AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

PROGRAMA RADIAL

EL MUNDO DEL TRABAJO

Y LA BIOÉTICA LABORAL

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA

PRIMERA TEMPORADA 2023

Diálogos

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

GESTORES:

Ministra de Trabajo

Gloria Ines Ramirez Rios

Viceministro de Relaciones laborales e inspección:

Edwin Palma Egea

Secretario General

Guillermo Rojas Forero

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada Sanchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Luz Angela Martinez 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

Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 1ra 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.

3ªEdición: 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.

4ªEdicion. 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.

5ªEdicion. 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.

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

7ªEdicion. La Ecologización del Trabajo. 20 de noviembre de 2022.

8ªEdicion. 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.

9ªEdicion. Tendencias Laborales. 25 de Noviembre del 2022.

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

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023
11ªEdición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 1ra Temporada 2023. Junio 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: Camacho, P. (2022, June 29). ¿Qué significan las siglas LGTBIQ+? EuropaFM. https://www.europafm.com/noticias/que-significan-siglas-lgtbiq_2022062962bc2469f6f84d0001d6451b.html

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.

El empleo es de todos
Mintrabajo
Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •
Audio libro digital en versión pódcast
Difusión de la bioética y de la normatividad de los derechos fundamentales del trabajo y de la política de trabajo.
Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.
o haz clic aquí
Universidad Piloto de Colombia
Red de Radio Universitaria de Colombia
www.bioeticadeltrabajo.org

TABLA DE CONTENIDO

1 ANTECEDENTES. 11

1.1 DESARROLLO DE LA INICIATIVA 13

2 PODCAST 14

3 ALIANZA ESTRATÉGICA 32

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 33

3.1.1 E-learning 33

3.1.2 Investigaciones: 34

3.1.3 Construcción social del territorio 34

3.1.4 Proyectos de construcción de social del territorio: 35

3.1.5 Componente saber hacer 35

3.1.6 Gestión y transferencia de conocimiento 35

3.1.7 Estrategia de transferencia de conocimiento e innovación 36

3.2 ARTICULACIÓN EDUCATIVA CON EL COLEGIO DE INSPECTORES DE TRABAJO 36

3.3 IMPACTO GENERADO 36

3.4 ENLACES DE INTERÉS 37

4 PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA 38

4.1 ¿QUÉ ES EL PROGRAMA? 42

4.1.1 Introducción: 44

4.1.2 Objetivos 44

4.1.3 Visión: 44

4.1.4 Contenido temático - marco normativo y jurisprudencial 45

4.1.5 Metodología 49

4.1.6 Agenda - mesa de trabajo: 51

4.1.7 Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial: 55

5 PRIMERA TEMPORADA. AÑO 2023. 69

5.1 RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. 70

5.1.1 Por favor, Háganos un panorama sobre los riesgos psicosociales en el trabajo 70

5.1.2 ¿Qué es el riesgo psicosocial laboral y cuáles son sus características? 71

5.1.3 Características: 71

5.1.4 ¿Cuáles son los factores psicosociales que intervienen en el puesto de trabajo? 72

5.1.5 Contenido de la tarea y carga mental del trabajo 72

5.1.6 Desarrollo profesional- Cambios en la organización 73

5.1.7 ¿Cuáles son las consecuencias de los factores psicosociales? 74

5.1.8 ¿Es necesario que la empresa consulte a los trabajadores en la realización de la evaluación de los riesgos psicosociales? *76*
5.2 VALORES EN EL TRABAJO *77*
5.2.1 ¿Quién es Sara Caicedo? Cuéntanos un poco de ti *77*
5.2.2 ¿Cuál es su visión sobre los valores en el trabajo? *77*
5.2.3 ¿Cuáles son los principios que debe tener un buen empleador/jefe? *78*
5.2.4 ¿Qué es un buen trabajador? *79*
5.2.5 ¿Qué es el buen trato en el trabajo? *80*
5.2.6 ¿Cuál es el impacto de las largas jornadas laborales en el trabajador? *81*
5.2.7 Haganos unas reflexiones finales *82*
5.3 DERECHO DE ASOCIACIÓN. 84
5.3.1 ¿Qué es la confederación general del trabajo, CGT? *84*
5.3.2 ¿Qué es la libertad sindical y la negociación colectiva? *84*
5.3.3 ¿Qué es el derecho a la huelga? *85*
5.3.4 ¿Qué es la intermediación o tercerización laboral ilegal? *87*
5.3.5 ¿Debe garantizarse la libertad de expresión sindical a través de las herramientas tecnológicas de la empresa? *88*
5.4 ASERTIVIDAD EN EL TRABAJO. 90
5.5 GRUPO ÉLITE DE INSPECCIÓN LABORAL POR LA EQUIDAD DE GÉNERO. 93
5.6 TRABAJO SEXUAL 97
5.7 PANORAMA LABORAL PARA POBLACIÓN LGBT EN COLOMBIA. 104
5.8 PANORAMA LABORAL DEL REFUGIADO Y MIGRANTE. 109
5.9 RIESGOS LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 118
5.10 EDADISMO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ARTISTA PROFESIONAL ADULTO MAYOR. PARTE 1 120
5.11 EDADISMO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ARTISTA PROFESIÓN ADULTO MAYOR. PARTE 2 124
5.11.1 Preguntas básicas sobre el edadismo *124*
5.12 MEGATENDENCIAS ADMINISTRATIVAS 126
5.13 COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL 130
6 MAPAS MENTALES. 137
6.1 EL MAPA MENTAL Y EL JUEGO DE ROLES COMO HERRAMIENTAS PARA MULTIPLICAR APRENDIZAJES 139
7 EPÍLOGO. 151
7.1 EL SUEÑO DE ESCRIBIR UN LIBRO 152
7.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA 154
8 BIBLIOGRAFÍA 156
9 ÍNDICE TEMÁTICO. 160

1. ANTECEDENTES.

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

- Desarrollo de alianzas estratégicas[1], implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde las Universidades del Valle[2] y Piloto[3].
- Página web con más de catorce mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo[4].
- 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 trabajo[6], escuchado masivamente, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo.
- Mediante inspecciones preventivas[7], se fortaleció la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas[8], incorporando la bioética a su misión, visión y valores.

[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 nomas 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. Arteb. 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. Arteb. 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, retrasmisiones de series del programa de radio abierta "el mundo trabajo" y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, trasmisiones 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. Arteb. 2018.Bogotá.

[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. Ibídem.p.p.127.

[8] Amarilo 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.

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 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

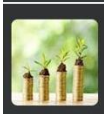
El Mundo Del Trabajo Y La Bioética Laboral

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

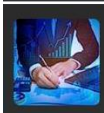


31-05-2023
LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE
Conferencistas:Inspectora de trabajo Ana Patricia Garzón
39 min

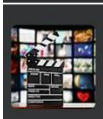
31-05-2023
LAS INCAPACIDADES LABORALES (PRIMERA PARTE)
Conferencista:Fabio Vargas Subdirección de Inspección del Ministerio de Trabajo
38 min

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 SINDIDIAL 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

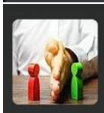
21 min

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

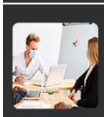
TRABAJO DESDE PLATAFORMAS DIGITALES

Conferencistas:Octavio Arcila Quintero, Julian Serna Giraldo

22 min

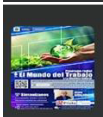
30-05-2023
BIENESTAR LABORAL
Conferencista:Octavio Arcila Quintero
22 min

30-05-2023
ÉTICA Y TRABAJO
Conferencistas:Octavio Arcila Quintero Julian Serna Giraldo
28 min

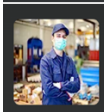


30-05-2023
LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO
Conferencista:Octavio Arcila Quintero
29 min

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 trabajoJulian 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 trabajoLeonardo 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

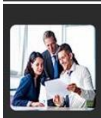
29-05-2023
EL BIENESTAR LABORAL (PRIMERA PARTE)
Conferencista:Inspector de trabajo Natalia Calderón Páez
39 min

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...

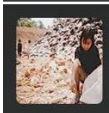
43 min

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

31-05-2023

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN INTEGRAL AL ADOLESCENTE TRABAJADOR (PRIMERA PARTE)

Conferencista:Aida Stella Duarte Bareño Profesional especializada de la subdirección de protección laboral dirección de derechos fundamentales Ministerio del Trabajo

41 min

31-05-2023

LAS INCAPACIDADES LABORALES (SEGUNDA PARTE)

Conferencista:Fabio Vargas Subdirección de Inspección del Ministerio de Trabajo

23 min

31-05-2023

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Conferencista:José Adolfo Castañeda Ramírez Coordinador de proyección social de la Universidad Piloto de Colombia

22 min

31-05-2023

AFECTACIONES LABORALES CON LA TECNOCIENCIA

Conferencistas:Inspector de trabajo Natalia Calderón Páez

24 min

31-05-2023

EL MUNDO DEL TRABAJO EN CONTEXTO

Conferencistas:Inspector de trabajo Frankz Barbosa Amaya

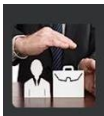
13 min

30-05-2023

TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA PARTE 2

Conferencista:Inspector de trabajo gabriel Ignacio Gómez Marín

15 min



26-05-2023

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALESCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO FABIO DE JESÚS ERNESTO VARGAS

42 min

26-05-2023

DERECHOS HUMANOS LABORALES

DERECHOS HUMANOS LABORALESCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO FRANK BARBOSA AMAYA

41 min

27-05-2023

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

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…

39 min

26-05-2023

INTERMEDIACIÓN LABORAL

INTERMEDIACIÓN LABORALCONFERENCISTA:ABOGADO CON MAESTRÍA EN BIOÉTICA GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARTÍN

43 min

26-05-2023

ACOSO LABORAL

ACOSO LABORALCONFERENCISTA:INSPECTORAS DE TRABAJO OLGA VALDERRAMA Y ANA PATRICIA GARZÓN

45 min

27-05-2023

LA INFORMALIDAD LABORAL

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…

47 min

27-05-2023

CULTURA DE CONTROL INTERNO

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…

39 min

27-05-2023

MIGRACIÓN COLOMBIA

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…

35 min

27-05-2023

FORMALIZACIÓN LABORAL

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…

36 min

27-05-2023

BIOÉTICA Y DERECHO AL TRABAJO Y A LA INTIMIDAD

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…

43 min

26-05-2023

POBLACIÓN VULNERABLE

CONFERENCISTA: INSPECTORES DE TRABAJO DE MINTRABAJO

44 min

26-05-2023

DERECHO DE ASOCIACIÓN Y EMPLEABILIDAD

DERECHO DE ASOCIACIÓN Y EMPLEABILIDADCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO GLORIA PATRICIA ORTEGA BEDOYA

48 min

27-05-2023

LA GUADUA

"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",…

35 min

27-05-2023

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA EN EL SECTOR FORESTAL

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…

40 min

27-05-2023

EL USO DEL SUELO

"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.…

37 min

27-05-2023

IMPACTO POR LA CONTAMINACION DEL PLASTICO (PRIMERA PARTE)

Conferencista: Gabriel Gómez Marín

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 Eliecer 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

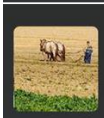
LAS ENCÍCLICAS PAPALES Y LA ECOLOGÍA

Conferencista: Julián Serna

31 min

27-05-2023
Cambio climático
Conferencista: Julián Serna
38 min

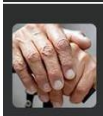
26-05-2023
EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES
EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTESCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO JHON JAIRO GÓNGORA TORRES
34 min



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 Marcelin, 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 LABORALCONFERENCISTA:INSPECTOR DE TRABAJO RAÚL MALAGÓN
33 min

26-05-2023
EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL
Presentación conceptos fundamentales y metodologíaConferencista: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

ENTERVISTA 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 PREVENCION DEL ACOSO LABORAL

ENTREVISTA A LA DOCTORA JULIA AMPARO RUIZ QUIROGA COORDINADORA DEL GRUPO DE RESLUCION DE CONFLICTOS Y CONCILIACION DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE LA PREVENCION 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 LATINOAMERICANO3. En que consiste su propuesta de una ética ciudadana.4. Cuáles son esos valores y principios que…

31 min

22-05-2023

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

22-05-2023

LOS DERECHOS MINIMOS E IRRENUNCIALES 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 IRRENUNCIALES DENTRO DEL VINCULO LABORAL.1) ¿La prestación económica de las vacaciones antes de…

41 min

22-05-2023

EL TRABAJO COMO SISTEMA BIOLÓGICO

INTERVENCION DE PLUBIO GUDBERTO 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

12-05-2023

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL

ENTREVISTA A ROBERTO GUTIERREZ GERENTE DE JABONES HADA, SOBRE LA FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL. 1. Que es Hada International 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

07-05-2023

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

07-05-2023

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.

