.cl/noticias/edadismo-como-se-genera-esta-discriminacion-a-las-personas-mayores/>

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>

10 ÍNDICE TEMÁTICO.

¿Cómo funciona la IA?	74
¿Por qué es importante?	74
¿Qué es el programa?	44
Agenda - mesa de trabajo:	53
Alianza estratégica:	34
Angela Gómez Marín. Primera Temporada Año 2023.	96
Antecedentes.	12
Aplicabilidad y usos en el sector gobierno de la IA.....	75
Aprender a cuidar el entorno.	95
Aprender a cuidarse.....	94
Aprender a decidir en grupo.....	94
Aprender a valorar el saber cultural y académico.	95
Aproximación al concepto de los derechos humanos laborales.	77
Articulación educativa con el colegio de inspectores de trabajo.	38
Componente saber hacer:	37
Comunidad lgbt en la sociedad y el trabajo.	85
Concepto del derecho a la salud en el trabajo.	79
Construcción social del territorio:	36
Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial:.....	47
Datos para prevenir la discriminación laboral de los adultos mayores.	91
Desarrollo de la iniciativa.	14
E-learning.....	35
Enlaces de interés:.....	39
Epílogo.	142
Estado mundial sobre el edadismo.	123
Estatuto del Trabajo.	86
Estefanía Gómez Castaño. Primera Temporada Año 2023.....	71
Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación :	38
Estrés laboral como causa de suicidio.....	106
Ética como proceso vital.	92
Ética como un programa de instalación en el mundo.....	125
Gestión y transferencia de conocimiento:	38

Herramientas para una buena convivencia.....	127
Impacto generado.	39
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:.....	57
Inteligencia artificial.	74
Introducción:	46
Investigaciones:.....	36
Mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.....	130
Mapas mentales.	128
Mensajes clave para prevenir la discriminacion laboral de los adultos mayores.....	90
Metodología.	51
Mobbing como factor de riesgo ante el suicidio.	110
Modelaje web cam. El deseo de gravar.....	72
Nuevo modelo de desarrollo.	87
Objetivos:	46
Podcast	16
Podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio De Trabajo Y La Universidad Piloto De Colombia.	40
Portafolio de servicios:.....	35
Prevención del suicidio de los trabajadores.	108
Primera parte: acercándonos a la bioética como nueva inteligencia.	88
Principales beneficios.....	74
Prohibición de todo tipo de discriminación.....	81
Proyectos de construcción de social del territorio:.....	37
Reconocimiento legal del suicidio como accidente laboral: implicaciones psicosociales.....	113
Relaciones triangulares en el trabajo.....	83
Reseña histórica de la universidad piloto de colombia:	145
Retos de la tecnología y los trabajos en plataformas.	86
Retos en materia laboral y de empleo segunda parte.	86
Riesgo psicosocial por exceso de trabajo.....	116
Riesgos psicosociales en el entorno laboral.	104
Riesgos psicosociales en el trabajo.	97
Segunda parte aprendizajes básicos para la convivencia social.....	94
Segunda parte: acercándonos a la bioética como nueva inteligencia.....	122

Sueño de escribir un libro: 143
Trabajos con más tasas de suicidio. 118
Visión: 46

Estefanía Gómez Castaño



ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

• EXPERIENCIA LABORAL

Asistente en Precios de Transferencia

PriceWaterhouseCooper, Abr-2022 - Abril-2023

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

Coordinadora artística y cultural de Programa Radial

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

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

Practicante- Área comercial

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

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

• ACERCA DE MI

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

• EDUCACIÓN

Profesional en negocios internacionales

Universidad Piloto de Colombia
2021

Bachiller Académico

Colegio Jonathan Swift
2014

• CURSOS/ IDIOMAS

Curso de inglés

American School Way, 2022 - Actualidad

Negociación exitosa: estrategias y habilidades esenciales

Coursera, 2019

¿Cómo construir el concepto de negocio?

Cámara de comercio de Bogotá, 2019



tefagomez18@hotmail.com



Cel: 301 7910512



Bogotá D.C, Colombia

ÁNGELA MARÍA GÓMEZ MARÍN

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



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.

Visítanos en:

amazonmusic

 **Spotify**

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667