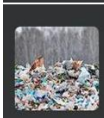
40 min

27-05-2023

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Conferencista: Ana Patricia Garzón Cadena

41 min

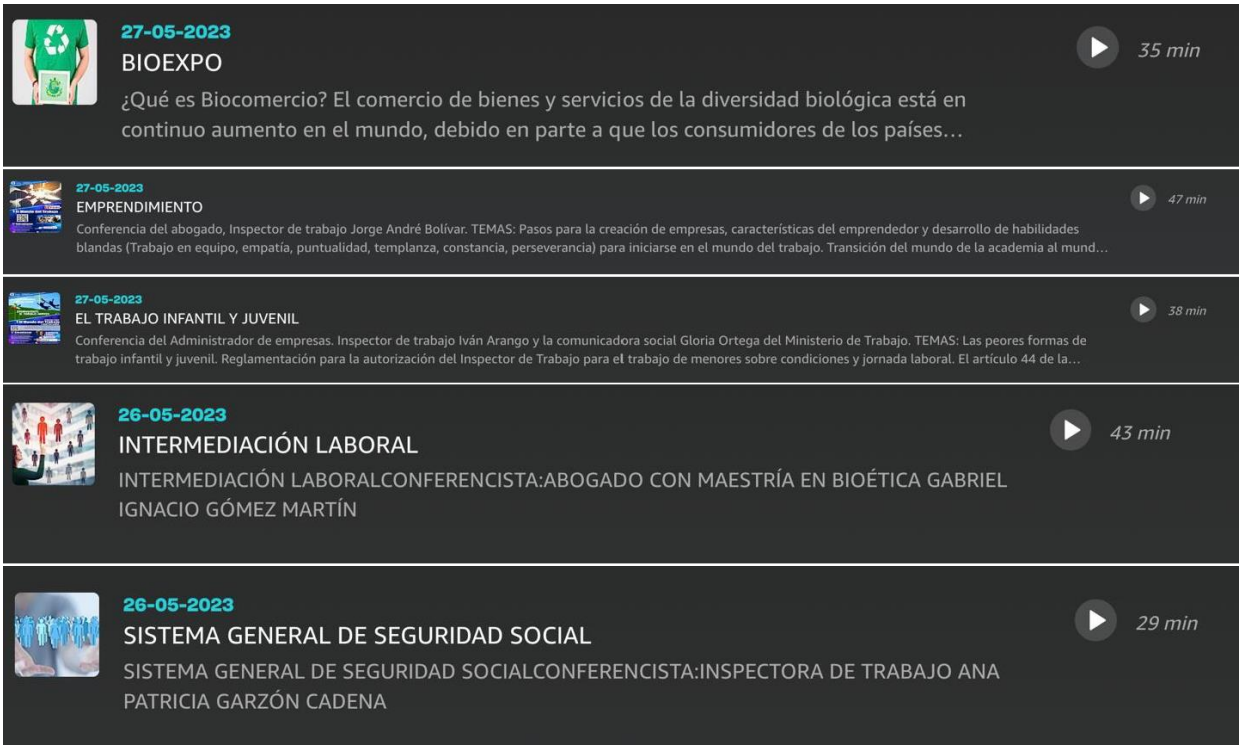


27-05-2023

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 LABORALCONFERENCISTA:ABOGADO CON MAESTRÍA EN BIOÉTICA GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARTÍN
43 min
26-05-2023
SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL
SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIALCONFERENCISTA: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 Piloto[9] , 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, compresión, 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.
- 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.

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]

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]

- 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.
[16] Ibidem.

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 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

[17] Ibidem.

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 1[18]

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

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

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

El programa institucional de radio "El mundo del trabajo" tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios

[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-eedea41dac4c

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: @Unipilotoradiohttp://tunein.com/station/?StationId=1

Figura 2.[19]

[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

4.1 ¿Qué es el programa?

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

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

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

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

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

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

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

4.1.1 Introducción:

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

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

4.1.2 Objetivos:

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

Los realizadores y participantes del programa radial 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
Piloto
El Mundo del Trabajo
Bioética y El Mundo del Trabajo
Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.edu.co/emisora/
Ingresa aquí
Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomezm@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
PROGRAMA INSTITUCIONAL
BIOÉTICA LABORAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO
La Dirección Territorial Bogotá en alianza estratégica con la Universidad Piloto de Colombia, te invita a seguir la transmisión de su programa radial institucional.
Consúltalo en:
http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral
Red de Radio Universitaria de Colombia
RADIO unipiloto ONLINE
UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA
Ingresa aquí

El Mundo del Trabajo Bioética Laboral

Red de Radio Universitaria de Colombia

RADIO unipiloto ON-LINE

CIENCIA
Formación de Formadores
Ética
SALUD OCUPA-CIONAL
MI PRIMER EMPLEO
LIBERTAD
Etica
Emprendimiento
VALORES
TRABAJO
NORMAS
LABORAL
LEGISLACION
SEGURIDAD SOCIAL
MERCADO DE TRABAJO
POBLACION VULNERABLE

Escúchala en:

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

Para mayor información

P : +300 574 78 11
ggomez@unipiloto.edu.co
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
Universidad Piloto de Colombia
Red de Radio Universitaria de Colombia
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.

El empleo es de todos
Mintrabajo
Programa radial
El Mundo del Trabajo
Ingresa aquí
Actualizate con Tito Martinez Ortiz conductor del programa.
Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.edu.co/emisora/
Tito Martínez
Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomezm@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org

ESTEFANÍA GOMEZ CASTAÑO.

Coordinadora cultural y artística del programa.

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

Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Labor y Recreación

Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y
Cultural del Programa Radial

Escúchalo aquí

Bioética del TRABAJO

Red de Radio
Universitaria de Colombia

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

El empleo es de todos
Mintrabajo
Programa radial
El Mundo del Trabajo
y La Bioética Laboral
SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE
Ingresa aquí
Conoce con Julián Serna Giraldo la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes.
Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.edu.co/emisora/
JULIÁN SERNA GIRALDO
Para mayor información:
+57 300 574 78 11
ggomezm@mintrabajo.gov.co
www.unipiloto.edu.co/emisora
www.bioeticadeltrabajo.org
Universidad Piloto de Colombia
Red de Radio Universitaria de Colombia

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.

g

El empleo es de todos
Mintrabajo
Programa radial
El Mundo del Trabajo
y La Bioética Laboral
DESCUBRE EL BIOTRABAJO
Y LA BIOLABORALIDAD
Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.edu.co/emisora/
Ingresa aquí
OCTAVIO ARCILA
Universidad Piloto de Colombia
Red de Radio
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.

JAMES OLARTE PEDRAZA

Ingeniero de sonido y productor

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 ❤

El futuro es de todos | Gobierno de Colombia

Bogotá, D.C., 30 de junio de 2022

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

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

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

DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO — LEGADOS

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

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

5. PRIMERA TEMPORADA. AÑO 2023.

5.1 RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.[22] E

ENTREVISTA A ANGELA MARIA GOMEZ MARIN

5.1.1 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 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

[22] 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.

trabajo; todo ello con la consiguiente excusa de la competitividad y la precariedad laboral generada.

5.1.2 ¿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 Trabajado 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.

5.1.3 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.

5.1.4 ¿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

5.1.5 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

5.1.6 Desarrollo profesional- Cambios en la organización:

- Cambios indirectos

- Cambios directos:

o Rotación de tareas

o Ampliación de tareas

o Enriquecimiento de tareas

o Trabajo en grupos

Estilos de mando

- Autoritario

- Pasivo

- Paternalista

- Democrático o participativo

La Participación - La Comunicación

- Interna/Externa

- Formal/informal

- Ascendente/descendente.

5.1.7 ¿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.

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.

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.

1. 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 (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.
2. 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.

3. 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.

4. 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. 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.

6. 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.

5.1.8 ¿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.

5.2 VALORES EN EL TRABAJO.

5.2.1 ¿Quién es Sara Caicedo? Cuéntanos un poco de ti.

Soy una docente universitaria, gerente de proyectos, esposa y madre, apasionada por la transformación de naciones. Soy Profesional en Finanzas y Relaciones Internacionales de la Universidad Externado de Colombia, Especialista en Finanzas de EAFIT, MBA (Master in Business Administration) de Instituto de Empresa de Madrid y Scrum Master. Mis hobbies son la agricultura urbana, lectura, dictar charlas en temas de transformación de naciones, que se traduce en cómo podemos resolver las diferentes problemáticas partiendo de un buen diagnóstico y aplicando principios y valores.

Pueden seguirme en mis redes:

Facebook: @saracaicedo. consentidocomun
Youtube: @saracaicedo. consentidocomun
Instagram: @saracaicedo_consentidocomun
Twitter: @SaraCaicedo_

TikTok: @_saracaicedo

5.2.2 ¿Cuál es su visión sobre los valores en el trabajo?

Esta es la segunda parte de una serie sobre los valores en el trabajo, en la que hablaremos sobre los valores en el trabajo de los empleadores y jefes, pero antes hagamos un breve recuento de la primera parte de los valores en el trabajo, de cara a los trabajadores.

Todos podemos coincidir en que el trabajo es tal vez la actividad a la que más le dedicamos horas y energía semanalmente y en nuestras vidas. A juzgar por el estado de nuestra sociedad, sería importante detenernos un instante a pensar que lo que sucede en el trabajo tiene un impacto grande y que a través de él podemos transformar nuestras comunidades. Debemos integrar los valores universales al trabajo, lo que todos consideramos que es una virtud deseable y que genera un resultado positivo cuando se aplica a todas las personas, como la honestidad, la diligencia, la

responsabilidad, el compromiso, el respeto, la autodisciplina.

La economía de un país mejora cuando cada uno hace su trabajo en excelencia. Cada uno de nosotros realiza un intercambio del fruto de su labor con otras personas. Dependemos unos de otros. Estamos poniendo nuestras vidas en manos de otras personas.

Cada persona es importante, somos criaturas sociales y para que una sociedad funcione debemos pensar en los demás. Qué sucede si yo no hago las cosas bien en mi trabajo, si me incapacito frecuentemente y por cualquier razón, si no soy puntual, si no soy diligente, si no digo la verdad, si soy irresponsable, esto afecta a mis compañeros de trabajo, pero también a los clientes o los usuarios de un servicio.

El trabajo dignifica a las personas, las hace sentir útiles, les da realización personal. Por esta razón los subsidios no son buenos para las personas, porque muy en fondo el mensaje que estamos enviando es que las personas no son capaces de producir su propio sustento. Hay una crisis en el mundo laboral, por un lado, las empresas indican que no consiguen buenos empleados, que la rotación es muy alta y que las personas no están durando en los trabajos y que muchos no tienen la actitud adecuada. Pero también debemos ver el otro lado de la moneda, qué está ocurriendo en las relaciones de jefes y empleados.

5.2.3 ¿Cuáles son los principios que debe tener un buen empleador/jefe?

Pago justo y a tiempo. Hay una gran oferta de empleos, pero desafortunadamente la mayoría ofrecen sólo un salario mínimo. Por esta razón, muchos trabajadores tienen pocos incentivos para permanecer y la rotación en estos cargos es altísima, porque son trabajos muy demandantes en horarios y exigencias. Cuando investigamos si hay algunos incentivos adicionales, rara vez los hay y por eso aquellos que quieren ir más allá no sienten motivación alguna, solo están esperando poder conseguir un empleo que les pague así sea 10.000 pesos más o quede más cerca de su casa. Cada empresa debe pensar en cómo puede darles a sus empleados algo más por su esfuerzo, ya sea flexibilidad laboral, la posibilidad de adquirir bienes y servicios a bajos precios, incentivos atados a metas de desempeño cumplidas, una cultura organizacional que promueva el crecimiento profesional y personal (cursos, certificaciones, ascensos), el compañerismo, la solidaridad y un propósito trascendental.

Dado el desempleo actual, hay muchos jóvenes recién egresados que son contratados por un salario mínimo pero la expectativa es que tengan un desempeño superior. Debemos como empleadores reconocer el esfuerzo y el tiempo invertidos en sacar adelante una carrera. También hemos detectado que se le está pagando menos a los extranjeros, precisamente porque tienen una gran necesidad de poder conseguir empleo, y eso genera una reducción general de los salarios, porque hay personas dispuestas a emplearse por menos dinero. Cuando estudiamos los principios bíblicos encontramos claras advertencias contra esto: Las gentes de la tierra han hecho violencia y cometido robo, han oprimido al pobre y al necesitado y han maltratado injustamente al extranjero. Ezequiel 22:29. Al extranjero no maltratarás ni oprimirás, porque extranjeros fuisteis vosotros en la tierra de Egipto. Éxodo 22:21.

5.2.4 ¿Qué es un buen trabajador?

Un buen trabajador es un tesoro, me entristece ver que hay empleadores que no tienen ningún interés en retenerlos, creen que conseguir otro igual será muy sencillo y eso no es así. Personas con principios y valores como el compromiso, la lealtad, el servicio y la integridad son cada vez más escasas. Esto genera pérdidas económicas a las empresas por el tiempo y recursos que tardan en contratar personal nuevo, por la pérdida de la curva de aprendizaje para que un empleado pueda moverse ágilmente dentro de la cultura organizacional, que conozca a las personas, los procesos, el negocio y la tecnología, más todo el conocimiento que se va con él. Estas variables se deben tener en cuenta para establecer estrategias de retención de personal.

Es importante insistir en que el pago debe ser a tiempo, tanto para trabajadores como para contratistas y proveedores. Para personas de escasos recursos el primer mes de trabajo es complejo porque no tienen el dinero del transporte y alimentación y esperar hasta un mes puede ser imposible, los empleadores pueden pensar en dar anticipos sobre el salario para ayudarlos a financiar el arranque. Es una queja constante de los profesores universitarios, contratistas, que los periodos de pago son muy largos. Es un tiempo largo en que la persona ha llevado a cabo la labor y ha tenido que invertir en llevar a cabo el contrato, pagar su seguridad social por adelantado, para luego presentar su cuenta de cobro y en muchos casos tener que rogar para que le paguen su cuenta más allá de los 30 días. Las empresas que se financian con los proveedores no se dan cuenta que esto está moralmente mal, porque es una injusticia.

Hay casos en los que en diciembre se está desvinculando al personal alegando que ya se

terminó el objeto del contrato porque era "obra labor" o se definen contratos a término fijo que terminan el 15 de diciembre y luego los vuelven a contratar en enero 15. A veces parece que se aprovecharan de la situación de desempleo y que no es fácil conseguir trabajo para que las personas incluso acepten ser despedidas y luego recontratadas por un menor salario.

La biblia habla de esto: No te aproveches del empleado pobre y necesitado, sea este un compatriota israelita o un extranjero. Le pagarás su jornal cada día, antes de la puesta del sol, porque es pobre y cuenta solo con ese dinero. De lo contrario, él clamará al Señor contra ti y tú resultarás convicto de pecado. Deuteronomio 24:14-15, Levítico 19:13. Oigan cómo clama contra ustedes el salario no pagado a los obreros que les trabajaron sus campos. El clamor de esos trabajadores ha llegado a oídos del Señor Todopoderoso. Santiago 5:4

5.2.5 ¿Qué es el buen trato en el trabajo?

(Respeto, bondad, amabilidad) Cómo tratamos a los demás es una señal de nuestra sanidad interior y nuestra calidad humana. Cuando somos jefes, ¿cuál es el trato que tenemos hacia nuestro equipo a cargo? ¿Hacemos distinción de personas? ¿Somos muy amables con quienes tienen poder sobre nosotros, pero somos crueles y ásperos con las personas que dependen de nosotros? ¿En nuestro equipo tenemos favoritos, pero hay otras personas a las que tratamos mal y les hacemos exigencias imposibles? Este principio puede ser una buena guía:

"No hagan nada por egoísmo o vanidad; más bien, con humildad consideren a los demás como superiores a ustedes mismos". Filipenses 2:3 En la época en que fue escrita la biblia había amos y esclavos, pero creo que el principio es el mismo aplicable a jefes y trabajadores: "No serás un amo cruel, sino que temerás a tu Dios". Levítico 25:43 NVI "Y ustedes, amos, correspondan a esta actitud de sus esclavos, dejando de amenazarlos. Recuerden que tanto ellos como ustedes tienen un mismo Amo en el cielo, y que con él no hay favoritismos". Efesios 6:9

Afortunadamente cada vez son menos los casos, pero aún persiste el maltrato por parte de jefes, personas que no tienen ni aprendieron habilidades de liderazgo, que tienen amargura o resentimiento en su corazón y la proyectan en los demás. Amigos míos me han hablado de que su jefe les grita, les hace reclamos de mala manera delante de otras personas. Dada la incertidumbre económica del país, están congeladas las contrataciones, las personas que siguen empleadas tienen que trabajar más para compensar por la pérdida de empleos, vemos una gran presión por llevar a

cabo más actividades y proyectos en tiempo récord, teniendo que trabajar hasta altas horas de la noche y fines de semana.

Es preocupante que las reformas del gobierno actual como por ejemplo la estabilidad laboral absoluta, es decir, la imposibilidad de despedir sin justa causa a un trabajador y que, por regla general, sólo se permita la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pueden desincentivar aún más la contratación de personal nuevo, en sectores en los cuales se requiere una mayor flexibilidad por la estacionalidad de las empresas.

Aunque cada vez se habla más del tema de la integridad en las empresas y de la ética aún hay ambientes en donde hay acoso sexual hacia hombres y mujeres y las víctimas se sienten tan avergonzadas que no son capaces de denunciar porque perciben que no están las garantías para que se haga justicia, hay organizaciones que están siempre a favor de los empleadores de niveles más altos en la organización.

5.2.6 ¿Cuál es el impacto de las largas jornadas laborales en el trabajador?

El personal de muchas empresas y todo tipo de organizaciones está trabajando hasta altas horas de la noche (siguen trabajando al llegar a su casa) y fines de semana. A quienes devengan el mínimo las empresas les reconocen las horas extras (en general) pero al de “dirección y confianza” no. Algunas personas quisieran renunciar, pero no lo hacen porque necesitan desesperadamente su salario para mantener a su familia.

Recordemos que la jornada laboral máxima cambió con la ley 2101 de 2021, que disminuye las horas semanales de 48 a 42 de forma progresiva. Dice el artículo 162 del código sustantivo del trabajo que los trabajadores de dirección y confianza están excluidos de la jornada laboral máxima, es decir, que al no aplicarles ese límite máximo pueden tener una jornada superior de acuerdo con la naturaleza de su cargo. (Gerencie.com). Esto está llevando a fenómenos como el burnout y la gran renuncia.

En EE. UU., casi cuatro millones de trabajadores, equivalentes al 2,7% de toda la fuerza laboral, dejaron sus puestos en abril de 2021: la cifra más alta desde que se comenzó a llevar este registro en el año 2000. Resultados de un estudio encargado por Microsoft que revela que más de 40% de la fuerza laboral global está evaluando la posibilidad de cambiar de empleador este año (Bermúdez, 2021). Una de las razones de fondo fue que personas que querían renunciar en 2020

querían renunciar no lo hicieron por el temor a la crisis de la pandemia. La segunda razón fue el agotamiento laboral, muchas personas que se sienten quemadas y abrumadas entre las exigencias de su trabajo y la incapacidad de poder tener un balance y una vida familiar.

El Burnout es el síndrome "resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito" (OMS). En un artículo publicado el 17 de mayo, los autores, de instituciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalan que, cada año, 750.000 personas mueren de enfermedad coronaria isquémica y apoplejía, debido a largas horas de trabajo. Hay dos maneras principales en las que el trabajo excesivo puede reducir la salud y la longevidad. Una es el impacto biológico del estrés crónico, con un repunte en las hormonas del estrés que genera hipertensión y eleva el colesterol. Luego vienen los cambios de comportamiento. Esas largas jornadas podrían significar dormir poco, hacer escaso ejercicio, comer comida poco sana y fumar y beber para soportarlas. Los trabajadores también se sintieron estresados por la falta de apoyo de su jefe y una no razonable presión temporal. Otro problema puede ser que los valores de la empresa están seriamente en desacuerdo con los propios valores de la persona, lo que crea una sensación de tensión y disonancia, porque están haciendo algo en lo que no creen. (Ro, 2021).

He trabajado en 4 firmas de consultoría de negocios y el burnout es algo que yo he visto y experimentado. Algunas soluciones incluyen: mejor planeación y orden en el trabajo, evitar hacer crashing en los proyectos (es decir hacer el proyecto en un menor tiempo sin evaluar las consecuencias), menos multitarea, mayor enfoque, menos interrupciones, el trabajador debe ser honesto con su jefe y no aceptar más responsabilidades que superen el tiempo laboral disponible (push back), limitar la “reunionitis”, dimensionar bien las tareas por hacer versus el tiempo disponible.

5.2.7 Haganos unas reflexiones finales:

En la medida en que ambas partes (trabajadores y empleadores) apliquen los principios y valores de los que hemos hablado, se restaurarán las relaciones laborales y se construirá una sociedad más justa, más amable, con mayor unidad en torno a lo fundamental. Si cada uno tiene autodisciplina en torno a estos conceptos, es cada vez menos necesaria la intervención del estado y los conflictos sociales y laborales se disminuirán. Así se transforma a Colombia desde los fundamentos.

Estos principios deben inculcarse a toda persona en cargos de liderazgo y ser parte de la cultura organizacional, del ADN de las empresas y organizaciones. El Departamento de RRHH (Calidad Humana) es un excelente aliado en que estos principios se cumplan y que no haya abusos de poder o injusticias contra los trabajadores, se necesitan personas que tengan ética profesional y que no cedan por "agradar" a la alta gerencia, por temor a perder su trabajo.

El trabajador debe prepararse cada vez más y ser una persona que se vuelva indispensable para la organización de tal manera que si las condiciones de trabajo no son justas pueda expresar su descontento, exigir unas mejores condiciones laborales o tomar la decisión de renunciar si la situación es insoportable y el trato es indigno. Vemos que muchos trabajadores desesperados, aceptan estos malos tratos con tal de no perder su salario y anhelan poder renunciar cuando tengan un nuevo trabajo garantizado.

Nuestro país tiene un grave problema de orfandad, personas que no tuvieron una crianza por parte de sus dos padres en entornos protectores. Los buenos jefes pueden ser unos excelentes maestros y mentores para personas que necesiten a alguien que los vaya formando mediante el buen ejemplo en temas tan sencillos, pero tan elementales como la honestidad, el respeto hacia los demás, la puntualidad, la perseverancia y el compromiso, pero también en otras habilidades blandas y duras.

5.3 DERECHO DE ASOCIACIÓN[23].

ENTREVISTA A GABRIEL PEREZ PUENTES

5.3.1 ¿Qué es la confederación general del trabajo, CGT?

Es una Confederación de Trabajadores que desde sus orígenes ha propendido por la defensa y reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, procurando la construcción de una nueva sociedad que garantice el trabajo decente, el pago de salarios justos, la debida distribución de la tierra para la consecución de un nivel de vida digno para la población colombiana.

5.3.2 ¿Qué es la libertad sindical y la negociación colectiva?

La libertad sindical es un derecho que les permite a los trabajadores agruparse y constituir organizaciones a fin de defender colectivamente sus intereses sociales y económicos. Es un derecho habilitante, pues les permite a los trabajadores defender múltiples derechos laborales y, por este motivo, es considerado un requisito del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. El Relator Especial de la onu sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación ha señalado que los derechos colectivos «son un medio de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores, ayudando así a los primeros a remediar los abusos y acceder a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y una voz colectiva» (onu, 2015). Existe consenso en que la libertad sindical tiene una importante relación con los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. El derecho de sindicalización comprende la libertad de agruparse para fundar un sindicato, afiliarse a él o desafiliarse, sin discriminación alguna. Por su parte, el derecho de negociación colectiva se dirige fundamentalmente a «la promoción de términos y condiciones laborales que permitan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores» (cidh, 2021, p. 55).

Derecho a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a las mismas. El Comité de Libertad Sindical de la OIT afirma que: Todos los trabajadores tienen derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, salvo cuando

[23] Escuela Nacional Sindical, 2019. Manual de Derechos Laborales. El derecho a la libertad sindical en Colombia

los estados lo prohíban expresamente o cuando se trate de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

El derecho de sindicación corresponde a "los trabajadores y a los empleadores, sin ninguna distinción." Es decir, que no solo al asalariado en una relación subordinada típica, sino también a los trabajadores a domicilio, del sector informal, empleados públicos, de zonas francas etc.13 • Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa por parte de la autoridad.

Al respecto dice la Corte Constitucional. Todos los trabajadores tienen derecho a agruparse según sus intereses en organizaciones permanentes y conformarlas como personas jurídicas. Un sindicato nace a la vida jurídica desde el momento mismo de su fundación. Todos los trabajadores sin discriminación ni distinción alguna pueden agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones.15 Este derecho se vulnera cuando "(i) se ejerzan actos dirigidos a impedir o desestimular que los trabajadores constituyan, se integren o permanezcan en una organización sindical.

5.3.3 ¿Qué es el derecho a la huelga?

Alcance y contenido del derecho a la huelga: Definamos que huelga es la suspensión colectiva del trabajo por parte de los trabajadores. Tiene como finalidad presionar a los empleadores para lograr que un conflicto colectivo de trabajo se resuelva de forma favorable a sus intereses. También puede darse en la búsqueda de soluciones en temas de política económica, de protección social y mejoras de los niveles de vida.93 Ahora veamos que para el Comité de Libertad Sindical: El derecho a huelga es fundamental y legítimo mientras sea usado como mecanismo de defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de las asociaciones.

Las federaciones y confederaciones deben tener derecho a huelga. Las huelgas no se limitan a la búsqueda de mejoras profesionales sino a la solución de cuestiones de política, económica, protección social y mejora de niveles de vida. Las huelgas de carácter político y anticipadas pueden adelantarse, sin embargo, no están dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical. • Las huelgas por solidaridad no pueden ser absolutamente prohibidas, siempre y cuando la acción inicial

que apoyen sea legal. Las condiciones anteriores y los procedimientos legales deben ser proporcionales y sencillos de cumplir. Las restricciones a la huelga se dan por: − Crisis nacional aguda.

− Con duración limitada. − En la función pública: podrá limitarse en los casos en los que los funcionarios ejerzan actos de autoridad en nombre del Estado. − Servicios esenciales. Ello cuando por su suspensión se ponga en peligro la vida y la integridad de gran parte de la población.

En caso de declaratoria de ilegalidad de la huelga, esta debe realizarse por un órgano imparcial. No pueden contratarse nuevos trabajadores para servicios que no sean esenciales y así no se ponga en riesgo la productividad económica nacional. Huelga, como elementos esenciales de la libertad sindical, se debe realizar sin injerencia de autoridades. En 2018, a raíz de inquietudes planteadas por la CUT con ocasión de la huelga realizada por la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles, la OIT emitió un concepto aclarando: El servicio de transporte de pasajeros y mercancías no es un servicio esencial. Se trata de un servicio público de importancia trascendental y, en caso de huelga, puede justificarse la imposición de un servicio mínimo.

Cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o alcance y pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas, puede interpretare como un servicio público esencial. Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal. La Corte Constitucional afirma que la huelga contractual: Puede señalarse como núcleo esencial del derecho de huelga, la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta. La huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que, si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía o el interés general, el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado". En cuanto a la huelga por solidaridad, afirma: − La huelga por solidaridad es la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. (…)

En este orden de ideas, se halla cobijada por dicha garantía constitucional, por ejemplo, la huelga que adelanten los trabajadores de una empresa en solidaridad con otros que están en huelga con un empleador distinto, cuando unos y otros se encuentren vinculados

5.3.4 ¿Qué es la intermediación o tercerización laboral ilegal?

El término tercerización es: "la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que se desempeñaba originalmente en una compañía, en la que se deben asumir los servicios prestados por su cuenta y riesgo; contar con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales; ser responsable por los resultados de sus actividades y tener bajo su exclusiva subordinación a sus trabajadores. La OIT define la subcontratación para la producción de bienes y servicios como aquella "mediante la cual una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos". La intermediación en Colombia puede ser autorizada o ilegal y prohibida, vemos: Autorizada cuando lo hacen agencias de empleo e intermediarios simples definidos en el art. 35 del CST para:

Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse". No autorizada o ilegal cuando: Lo hacen agencias de empleo e intermediarios simples definidos en el art. del CST para: «El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.» Envío de trabajadores en misión por parte de entes diferentes a las EST.

Autorizada cuando lo hacen las Empresas de Servicios Temporales (EST), así: − "Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución."

5.3.5 ¿Debe garantizarse la libertad de expresión sindical a través de las herramientas tecnológicas de la empresa?

En la sentencia CSJ SL2008-2021, la Corte realzó que «uno de los valores fundamentales de las libertades sindicales es la libertad de opinión y de expresión, cuyo efectivo reconocimiento permite el ejercicio cabal de la acción sindical». La Corte reconoció que con las tecnologías actuales «las libertades que antes se materializaban en espacios físicos e infraestructura industrial de la empresa, hoy confluyen con los soportes digitales que esta posee con el fin de generar un contacto virtual con la sociedad, por lo que es necesario garantizar la expresión sindical a través de tales herramientas tecnológicas de comunicación», como establecer en la página web de la empresa vínculos de acceso a la página web del sindicato, a fin de que «el sindicalismo se contacte con el mundo y la realidad».

En un contexto en el que un grupo de trabajadores no sindicalizados iniciaron un proceso de votación para levantar la huelga previamente decretada, la Corte advirtió, mediante la sentencia SL17414-2014, que «cualquier manifestación del principio democrático, como la decisión de los trabajadores de una empresa frente al destino de una huelga, a través del voto, debe quedar libre de cualquier coacción o intimidación, por mínima que sea, pues la esencia de ese derecho es que constituya una expresión genuina de la voluntad individual de cada persona y no el resultado de las presiones físicas o psicológicas por las cuales esté influenciado». Señaló, además, que «las acciones tendientes a infundir presión, coacción o intimidación sobre los trabajadores imbuidos dentro de un proceso organizado para definir el destino de una huelga no son solo ilegales, sino que resultan graves, pues afectan bienes jurídicos esenciales dentro de nuestro ordenamiento jurídico, como el principio democrático, así como la dignidad y la libertad de expresión de las personas.

Ruta de
UniPiloto

5.4 ASERTIVIDAD EN EL TRABAJO.

¿Quién es Jorge Eliécer Prieto Herrera?

Administrador de Empresas, Especialista en Proyectos de Desarrollo, Especialista y Magíster en Docencia Universitaria. Experto en Marketing, Merchandising, Gerencia del Servicio, Gerencia de Ventas, Gerencia de Recursos Humanos, Investigación de Mercados, Gestión Estratégica, Gerencia Proactiva, Coaching Personal y Empresarial, Gerencia de Proyectos, Venta Profesional, Liderazgo Personal y Corporativo, Aprendizaje y Evaluación por competencias, Proyectos educativos institucionales, Autoevaluación Registros calificados y Acreditación institucional. Profesor universitario, asesor y consultor organizacional nacional e internacional. Motivador profesional con excelentes destrezas, conocimientos, habilidades y competencias para la comunicación de ideas, formación y dirección de equipos de trabajo, elaboración de libros, revistas y material didáctico, investigación y desarrollo de productos y servicios, gestión de proyectos educativos, participación ciudadana, cultura política, proyección social y una reconocida filosofía de calidad en el servicio al cliente interno y externo. Director y presentador de programas de radio y televisión con énfasis en emprendimiento, gerencia, proyectos, mercadeo, ventas, servicio, investigación, tecnología, liderazgo, economía y docencia. Investigador asociado COLCIENCIAS, Grupo Polisemia Digital, Categoría B.

¿En qué consiste el asertividad?

Consiste en la conducta social que tiene una persona para poder manifestar de forma adecuada, franca y sencilla; con tranquilidad y armonía, sus emociones, opiniones y sentimientos frente a otra persona, sin causar conflictos. El objetivo es afirmar la propia personalidad a través de diferentes actitudes encaminadas a mejorar la confianza en sí mismo (autoestima) mediante una comunicación segura y eficiente.

¿Qué características tienen las personas de conducta asertiva?

Son más claras, transparentes y fluidas en la comunicación.

No necesitan recurrir tanto al perdón, porque ser honestas y directas.

Evita que las manipulen.

Manejan con libertar sus relaciones interpersonales.

Poseen una autoestima más alta.

¿Cuál es el proceso del asertividad?

1. Identificación de la situación y la conducta de la otra persona.

2. Descubrimiento de sus sentimientos.

3. Definición de las consecuencias. 4. Explicación las razones de ganancia.

¿Cuáles son las técnicas de la comunicación asertiva?

Disco rayado.

Banco de niebla.

Aserción negativa.

Aserción positiva.

Interrogación confrontativa.

Información gratuita.

Compromiso viable.

Favor dar algunos ejemplos • "Oye como le sienta bien tu nuevo peinado" • "Me gustó mucho lo que expresó en clase" • "Lo siento, no me es posible, hoy, quedarme a trabajar pues tengo ya un compromiso". • "Siento su situación, y me gustaría poder ayudarle, pero lamentablemente no puedo prestarle dinero en estos momentos" • "No me insulte, hablemos como personas civilizadas y en un buen tono por favor".

RADIO
UNIPILOTO

5.5 GRUPO ÉLITE DE INSPECCIÓN LABORAL POR LA EQUIDAD DE GÉNERO.

Luz Aida Villamizar Antolínez

Inspectora del ministerio de trabajo nombrada en el grupo elite con enfoque de género, y en el área de riesgos laborales, abogada, con especialización en derecho Laboral y Seguridad Social. Conocimientos y experiencia en la jurisdicción especial del enfoque diferencial, con el cabildo indígena muisca de suba, líder social, experiencia con comunidades y poblaciones vulnerables.

¿Qué es el grupo élite de inspección laboral por la equidad de género?[24]

Es un grupo que pretende brindar una inspección, vigilancia y control para proteger los derechos fundamentales del trabajo, garantía a un trabajo digno y contribuir a saldar la deuda histórica que tiene el país con las violencias y desigualdad salarial para poner fin a las brechas laborales que viven las mujeres y las personas LGBTI, son las prioridades que tendrá la creación del primer Grupo Élite de Inspección Laboral para las Mujeres.

El Grupo Élite de Inspección Laboral de equidad de género es un mecanismo que permitirá detectar situaciones diferenciadas que viven las mujeres y personas LGBTI en el ámbito laboral, su finalidad, será promover el trabajo de igual valor, igual remuneración, hacer visibles sus violencias y discriminaciones sexuales y de género en el ámbito laboral, así como sus necesidades y demandas específicas en ámbitos formales e informales. Atendiendo el compromiso del Gobierno de cero tolerancias con la violencia y el acoso, este grupo estará conformado por mujeres inspectoras y conocedoras de los temas de derechos labores y sensibilidad con el enfoque de género, diferencial y desde una mirada interseccional y regional.

¿Que son los pilotos de inspección con enfoque de género?

Son inspecciones que se hará en los sectores económicos con mayor feminización o donde se ha identificado prácticas machistas y patriarcales contra las mujeres y personas LGBTI, y en espacios formales como empresas e instituciones públicas y donde tenemos trabajadoras informales que han demandado nuestra presencia.

¿Cuáles son los resultados que se esperan alcanzar con el grupo élite?

Están en de la vigilancia, control y sanción del cumplimiento de la normativa en las relaciones laborales con enfoque de género, promocionar el principio de salario igual, por igual trabajo, ayudar a grupos especiales de protección reforzada en el mundo del trabajo desde el enfoque de género y derechos de las mujeres, implementación del registro de violencias contra este género, piloto de protocolo para realizar visitas de inspección a empleadores que se tengan referenciados con buenas prácticas, así como a empleadores que adolecen tener estas prácticas laborales que garanticen los derechos especialmente de mujeres y personas LGBTI.

Efectuar acciones de mejora y comportamientos frente a la población relacionadas con multas, actuaciones administrativas, acciones de inspección – brecha laboral de género, análisis de costo – beneficio de tener trabajadoras, ausentismo por maternidad. Finalmente, fortalecer a las y los inspectores de trabajo en los instrumentos de protección de los derechos laborales de la mujer, relacionados con normas labores nacionales e internacionales, institucionalizar la inspección con enfoque de género y entregar informes y caracterizaciones sobre las brechas laborales de género en sectores formal e informal para la toma de decisiones de política Pública.

¿Cuáles son las responsabilidades que le asigna al ministerio del trabajo el artículo 12, ley 1257 de 2008?

Son la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y la promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales. Un inspector de trabajo y seguridad social según el Decreto 1227 de 2011, es un servidor público del Ministerio del Trabajo del nivel profesional, autoridad administrativa y de policía, cuenta con la función preventiva, coactiva o de policía administrativa, conciliadora, de mejoramiento de la

normatividad laboral, de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.

¿Cuáles son las principales iniciativas del grupo élite de inspección laboral por la equidad de género?[25]

Avanzar para superar la desigualdad salarial y transformar en realidad el Ministerio de Trabajo desde una óptica femenina, existen graves problemas de equidad de género que se dan en el mundo laboral como, por ejemplo, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, el Estado debe hacer algo por disminuir la desigualdad social frente al salario entre la mujer y el hombre .De acuerdo con las estadísticas oficiales–, en un trabajo igual, "a la mujer se le entrega un salario 30% por debajo del que se le entrega a un hombre, respecto a la mujer campesina, más del 60% de los títulos de propiedad que el Estado entrega en el campo se otorgan a los hombres, lo cual significa que estamos discriminando a la mujer inclusive en políticas de avanzada como la reforma agraria.

¿Como fue el caso de equidad de género de diana navarro?

Se busca prevenir casos como el de Diana Navarro, mujer trans y afro, discriminada por ser afro, discriminada por ser trans, discriminada por ser mujer, porque una trans se considera mujer. Diana Navarro, era una abogada y dirigente destacada, que murió porque no tuvo un tratamiento contra el VIH, por su falta de ingresos, quedo abandonada en el barrio Santa Fe, sin ingresos de ningún tipo, y su vida, que la había dedicado a defender a las mujeres trans.

¿Cuál es el propósito del grupo élite?

Es crecerlo en todo el país y tomar en cuenta sus recomendaciones para la adopción de políticas públicas de equidad de género. No son solo 50 (mujeres inspectoras), van a ser centenares de mujeres, quizá miles de mujeres capacitadas para auscultar en el mundo de la economía informal y formal las desigualdades laborales de la mujer. Y no solo auscultar y detectarlas, sino controlarlas, con los instrumentos que tenemos, legales.

[25] Boletín de prensa de la presidencia. Obtenido 10/03/2023: https://petro.presidencia.gov.co/prensa/Paginas/Presidente- Petro-lanzo-Grupo-Elite-de-50-mujeres-inspectoras-para- enfrentar-221121.asp

¿Cuáles son las razones que motivaron la creación del grupo élite de inspección laboral para las mujeres?[26]

Brinda garantías para el trabajo digno, proteger los derechos de los trabajadores, reducir la brecha entre hombres y mujeres, pero también favorecer la inclusión de personas de la comunidad LGTBIQ+, se buscará detectar situaciones diferenciadas que viven las mujeres y personas LGBTI en el ámbito laboral, las acciones que adelantará el grupo élite, una vez se identifiquen estos elementos, será promover el trabajo de igual valor, igual remuneración, hacer visibles sus violencias y discriminaciones sexuales y de género en el ámbito laboral, así como sus necesidades y demandas específicas en ámbitos formales e informales, dentro de los resultados que se esperan alcanzar con este equipo especial, están en de la vigilancia, control y sanción del cumplimiento de la normativa en las relaciones laborales con enfoque de género, promocionar el principio de salario igual, por igual trabajo, ayudar a grupos especiales de protección reforzada en el mundo del trabajo desde el enfoque de género y derechos de las mujeres.

5.6 TRABAJO SEXUAL.

¿Quiénes son? Cuéntenos un poco de cada una de ustedes.

Mi nombre es Karla Vanessa Enriquez Wilches, esposa y madre. Profesional en derecho de la Universidad del Rosario especialista en derecho constitucional con experiencia en defensa de los derechos y con publicaciones académicas, he trabajado en distintas vertientes del derecho y he realizado investigaciones académicas, litigado casos estructurales en defensa de derechos y he asesorado jurídicamente en la Cámara de Representantes, actualmente litigo y asesoro en la red de abogados de consulta digital red de juristas de alto perfil ético y académico en defensa de la ciudadanía en distintas áreas de la vida.

Mi nombre es Janneth Bolívar Páez odontóloga con una Maestría en Gobierno y Políticas Públicas y más de 12 años de experiencia en el sector público, he sido asesora y coordinadora legislativa del Congreso de la República de Colombia, actualmente trabajo para la Fundación Metanoia en la que estamos desarrollando un trabajo de transformación cultural para la mujer y en una pastoral social para madres cabeza de familia. Esto con el fin de mejorar las condiciones de vida, sobre todo en el relacionamiento de la mujer con su feminidad.

Dentro de mis hobbies está el diseño de cerámica, la investigación y el deporte.

¿Qué es prostitución?

Karla: Se entiende que es el acto de ofrecer vender y comprar actos sexuales a cambio de dinero, en Colombia quien lo hace no incurre en delito, pero sí quien lo promueve o induce, y está estipulado en el artículo 213 de nuestro código penal y establece precisamente el ánimo de lucrarse para la satisfacción de los deseos de otro induciendo el comercio carnal o prostitución y establece que incurrirá en prisión y multas. Así pues, es una actividad que tiene una línea delgada con otros delitos como trata de personas, explotación sexual de menores reclutamiento y secuestro entre otros.

¿Es la prostitución un trabajo?

Janneth: Bien la prostitución no es un trabajo porque como fenómeno social está generando daños físicos, emocionales y psicológicos, que se relacionan con adicciones a sustancias psicoactivas que en vez de cumplir con las condiciones de progreso y de mejora de la calidad de vida de las personas como lo debería hacer un trabajo, este va en detrimento del individuo y de sus condiciones de salud.

Para muchas feministas, esta actividad está en concordancia con el libre desarrollo de la mujer, porque "deberían ser dueñas de su propio cuerpo", pero estadísticamente el 95% de las mujeres que se encuentran en esta actividad, se ven obligadas a hacerlo no por el libre desarrollo de su personalidad, sino por condiciones de pobreza, ausencia de una red de apoyo familiar y por coerción.

No podemos abordar la prostitución como cualquier otro fenómeno. Debe ser visto desde una perspectiva de Derechos Humanos; tema en el que nos puede ilustrar de manera profesional al Doctora Karla,

¿La prostitución es un trabajo?

Karla: No, de ninguna manera constituye legalmente trabajo en Colombia según art 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo; pese a las diferentes tergiversaciones legales que se han derivado en detrimento de la misma Constitución. El ejercicio de la prostitución es un flagelo por lo mismo como una violación de derechos humanos no puede enmarcarse en una relación empleador y empleado en donde se comercia con los cuerpos a cambio de dinero u otro pago. El Código Laboral establece específicamente los requisitos para que exista una relación laboral y aquí no confluyen los mismos a saber;

"**Artículo 23 elementos esenciales**

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del

trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y un salario como retribución del servicio"

Así mismo, transgrediría el ordenamiento constitucional colombiano en sus fines esenciales y en la protección de la dignidad y la honra del ser humano, pues si bien en Colombia la actividad no está penada no debe ser sujeta a promoción estatal sino más bien a una protección del hombre y la mujer que en esta situación de flagelo para que puedan tener alternativas reales de trabajo digno y de garantía en sus familia como salud y tener toda la garantía para salir de esta vulneración de derechos; basta solo reflexionar y enfatizar en los maltrataos y vejámenes que sufren en esta actividad, lesiones personales y hasta la muerte.

Se resalta la mutación de la prostitución en promoción modelos webcam, promoción de plataforma y redes de explotación como emprendedores, es un fenómeno en el que se dice que la esclavitud sexual si está bien paga es un trabajo lo anterior, abiertamente violatorio de los fines del estado y de la dignidad humana.

Qué tal si visibilizamos cifras sobre el flagelo de la prostitución para entender mejor el contexto de porque la prostitución no es un trabajo.

¿Qué nos puedes comentar en referencia al perfil poblacional de este grupo y que pueda ser de nuestro interés?

Janneth: Bogotá cuenta con la caracterización más reciente sobre prostitución, la cual se llevó a cabo en el año 2019 y en la que participaron 2758 personas, que dieron respuesta a 117 preguntas en el ámbito poblacional, de la calidad de vida y en las dinámicas mismas del ejercicio de la prostitución.

Según el estudio, en el caso de Bogotá se estima que 9 personas de cada 100,000 habitantes se dedican a la prostitución.

De las 19 localidades, se puede estimar que el 61% de la población que se dedica a la prostitución se concentra en 4 localidades que son: Mártires, Kennedy, Chapinero y Santafé.

Respecto a la edad se pudo establecer que el 50% de la población es menor de 25 años, considerándose así una población muy joven.

Ahora bien, respecto a la procedencia, el estudio evidencia, un proceso migratorio muy fuerte de extranjeras, en especial de Venezuela, el cual generó cambios en la cartografía del fenómeno ya que se evidenció que el 32% de las mujeres que se dedican a la prostitución en la capital vienen de ese país.

En este mismo sentido el estudio también evidencia que el 42% de la población que en Bogotá se dedica a la prostitución proviene de otros departamentos, en especial de zona cafetera, Valle del Cauca, Tolima y Antioquia.

En cuanto al estado civil, en el caso de las colombianas el 86% se declaran solteras sin ningún tipo de relación y en el caso de las extranjeras el 93% es importante evidenciar que a la pregunta sobre porque no cuentan con relaciones cercanas el 100% reportó que desde que han ingresado a la prostitución han perdido el interés de establecer relaciones porque les produce un desgaste emocional el tener que ocultar su actividad o por miedo a sentirse rechazadas.

Bien, al comenzar la entrevista nos comentaste que el estudio también nos habla sobre la calidad de vida, ¿qué nos puedes comentar al respecto?

Janneth: Creo que uno de los puntos más relevantes de la investigación, hace referencia al apoyo económico, emocional y a las líneas de contención familiar con que cuentan estas personas, y el estudio logro determinar que:

Con respecto a la ayuda en caso de tener problemas económicos el 20% de la población reporta no tener quien le ayude, otro 20% cuenta con familiares de otro hogar y solo el 11% cuenta con la ayuda de alguien de su hogar, Es decir, son personas que difícilmente cuentan con el apoyo económico del núcleo familiar primario.

Respecto a la ayuda en caso de tener un problema emocional, solo el 14% cuenta con alguien de su hogar y el 16% reporta no contar con nadie. Esto supone una mayor vulnerabilidad y poco apoyo intrafamiliar para lograr superar loe embates de la vida.

En referencia a lugar de residencia: El estudio establece que 3 de cada 10 personas que se dedican a la prostitución viven en un cuarto del establecimiento donde realizan contacto para llevar a cabo el ejercicio de la prostitución. Para el caso de las extranjeras este porcentaje es aún mayor ya que el 54% viven en esta condición y el estudio revela que a menor edad es mayor la proporción

de personas que viven en el establecimiento. Pareciese que existe un intercambio ilegal de alojamiento y comida a cambio de la prestación de servicios sexuales o la existencia de proxenetas.

¿Qué nos puedes comentar en referencia al nivel educativo?

Janneth: Bien el 35% de las personas entrevistadas cuentan con secundaria completa, un 28% con secundaria incompleta y un 10% con universitaria completa, fenómeno de especial relevancia con las extranjeras. Es decir, el estudio evidencia que llegar a la prostitución en muchos casos no fue por una opción de vida, sino por una necesidad por sus condiciones de desplazamiento en el caso de las extranjeras.

¿Cuentan con servicios de salud?

Janneth: En relación con los resultados del estudio, se evidencia que una alta proporción se encuentra dentro del sistema de salud, un 62% reporta ser beneficiaria un 26% cotizante y solo un 10% no sabe si está afiliada al sistema de salud.

Antes de iniciar la entrevista estuvimos compartiendo datos del estudio, y nos comentaste sobre el consumo de sustancias psicoactivas, nos quieres comentar ¿cuáles son los resultados del estudio al respecto?

Janneth: El estudio revela que el 99% de las personas que se dedican a la prostitución consume en la actualidad alguna sustancia psicoactiva. El 76% consume alcohol; el 42% cigarrillo y el 24% marihuana. En este mismo sentido el estudio reveló que el consumo de sustancias psicoactivas más fuertes como la cocaína aumenta en la medida que se lleva más tiempo en el ejercicio de la prostitución.

Otro dato relevante del estudio y que se debe tener en consideración para responder a la pregunta de si la prostitución es un trabajo, tiene que ver en que muchas personas reportan el haberse iniciado en la prostitución debido al haber iniciado el consumo de sustancias psicoactivas y no contar con los recursos para sostener la adicción. Es decir, el estudio sugiere la existencia de redes o terceros que utilizan las sustancias psicoactivas para captar personas que se inserten en la prostitución.

Bien, en referencia a las razones para el consumo el estudio evidencia que el 54% lo justifica como parte del servicio, un 13% para lograr resistir la jornada y solo un 20% lo hace por diversión.

Otro punto importante que explora el estudio es el tema de salud sexual y reproductiva, en este ítem el 88% de las encuestadas reportó que su edad cuando llevo a cabo la primera relación sexual fue entre los 13 y los 17 años, es decir, siendo menores de edad.

Respecto al embarazo y el aborto, reportaron que el 83% ha estado embarazada alguna vez; que el 56% se ha practicado un aborto, pero lo más relevante el 66% reporto que dicho aborto no fue voluntario. la pregunta seria, ¿quién las coacciono? El estudio no profundiza en este punto y debería ser objeto de investigación en otros posibles estudios.

Por último y creo que es el punto más relevante del estudio en referencia a nuestra pregunta de si la prostitución es un trabajo tiene que ver con el capítulo de cómo se iniciaron en la prostitución. El estudio revela que una proporción considerable de personas que hoy se dedican a la prostitución fueron involucradas en el marco de lo que el código penal reconoce como delito a la comercialización de sexo de menores de edad. Muchos reportan que fueron amenazados, o que mediante el uso de la fuerza o por otros tipos de coacción que terminaron involucrados en la prostitución.

¿Por qué razón se promueve esta actividad como trabajo?

Karla: Porque se intenta legalizar y legitimar un acto violatorio de los derechos humanos como si fuera un derecho, es un fraude jurídico y humano. Seguramente les es rentable y prefieren seguir explotando a los seres humanos, pero les queda mejor si tiene nombre de trabajo y no de explotación, flagelo, violación de la dignidad, lo que realmente es.

Es de vital importancia resaltar el presunto consentimiento o voluntad de quien ejerce la actividad y es justamente que no existe tal; ya que está motivada por fenómenos hablados previamente que en su gran mayoría obedecen a escenarios de lesiones, consumo de sustancias ilícitas, promoción de abuso de menores entre otros, así el consentimiento estaría viciado por la transgresión misma del ordenamiento jurídico allí no existe contrato laboral. Es tan simple como querer ponerse de acuerdo en una sucesión para no darle bienes a la viuda o ponerse de acuerdo para estafar; con el agravante de que aquí se intenta tener al ser humano en sí mismo como cosa u objeto, entonces el acuerdo no es lícito ni legítimo cuando exista violación de derechos, el acuerdo

también puede estar viciado por estar condicionado a detonantes psicológicos o mentales que se dan.

¿Qué se podría hacer para ayudar a estas mujeres?

Karla: Importante generar políticas reales de trabajo digno y educación para quienes están en este flagelo, acceso a salud integral, pues lo efectos nocivos en su cuerpo y área psicológica es grave, también se debe promover la información suficiente y real de lo que vive una persona en estas condiciones y articular instancias gubernamentales con los medios de comunicación para no promover esta actividad como un estilo de vida. Es importante comprender que un flagelo no puede ser un derecho a la vez.

Se debe establecer una política de protección y salubridad pública que prevenga la difusión de estos entornos que afectan la vida en comunidad y conllevan espacios de delincuencia y vicios afectando los derechos de los ciudadanos. Finalmente se debe establecer multas y sanciones para los promotores y sitios que promuevan este flagelo a su vez intermediarios comerciales o financieros.

Janneth: El estudio de Bogotá revela que un alto porcentaje de las personas encuestadas han realizados varios intentos de desvincularse del flagelo de la prostitución; entonces de acuerdo con estas cifras, lo que se debería crear es una política pública que permita que las personas salgan del flagelo de la prostitución y cuenten con escenarios de oportunidades laborales dignas. También, es muy importante señalar que el informe de la veeduría de 2016, evidencia que las personas que se encuentran en el flagelo de la prostitución sufren de un tipo de shock postraumático similar al de los soldados que han participado en alguna guerra, en este sentido la política pública debe considerar una muy buena intervención en el ámbito de la salud mental.

5.7 PANORAMA LABORAL PARA POBLACIÓN LGBT EN COLOMBIA.

¿Quién es Alissa Altaria - Cristian Jacobo Mejía Restrepo?

Abogada egresada de la Universidad de Caldas y Magister en Derecho de la Universidad de Manizales, con Tarjeta Profesional N° 339.361 del Consejo Superior de la Judicatura; tesista del programa Profesional en Filosofía y Letras de la Universidad de Caldas, con experiencia en consultoría y asesoría jurídica en derecho privado de tres años y defensa de derechos humanos por más de 5 años y actualmente desempeñando el cargo de Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita al Ministerio de Trabajo.

Soy una persona proactiva, con alto grado de aprendizaje, enseñanza y adaptación, capacidad de redacción de textos, investigación y principalmente, como miembro de la población LGTBIQ+ y géneros disidentes del sector transformista, un profundo respeto por la diferencia y por la defensa de los derechos de las minorías que con consciencia social busca la reivindicación de los derechos por medio del dialogo y la construcción jurídico-social.

¿Qué es el grupo élite de inspección laboral por la equidad de género?[27]

Es un grupo que pretende brindar una inspección, vigilancia y control para proteger los derechos fundamentales del trabajo, garantía a un trabajo digno y contribuir a saldar la deuda histórica que tiene el país con las violencias y desigualdad salarial para poner fin a las brechas laborales que viven las mujeres y las personas LGBTI, son las prioridades que tendrá la creación del primer Grupo Élite de Inspección Laboral para las Mujeres.

El Grupo Élite de Inspección Laboral de equidad de género es un mecanismo que permitirá detectar situaciones diferenciadas que viven las mujeres y personas LGBTI en el ámbito laboral, su finalidad, será promover el trabajo de igual valor, igual remuneración, hacer visibles sus violencias y discriminaciones sexuales y de género en el ámbito laboral, así como sus necesidades y demandas específicas en ámbitos formales e informales. Atendiendo el compromiso del Gobierno

[27] Boletín de Prensa de la presidencia. Obtenido 10/03/2023: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/noviembre/gobierno-lanza-grupo-elite-de-inspeccion-laboral-por- la-equidad-de-genero

de cero tolerancias con la violencia y el acoso, este grupo estará conformado por mujeres inspectoras y conocedoras de los temas de derechos labores y sensibilidad con el enfoque de género, diferencial y desde una mirada interseccional y regional.

¿Qué es la inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral[28]?

La teoría económica es bastante clara sobre cómo enfrentar las consecuencias de una crisis. Una intervención estatal es necesaria para favorecer el gasto de empresas y hogares, crear actividad económica para las empresas, lo que crea más oportunidades laborales y a su vez mejora el poder adquisitivo de los hogares, permitiendo más gastos. Y así sucesivamente. Un círculo virtuoso de crecimiento que puede acelerarse si va de la mano con la inclusión de grupos vulnerables que enfrentan barreras para insertarse en el mercado laboral, como son LGBTQ+.

Cuando hablamos de los LGBTQ+, nos referimos a todas las personas con identidad de género y/o orientación sexual que no forman parte del entendimiento tradicional de hombres y mujeres. Este acrónimo, que busca ser lo más inclusivo posible, se refiere a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y al resto de las personas en el universo de combinaciones de identidades de género y de orientación sexual que no se identifican como cisgénero y/o heterosexuales.

¿En qué consiste la discriminación y violencia hacia la población LGBTQ+?[29]

Esto impide que desarrollen su potencial educativo, impactando sus oportunidades laborales. Ya en el mercado de trabajo, las personas LGBTQ+ reciben las reacciones más negativas por parte de reclutadores. También ganan menos y tienen mayor probabilidad de estar acosadas o recibir tratamiento injusto en su lugar de trabajo. Como resultado,

[28] Guillaume Durand. Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible. Obtenido 30/3/2023: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/
[29] Guillaume Durand. Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible. Obtenido 30/3/2023: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/

no es de extrañar que tengan menores niveles de satisfacción laboral (algo que mejora notablemente cuando las empresas permiten que sus empleados sean más abiertos sobre su orientación sexual).

¿Cuál es el panorama sobre la discriminación laboral para población LGBT?[30]

En América Latina y el Caribe, las tasas de discriminación y violencia hacia la población LGBTQ+ son muy altas. En México, por ejemplo, una encuesta realizada en 2017 mostró que el 30% de la población no heterosexual había experimentado discriminación en los últimos 12 meses y 40% había experimentado la negación de sus derechos en los últimos cinco años. Además, la gran mayoría de los encuestados opinaban que los derechos de las personas trans, gays o lesbianas se respetaban poco o nada. En el caso de Colombia, en 2017 los ataques por motivos de identidad de género u orientación sexual se multiplicaron por tres, y en Brasil una persona LGBTQ+ era asesinada cada 19 horas. En Paraguay, por otra parte, se condenó al autor del asesinato de una persona trans en 2019, por la primera vez en su historia.

¿Porque la inclusión de la comunidad LGBTQ+ es necesaria para potenciar el crecimiento económico?

Cuando la comunidad LGBTQ+ no puede tener una participación igualitaria en la sociedad, existen consecuencias negativas sobre el nivel de desarrollo económico de los países. Las barreras que enfrentan estas personas representan tiempo laboral perdido, productividad perdida, subinversión en capital humano y asignación ineficiente de recursos humanos (en Indonesia, por ejemplo, se estima que la discriminación contra los LGBTQ+ representa pérdidas de entre cientos de millones y billones de dólares americanos). El crecimiento económico y la mejor inclusión de la población LGBTQ+ en la sociedad se refuerzan entre ellos, y discriminar a estas personas limita el potencial de productividad de una población activa. Además, las políticas corporativas de soporte a los LGBTQ+ se asocian con mayor rentabilidad, productividad y valor para las empresas.

Entonces, poner la inclusión de los LGBTQ+ como una meta primaria podría no solo mejorar las condiciones de vida de estas personas sino la de todos los ciudadanos, al aumentar la productividad de los países y su nivel de desarrollo económico. Considerando que la inclusión

[30] Ibidem.

de personas LGBTQ+ tanto en las empresas como más ampliamente en la economía aporta beneficios económicos de un tamaño imposible de medir, esta inclusión puede transformarse hacia una fuerza de desarrollo sin precedente.

¿Cómo las personas LGBTQ+, contribuyen a la recuperación económica?[31]

Cuando se ve la bandera del arcoíris (más conocida como la bandera del orgullo LGBTQ+) en todas las empresas más grandes del mundo o cuando los medios de comunicación muestran imágenes de celebración de los LGBTQ+, se puede ver un paso importante hacia la inclusión igualitaria de los LGBTQ+. Y es que la cuestión de la inclusión no se define solo en términos de moralidad, sino también en términos económicos. Teniendo en cuenta que muchos avances sociales no se alcanzan si no van de la mano con beneficios económicos, el rol que pueden desempeñar las personas LGBTQ+ en el desarrollo de la región es, entonces, indiscutible. En este ámbito, América Latina y el Caribe tiene un potencial de desarrollo económico inmenso, que se puede liberar usando la inclusión, y así crear una historia orgullosa.

¿Como las personas de los sectores LGBTI, describen un ambiente laboral inclusivo?[32]

Como un ambiente en el que pueden ser ellas mismas, entrar comúnmente en conversaciones sobre la vida cotidiana, sobre su pareja, no perciben ninguna forma de discriminación y se sienten valoradas y aceptadas como parte de un equipo. No se trata sólo de "contratar" a alguien para que pase a integrar la nómina de la entidad, sino de hacer esfuerzos para que sea un empleado más, con igualdad de oportunidades y obligaciones, con las mismas posibilidades de desarrollo y promoción que cualquier otra persona, aunque siendo siempre sensibles a su orientación sexual o identidad de género. En un ambiente laboral negativo, las personas de los sectores LGBTI no se sienten seguras revelando su orientación sexual o identidad de género, se sienten vulnerables, sienten acoso, y sus relaciones y familias no se reconocen.

[31] Ibidem.
[32] Secretaria Distrital de Planeación. Dirección de Diversidad Sexual. Observatorio de la Política Pública LGBTI, Boletín Nº 6: "La Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en la Administración Distrital

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo

Programa radial

El Mundo del Trabajo

y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA

PANORAMA LABORAL DE LA POBLACIÓN LGBTIQ+ EN COLOMBIA

Entrevista con

Alissa Altaria
Inspectora GEEG
Ministerio del Trabajo

Ingresa aquí

Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://unipiloto.edu.co/emisora/
Escúchanos los jueves de 12:00 a 1:00 p.m.

Red de Radio Universitaria de Colombia

https://bioeticadeltrabajo.org/

5.8 PANORAMA LABORAL DEL REFUGIADO Y MIGRANTE.

¿Quién es Rosa Vidarte?

Rosa Vidarte es la Oficial Senior de Desarrollo del ACNUR en Colombia y jefa de la Unidad de Soluciones. Ella es economista, de Perú, con más de 12 años de experiencia trabajando en temas de inclusión socioeconómica, análisis económico y políticas sociales en varios países incluyendo Tailandia, Costa Rica, Líbano, Sierra Leona y también en las sedes principales de organismos en Francia y Washington.

¿Qué es el ACNUR?

El ACNUR es la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados y tiene el mandato de las Naciones Unidas para liderar y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados y la búsqueda de soluciones para ellos en todo el mundo. También están bajo su mandato los solicitantes de asilo, los que retornan a su país de origen, los desplazados internos y las personas que no tienen nacionalidad (apátridas) o cuya nacionalidad es indeterminada. Estas personas bajo nuestro mandato son las personas a las que el ACNUR sirve.

En Colombia, el ACNUR trabaja desde 1997 de la mano con el gobierno, las comunidades, las organizaciones de la sociedad civil y las agencias de Naciones Unidas para apoyar el fortalecimiento de los procedimientos de asilo para las personas con necesidad de protección internacional, contribuir a la prevención del desplazamiento y la protección de los desplazados internos, y apoyar la búsqueda de soluciones sostenibles para todas ellas. De igual manera, promueve el desarrollo del marco legislativo para la prevención y protección frente a la apatridia en el país.

ACNUR reconoce el impacto diferencial que tiene el desplazamiento forzado en las mujeres, los niños, los y las jóvenes, los indígenas y afrocolombianos, para asegurar una respuesta adecuada y un resultado equitativo, sin discriminación, basado en el respeto de los derechos humanos de toda la población en situación de movilidad.

En el marco del Acuerdo de Paz entre el Gobierno de Colombia y las FARC, el ACNUR hace parte del mecanismo de seguimiento internacional para la implementación del capítulo 5 sobre

los derechos de las víctimas, con el fin de aportar al proceso de reconciliación y construcción de paz, incluyendo la búsqueda de soluciones sostenibles y el goce de los derechos a la verdad, la justicia y la reparación de las víctimas del desplazamiento forzado en el país.

¿Qué hace el ACNUR en Colombia para apoyar el acceso a un empleo digno y formal a las personas a quienes les sirve?

El ACNUR promueve la integración socioeconómica como una solución duradera para las personas a las que servimos (refugiados, desplazados internos, apátridas, retornados). Esta integración socioeconómica se logra principalmente a través del acceso a un empleo formal y digno o autoempleo (emprendimiento). En este sentido, ACNUR trabaja de la mano con la institucionalidad, el sector privado, las comunidades y otras agencias de las Naciones Unidas y de Desarrollo para lograrlo:

- Con la institucionalidad: trabajamos de cerca con el Ministerio del Trabajo buscando eliminar las barreras legales de acceso a un empleo formal y digno en Colombia. Con el Servicio Público de Empleo promoviendo las rutas de empleabilidad con enfoque de cierre de brechas para migrantes y víctimas del conflicto armado que esta entidad ha diseñado. Con el SENA para permitir que las personas a quienes servimos puedan formarse, capacitarse o certificar sus competencias. Por ejemplo, en el año 2022 el ACNUR apoyó al SENA para certificar a 357 personas, entre venezolanos y colombianos miembros de comunidad de acogida, y para el año 2023 se espera poder apoyar el proceso de certificación de más de 1000 personas. Así como apoyar sus emprendimientos, a través de formación, acceso a mercados y acceso a financiamiento.
- Con el sector privado: promoviendo la inclusión laboral de las personas a quienes servimos en sus empresas (es decir, que sean contratados), diseminando información sobre cómo es el proceso legal de contratación y luchando contra mitos e imaginarios que en relación con la posibilidad de darle un empleo a estas personas. También trabajamos con instituciones financieras en garantizar la inclusión financiera de las personas a las que servimos.
- Con las comunidades: luchando contra la xenofobia, lo cual hacemos principalmente a partir de nuestra campaña de prevención contra la xenofobia “Somos Panas Colombia”

y empoderando a las comunidades, permitiéndoles que sean buenas comunidades de acogida.

- Con otras Agencias de Naciones Unidas y de Desarrollo: aunando esfuerzos para trabajar de manera articulada en la asistencia humanitaria y las soluciones que le entregamos a las personas a las que servimos en Colombia por ejemplo a través del Grupo Interagencial de Flujos Migratorios Mixtos (GIFMM) que es una plataforma de coordinación para todas las agencias, fondos, programas, organizaciones no gubernamentales que trabajamos en la situación de las personas provenientes de Venezuela en Colombia. Asimismo, trabajamos con bancos de desarrollo como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial, incluyendo el IFC, el brazo privado del BM.

¿Cuál es la situación actual de la población refugiada y migrante en Colombia?

Colombia vive un momento definitivo para hacer viable la integración socioeconómica de la población refugiada y migrante venezolana y propiciar soluciones para la población desplazada interna. Los avances en la regularización de la población venezolana con el Estatuto Temporal de Protección a venezolanos (ETPV), los programas del gobierno del presidente Petro para avanzar en la implementación del Acuerdo de Paz y la puesta en marcha de la política de Paz Total, brindan un marco favorable para avanzar y consolidar la inclusión socioeconómica y las soluciones.

- ACNUR saluda el compromiso del gobierno con la continuación del ETPV, que representa una oportunidad definitiva para los 2,89 millones de personas venezolanas que hoy viven en Colombia, para el acceso progresivo a sus derechos y su integración socioeconómica. ACNUR continuará apoyando a Colombia en este importante proceso.
- A febrero de este año, 2,5 millones de venezolanos se han vinculado al proceso del ETPV, de ellos 1,6 millones cuentan con su Permiso por Protección Temporal. Este es un avance muy importante en términos de regularización e integración que se debe profundizar en los meses y años que siguen.
- La regularización es solo el primer paso hacia la integración y debe ir acompañada de políticas que permitan a las personas refugiadas y migrantes ser autosuficientes, a

través de un empleo digno o el autoempleo. Se requiere urgentemente apoyo de la cooperación internacional.

- La inclusión socioeconómica de la población refugiada y migrante es definitiva en su proceso de integración local. Por ello, reconocemos los avances en la adecuación de la ruta de empleabilidad, el acceso a formación para el trabajo y la certificación de competencias laborales previas. Desde ACNUR seguiremos acompañando a las instituciones estatales en el fortalecimiento de esta ruta.
- El Gobierno ha iniciado su política de Paz Total, que busca avanzar en negociaciones de paz con los diferentes grupos armados que afectan la seguridad y derechos de la población, así como procesos de sometimiento a la justicia de otros grupos delincuenciales. De igual manera, ha anunciado su compromiso con reformas claves del Acuerdo de Paz, como lo es la reforma agraria. El camino de la Paz Total y el avance definitivo en la implementación del Acuerdo de Paz favorecerá la protección de las comunidades en sus territorios, la prevención del desplazamiento, así como la promoción de soluciones duraderas para poblaciones víctimas.
- ACNUR, en coordinación con otras agencias de Naciones Unidas, y en seguimiento a la prioridad del secretario general de Naciones Unidas para movilizar la agenda de soluciones al desplazamiento interno, apoyará a la Unidad para las Víctimas, como coordinadora de la respuesta a la población desplazada, para catalizar esfuerzos que permitan que las víctimas del desplazamiento avancen hacia soluciones sostenibles y puedan superar su situación de vulnerabilidad. Más de 6.8 millones de personas desplazadas aún requieren asistencia y reparación. El ACNUR felicita que las víctimas sean parte de las prioridades del gobierno y manifiesta su interés en apoyar la respuesta a las víctimas, siendo que más del 80% de ellas son personas desplazadas internamente.
- Otro elemento fundamental para el logro de soluciones es la formalización y restitución del derecho a la tierra, así como la garantía del derecho a una vivienda digna. ACNUR impulsa procesos en esta línea para población desplazada, refugiada, migrante y retornada. ACNUR lleva más de 11 años apoyando procesos de legalización de tierras. Urge mayor apoyo para ampliar estos procesos.

El desplazamiento interno continúa, afectando población afrocolombiana e indígena, en particular, en la región del Pacífico colombiano.

Los departamentos del eje Pacífico han concentrado la gran mayoría de las emergencias por desplazamiento forzado. A noviembre 2022, solo Nariño concentraba el 52% de la población afectada por desplazamientos masivos durante el año, y en Chocó se encuentra el 57% de las personas afectadas por confinamientos. El 59% de los desplazamientos masivos ocurren por enfrentamientos entre actores armados ilegales. En el marco de un incremento significativo de las acciones bélicas, la vulneración de derechos a la población aumenta de manera correspondiente: amenazas, violencia sexual y de género, desaparición forzada y homicidio figuran entre las vulneraciones con mayores incrementos. Preocupa igualmente el aumento de los homicidios de líderes y lideresas.

- El desplazamiento forzado interno continúa, afectando principalmente a las comunidades étnicas (63% afrocolombianos y 13% indígenas en desplazamientos masivos; 58% indígenas y 32% afrocolombianos en confinamientos – datos a noviembre 2022).
- La población venezolana también está siendo afectada por el desplazamiento interno. Según el reporte de registro del sistema de información PRIMES de ACNUR, desde agosto de 2018 a febrero de 2023, 614 personas de nacionalidad venezolana reportaron haber sufrido múltiples desplazamientos.
- Más de 68 mil personas víctimas de desplazamientos masivos en 2022; esto representa el 10% de incremento en afectación de personas, respecto a 2021.
- Más de 66 mil personas afectadas por confinamientos en 2022. Hubo un incremento del 15% en casos de confinamiento respecto a 2021.
- Según la Unidad de Víctimas, entre 2021 y 2022, casi 250 mil (249.106) personas han sido víctimas de desplazamientos individuales y masivos.
- 6,8 millones de desplazados internos siguen necesitando asistencia y soluciones humanitarias según la Unidad de Víctimas.

- ACNUR mantendrá y reforzará su compromiso con las comunidades, el Estado y los actores locales y nacionales buscando prevenir, responder y encontrar soluciones al desplazamiento interno con un enfoque de área.
- Como establecido en el Punto 5 del Acuerdo de Paz sobre las víctimas del conflicto, el ACNUR continuará acompañando su implementación, con el fin de aportar al proceso de reconciliación y construcción de paz, incluyendo la búsqueda de soluciones sostenibles y el derecho a la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición para las víctimas del desplazamiento forzado en el país. Lo anterior incluye tanto el apoyo a la Jurisdicción Especial de Paz (JEP) como el seguimiento a la implementación de las recomendaciones de la Comisión de la Verdad (CEV).

¿Cuáles son las principales barreras que enfrente la población refugiada y migrante en Colombia para acceder al mercado de trabajo?

La población refugiada y migrante sigue enfrentando riesgos de violencia y barreras para el acceso a sus derechos, sumado en algunos casos a discriminación y xenofobia. Nos preocupa fundamentalmente los riesgos de reclutamiento forzado por parte de grupos armados ilegales, su instrumentalización por bandas delincuenciales, el alto índice de informalidad laboral, y la vulnerabilidad de poblaciones específicas como son las mujeres, niños, población LGTBIQ+.

- Las mujeres y niñas venezolanas se han visto afectadas de manera desproporcionada por las consecuencias del COVID-19, la violencia basada en género, incluida la trata con fines de explotación sexual, la discriminación y la xenofobia; esto redunda en dificultades para acceder a medios de vida. La situación de irregularidad contribuye de manera significativa a la agudización de estos riesgos.
- ACNUR Colombia trabaja, junto a sus socios, para apoyar a las instituciones locales en la identificación y gestión de casos de VBG con duplas de atención psico-jurídicas, la Red Regional de Espacios Seguros que es un mecanismo de coordinación regional para asegurar una respuesta multisectorial especializada en VBG a través de asesoría legal, casas seguras, asistencia psicosocial, médica y acceso a medios de vida a través de estrategias como el modelo de graduación en Medellín, entre otras. Además, fortalece las organizaciones de base comunitarias, redes de protección y lideresas

sociales que promueven la prevención y respuesta de VBG en sus comunidades y el empoderamiento de las niñas y mujeres.

- Nos preocupa el incremento a vulneraciones a los derechos humanos de la población venezolana, incluido un aumento de las tasas de homicidios, múltiples casos de desplazamiento forzado y de violencias basadas en género en contra de esta población. La tasa de homicidios contra la población venezolana casi duplica la de colombianos asesinados (Fuente: Informe International Crisis Group)
- Desde ACNUR creemos fundamental aumentar la difusión sobre el goce de los derechos humanos que debe garantizarse a toda la población, independientemente de su nacionalidad, y la necesidad de difundir las rutas de acceso a derechos en particular para quienes han sido víctimas, así como la superación de las barreras administrativas de manera que la población venezolana pueda ser registrada como víctima del conflicto también.
- La población refugiada y migrante venezolana, así como la colombiana desplazada, enfrenta riesgos de reclutamiento forzado por parte de grupos armados presentes en zonas donde llega esta población. El desconocimiento de las dinámicas del conflicto y la violencia en estas zonas, así como su vulnerabilidad socioeconómica, incrementan estos riesgos.
- La población venezolana enfrenta un alto índice de informalidad laboral y bajas oportunidades de empleo, lo que incrementa su incertidumbre, dependencia y situación de vulnerabilidad. 89% de la población venezolana manifestó dificultades para tener un trabajo pago; y el 57% por falta de oportunidades laborales, según una encuesta reciente del DANE.
- Desde ACNUR, en apoyo al gobierno y junto con socios estratégicos, estamos promoviendo proyectos de fortalecimiento de medios de vida, acceso a empleo formal y autoempleo, así como emprendimientos e inclusión financiera; todos estos elementos clave para promover una integración efectiva.
- La población venezolana enfrenta necesidades específicas de protección, la mayoría de ellas relacionada con necesidades legales y físicas de protección, dentro de esta categoría se destaca la falta de documentación legal, seguido por las necesidades

básicas insatisfechas, incluyendo temas de alimentación, vivienda y vestido y falta de acceso a servicios, como salud, servicios financieros, educación relacionada directamente con la falta de documentación (indispensable para exámenes o becas).

- Xenofobia: en la medida en que se ha incrementado la percepción de inseguridad en la ciudadanía, se ha ampliado el estigma contra la población venezolana señalándola como responsable de esta situación. Mientras las cifras oficiales lo desmienten, hay una sobre- representación de la participación de venezolanos en hechos delictivos por parte de los medios de comunicación. La crisis económica causada por el Covid, también ha extremado la percepción de que la población venezolana es competencia para la población local en acceso al trabajo. La xenofobia limita las posibilidades de integración socioeconómica y cultural de la población.
- ACNUR reitera su interés en seguir apoyando al gobierno en el fortalecimiento del sistema de asilo, así como la inclusión de los solicitantes de esta condición en estrategias de integración socioeconómica. ACNUR también resalta la importancia de facilitar a los solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado un documento de identificación, que les permita acceder a derechos sin discriminación, en particular que les permita acceder al trabajo formal, mientras se determina su solicitud.
- El ACNUR continuará apoyando los esfuerzos de Colombia para prevenir posibles situaciones de riesgo de apatridia, incluyendo el apoyo técnico para la determinación de condición de apatridia, el apoyo a medidas legislativas que permitan el reconocimiento de la binacionalidad para comunidades indígenas, así como la continuidad de la medida Primero de la Niñez, que previene que niños nacidos en Colombia de padres venezolanos, puedan estar en riesgo de apatridia.
- ACNUR seguirá trabajando estrechamente con todas las contrapartes y sus socios para asegurar el acceso efectivo a los derechos de las personas solicitantes de asilo, refugiadas, desplazadas internas, refugiadas colombianas retornadas, apátridas o en riesgo de apatridia y otras personas en necesidad de protección, buscando responder a los retos humanitarios que enfrentan.

¿Trae algún beneficio que Colombia acoja a migrantes y refugiados?

Colombia es un ejemplo en el mundo por la solidaridad que ha mostrado en acoger a migrantes y refugiados. Si bien hay ajustes que debe pasar el país en esta situación, recibir refugiados y migrantes trae beneficios para el país. Además de que la población refugiada y migrante trae consigo cultura y otras habilidades laborales, también son consumidores de bienes y servicios y expanden el mercado. La inclusión socioeconómica de refugiados y migrantes trae beneficios económicos para Colombia e instituciones de gran renombre han realizado estudios para cuantificar estos beneficios. Según el FMI, puede incrementar el crecimiento anual del PBI entre 0.18 y 0.25 puntos porcentuales, siendo el principal factor la inclusión laboral (IMF, 2022). El Banco Mundial estima que por cada dólar invertido en la integración socioeconómica de refugiados y migrantes, puede haber un retorno de hasta 2 dólares para la economía (Banco Mundial, 2021).

¿Qué hay de las personas refugiadas y migrantes y su acceso al mercado del trabajo en el contexto de la propuesta de reforma laboral presentada por el gobierno nacional al congreso de la república?

Desde el ACNUR vemos favorable la concepción que tiene la reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional al Congreso de la República sobre el derecho al trabajo de los migrantes en el país, pues esta contempla en su artículo 40 que "Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración a su nacionalidad o situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. El estatus migratorio no será óbice para un requisito para la celebración de contratos de trabajo, ni para el acceso o exigencia a las garantías laborales y de seguridad social. Sin embargo, una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador." Esto es un gran avance porque permitirá que las personas migrantes sin importar si tienen documento de regularización migratoria en el país puedan acceder a un empleo formal.

Si bien aún desconocemos si esta medida será aprobada y cómo operará en la práctica, sí representa un gran interés por parte de este gobierno que todas las personas en el país puedan tener acceso a un trabajo digno. Sin embargo, seguimos con unos retos para personas a quienes el ACNUR les sirve como lo es el derecho al trabajo para los solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado quienes son portadores de salvoconducto SC-2 pues aún en el país hay una zona gris si estas personas pueden o no acceder a un empleo formal y digno.

5.9 RIESGOS LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

¿Quién es Cristian Camilo García Valbuena?

Soy abogado, tengo especialización en derecho laboral y relaciones industriales de la universidad Externado de Colombia, especialista en seguridad social Universidad de la Sábana, diplomado en Sistemas de gestión de seguridad y salud en el inspector en adscrito al grupo de riesgos laborales, docente universitario de la Universidad la Gran Colombia en especialización del derecho al trabajo.

¿Qué funciones tiene el grupo de riesgos de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo?

¿Qué es una administradora de riesgos laborales?

¿Qué es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

¿Qué es una culpa patronal?

¿Qué debo hacer si en mi empresa sucede un accidente laboral?

¿Qué significa el ciclo PHVA para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

¿Qué es un incidente de trabajo?

¿Cuál es el concepto de responsabilidad patronal?

¿Qué decreto regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

¿Qué es una incapacidad de origen laboral?

¿Qué es un estado de debilidad manifiesta?

¿Qué funciones tiene el ministerio del trabajo frente al SG-SST?

¿Qué es acoso laboral y que tiene que ver con el SG-SST?

AL AIRE
RADIO
unipiloto
2Piso
3Piso
Ruta de
UniPiloto

5.10 EDADISMO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ARTISTA PROFESIONAL ADULTO MAYOR. PARTE 1

¿Quiénes son Nelly Pardo, Clara Ariza Y Juan Iván Clavijo?

Nelly Pardo, Narradora oral escénica, docente investigadora; 35 años de trayectoria Premio nacional en narración oral 1994, premio distrital "Construyendo ciudad con palabra"2007, Reconocimiento internacional, Universidad Ricardo Palma, Lima Perú; Varias obras narrativas reconstruyendo de forma amena y fantástica la historia de Bogotá.

Clara Ariza, actriz y directora de teatro, con trayectoria de más de 35 años, perteneció al Teatro Tierra.

Juan Iván Clavijo director y productor de Cine y Televisión desde niño vinculado al teatro. A los 8 años participe en el 1° festival de teatro con el grupo dirigido por Luis Enrique Pachón, luego con Rosario Montaña y Jorge Ali Triana, reportero gráfico del semanario La Calle, soy egresado del Instituto de Cine Sergei Gerasimov de Rusia como Director de Cine y TV, con especialización en Dirección de Fotografía y Maestría en Artes Cinematográficas, realice los resúmenes de la Olimpiada 80 de Moscú y trabaje en la Televisión Soviética realizando documentales, asistente de Roman Karmen, en Colombia participe como Director asistente en El Embajador de la India, La estrategia del Caracol, Cóndores no entierran todos los días, Águilas no cazan moscas, tuve la oportunidad de filmar en exclusiva la entrega del premio NOBEL Gabriel García Marques , documental Gabo premio Nobel, seriados para Caracol TV , Escalona, La mujer doble, La pantera, como productor con la F 1 de Francia, Tucán Producciones, premio Simón Bolívar por URSS 77, Premio Manuel Murillo Toro por , Gabo, premio Nobel, Premio Simón Bolívar , mejor dirección Escalona. Docente universitario por 18 años en UNITEC, Black María, Academia Charlot, Fundación Gilberto Álzate Avendaño, Jurado en Proimagenes 2006, Convocatoria Alcaldía de Barranquilla premios German Vargas Cantillo 2021 y otras actividades artísticas.

¿Qué es un artista?

Para definir ARTISTA, citaremos la definición de la RAE, “Persona dotada de capacidad o habilidad para alguna de las bellas artes”. Un artista de larga trayectoria, maestra o maestro es quien logró la experticia gracias a la exploración, reflexión, creación de obras que han dejado un legado a su comunidad. Un artista profesional de larga trayectoria dedica su vida al arte.

¿En qué consiste ellos la problemática de la seguridad social de los artistas adultos mayores?

Somos un pequeño grupo de artistas de larga trayectoria. Decidimos, creyendo en este gobierno del Cambio, construir una propuesta que llegará a la compasión y comprensión en los ministerios de Cultura y de Trabajo. El propósito, favorecer a los Artistas Adultos Mayores de Larga Trayectoria, en razón a la vulnerabilidad que vive el 90% de los encuestados, sin protección social en salud y pensión el 89%, y sólo el 10% de artistas mayores reciben algún subsidio del estado.

Los contratos laborales que hacen posible seguir en la actividad creativa, cada vez son menos en razón a la edad, pese a ser la edad la que faculta el saber del artista de larga trayectoria. Sumado a esto, los cambios de paradigmas estéticos excluyen las propuestas de los Artistas Mayores en los escenarios habituales donde se exhiben las obras artísticas.

Varias son las razones que elevan la tasa de Artistas Mayores sin seguridad social, entre otras, los tiempos en el proceso creativo son productivos pero no económicamente, por lo que se hace inestable el aporte mensual a la seguridad propia y no se logra cotizar las semanas; el reglamento que permite y obliga al ciudadano hacer aportes a salud y pensión de forma independiente, es relativamente reciente, teniendo en cuenta la edad de los artistas, el 56% con más de 35 años de experiencia; la ley 666 del 2001 que reglamenta la seguridad de los creadores y gestores culturales, tiene como requisitos condiciones que sólo abriga a los artistas mayores cuando demuestren desamparo. Muchos de los y las Artistas de Larga trayectoria Mayores, tuvimos la fortuna de estudiar y en su momento heredar o comprar algún inmueble donde resguardarse, eso nos excluye de la Ley 666.

Sin apoyo suficiente a la cultura es difícil crear, imagine estando vieja o viejo en esta sociedad que se está conduciendo hacia el edadismo, desprecio a las personas por ser mayores.

¿Como ha sido su proceso de reivindicación de derechos?

El siguiente es el proceso realizado hasta ahora. Se abrió formulario e invitó a los Artistas Mayores a apoyar, entregando una información sencilla esta iniciativa. Basada en las estadísticas arrojadas, se escriben cartas a la ministra de Cultura y a la ministra del Trabajo, se solicita información sobre cómo se va a incluir al Artista Adulto Mayor de Larga trayectoria, en la Ley del artista y la Ley de la inclusión en la seguridad social. Estas cartas las encuentra en el anexo, etiquetadas en su orden de envío y recepción según sea, Mincultura, Min trabajo, así: Envío primera solicitud, Derecho de petición a Min Cultura a Min Cultura. Respuesta de Min Cultura, Carta en el escritorio ministra, Última respuesta, sucinto marco legal de la Ley del Artista, Envío solicitud a Min Trabajo, Respuesta de Min trabajo delegando otra instancia, Interpelación por silencio administrativo, Respuesta de MinTrabajo delegó a otra instancia.

¿Qué es un gestor cultural?

¿Los artistas se pensionan trabajando como artistas?

Somos artistas creadores de imágenes en movimiento audiovisual, el caso es su sui génesis, debemos trabajar en colectivo, siete áreas artísticas más los aspectos técnicos que nos encontramos para realizar una obra artística, nuestra labor se reconoce como cumplimiento de obra, se trabaja por periodos indeterminados, que no permiten una cotización semanal como establece la norma. Son escasas las posibilidades de tener un trabajo a término fijo en una empresa. En cuanto a las artes escénicas. Pertenecemos a una generación de artistas que dedicamos toda la vida a actuar, sin embargo, no tuvimos una relación laboral formal con el colectivo donde laboramos y la misma ley por ser trabajadores independientes, no permitía cotizar los aportes de pensión por este motivo no se cumplieron los requisitos de completar las semanas que exige la ley para tener acceso a una pensión. De los 152 artistas que respondieron una encuesta nos encontramos con un apenas 11,2 % de artistas de diversas disciplinas cuentan con pensión obtenida en labores diferentes a las artísticas. Esto demuestra que ningún artista logra una pensión por ser artista.

¿Cuánto tiempo invierte el artista en la creación de su obra?

No se puede determinar un tiempo para la creación, el artista dedica todo su tiempo. La creación de una obra tiene varios momentos o etapas, investigación, acopio de información, ensayos o bocetos, producción, circulación, todas son tareas que copan tanto el mundo consiente como inconsciente del artista, éste invierte su vida y conocimiento creativo para llevar a cabo su idea.

¿Existen normas que reconozcan la trayectoria de un artista para la consecución de su pensión?

No, no existe, pese a que los artistas empleamos la totalidad de nuestro tiempo, no solo ocho horas, en la elaboración de nuestras obras. La falta de regulación de una ley especial para los artistas tiene que ver con la visión y valoración de una sociedad frente a sus artistas.

EPÍLOGO

Esta iniciativa la hacemos en concordancia a la reforma laboral que se va a discutir en el congreso Esperamos Que se reconozca la maestría del artista y su trayectoria, que se reconozca el saber del quien sabe Que se reconozca el legado que deja el artista. Que se le reconozca como un "Patrimonio viviente".

5.11 EDADISMO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ARTISTA PROFESIÓN ADULTO MAYOR. PARTE 2.

5.11.1 Preguntas básicas sobre el edadismo[33]

¿Piensa que en el mundo existe el edadismo?

¿En qué aspectos de su vida lo observa (por ejemplo, en su vida personal, en su vida profesional, en la escuela, en el hospital)?

¿Cuáles son sus creencias acerca de la edad y el envejecimiento?

¿Alguna vez se ha encontrado en la situación de que su edad pareciera contribuir a un problema o a una situación incómoda?

¿Alguna vez ha visto tratar injustamente a alguien a causa de su edad? De ser así, ¿cómo reaccionó? ¿Cómo le hizo sentirse?

¿Qué ha oído decir a personas sobre su edad o la de otras personas?

¿Cómo le hizo sentirse? ¿Cómo afectó a su perspectiva, es decir, a sus pensamientos, sentimientos y acciones hacia los demás y hacia usted mismo?

¿Cree que en su familia y en su comunidad existe el edadismo?

¿Podría poner un ejemplo de cómo se respeta a las personas jóvenes y mayores en su comunidad? ¿Podría poner un ejemplo de cómo no se respeta a las personas jóvenes y mayores en su comunidad?

¿Qué sentimientos, pensamientos o reflexiones le surgen en este momento con respecto a la edad? (con respecto a usted mismo, a su familia y a su comunidad).

¿Qué opina sobre el término «antienvejecimiento»?

¿Cómo se relaciona con las personas más jóvenes o mayores que usted?

[33] 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

¿Cómo han influido los factores externos en su forma de pensar sobre el edadismo? ¿Cómo han influido otras personas, los medios de comunicación? o Si tiene hijos o hijas, ¿tienen ideas distintas sobre la edad a las que usted tenía en su infancia?

¿Cómo cree que han cambiado las actitudes desde que sus padres tenían la edad que tiene usted ahora? ¿Qué es lo que no ha cambiado

5.12 MEGATENDENCIAS ADMINISTRATIVAS.

Conferencista Invitado: Jorge Eliécer Prieto Herrera. Autor Libro Gestión Estratégica Organizacional.

¿En qué consiste las megatendencias administrativas? Son cambios que alteran la estrategia y la estructura de una organización, en sus variables sociales, económicas, políticas, culturales y tecnológicas, que influyen radicalmente en el futuro a corto, mediano y largo plazo de esta.

¿Cuáles son esos factores?

El renacimiento de las artes

La aparición del socialismo del mercado libre

Privatización del Estado Benefactor

El auge de la cuenca del pacífico

El liderazgo femenino

La era de la biología y la ética

El renacimiento de la espiritualidad

El triunfo del individualismo

La redefinición de la competencia

Aceleración del ciclo de vida de los productos

Impacto el movimiento de la calidad

Crecimiento explosivo de las comunicaciones

Énfasis en la sociedad del conocimiento

El metaverso

¿Qué nombres se conocen de megatendencias?

- La Calidad Total La Reingeniería
- El Benchmarking El Outsourcing
- El Downsizing El Indomarketing
- El Empowerment El Outplacement
- El Coaching El Hoshin Kanri
- El Justo a Tiempo Las Cinco “S”
- La Quinta disciplina El Outdoor training
- El Mentoring Business process Managemenet (BPM)
- Coopetencia Lean Manufacturing
- Gobierno Corporativo Franchising
- Balanced Score Card Metaverso

Comencemos entonces por la calidad total

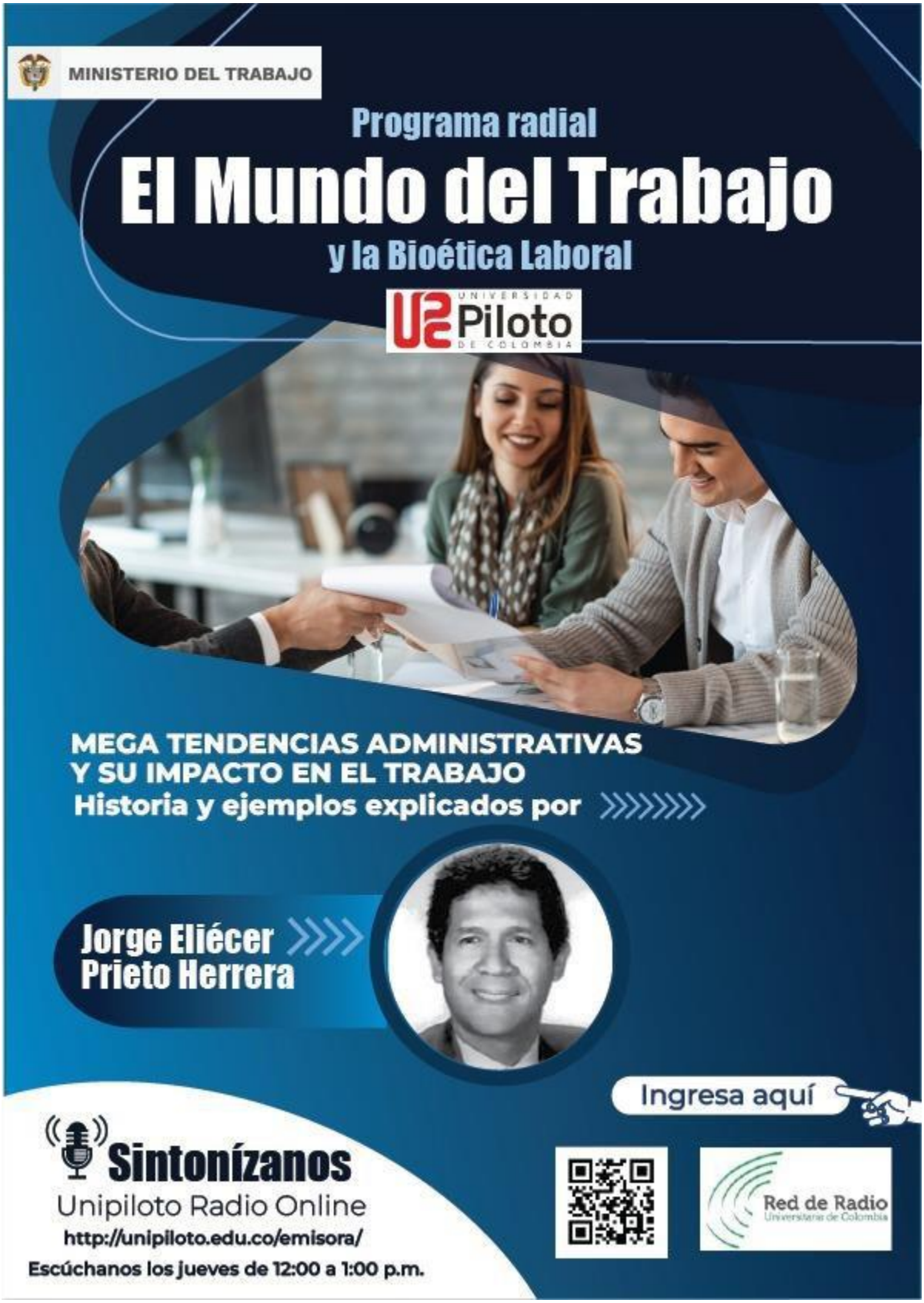
Vamos a concebir la calidad total como la forma de hacer las cosas bien desde el comienzo y continuar mejorando cada día en busca de la excelencia. Esto hace que la calidad no pueda ser una moda o un programa gerencial, sino que sea una cultura, una filosofía, una forma de vida, que, como tal, debe identificar a una persona, una empresa y porque no a un pueblo.

Las personas, en su mayoría, nos gusta recibir productos y servicios que tengan cero defectos, pero no estamos dispuestos a producir con cero defectos para las empresas donde trabajamos. Hacer un producto de calidad implica hacerlo bien desde la primera vez porque es más barato que repararlo o ajustarlo.

En suma, la Cultura de Calidad Total (C.C.T.) aplicada a las organizaciones, es una filosofía administrativa que se basa en el concepto de mejoramiento continuo cuyo propósito es satisfacer a los clientes internos y externos de cualquier compañía.

¿Qué metodología utiliza la calidad total?

La más utilizada es la Rueda Deming (Walton:1986), en honor a su creador Edward Deming, y que, en libro de GEO, del profesor Jorge Eliécer Prieto Herrera, se conoce como la metodología P.E.C.A. que no es más que la sigla de las funciones: Planear, Ejecutar, Comprobar y Actuar.


MINISTERIO DEL TRABAJO
Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral
UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA
MEGA TENDENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO
Historia y ejemplos explicados por
Jorge Eliécer
Prieto Herrera
Ingresa aquí
Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://unipiloto.edu.co/emisora/
Escúchanos los jueves de 12:00 a 1:00 p.m.
Red de Radio
Universitaria de Colombia

5.13 COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.[34]

¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Es una de las estrategias obligatorias que adoptan las organizaciones para contribuir a la protección de los trabajadores, cuyo objetivo es el de propender por mejorar las condiciones laborales, y salvaguardarlos contra los posibles riesgos psicosociales que pueda afectar su salud en las actividades laborales. Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores?

Por votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público. Los miembros son elegidos por un período de dos años. Deben reunirse cada 3 meses o de manera extraordinaria cuando se requiera.

¿Los miembros deben cumplir con algunas características especiales?

Preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales que reflejen respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

¿Quiénes no pueden hacer parte del Comité?

No podrán ser elegidos aquellos a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de este en los últimos 6 meses anteriores a la conformación del comité. Algunas de las funciones son: Recibir, analizar y dar trámite a las quejas que se presenten, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. Promover espacios de diálogo para llegar a una solución efectiva de la controversia. Formular planes de mejora. Sugerir medidas

[34] Melisa Fernández. Comité de convivencia laboral: qué es y cuál es su función. Obtenido 11/05/2023: https://factorialhr.co/blog/comite-de-convivencia- laboral/

preventivas y correctivas. Realizar seguimiento a las recomendaciones emitidas en el comité. Realizar informes trimestrales y anuales, elaborar estadística de quejas y reclamos presentados

¿Cuáles son las funciones el comité de convivencia laboral?

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

¿Cuál es el periodo del comité de convivencia?

"El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación" (Resolución 652 de 2012, artículo 5).

¿Cuántos miembros debe tener el comité de convivencia laboral?

"El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes". En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los

trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes". (Resolución 652 de 2012, artículo 3, modificado por el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012).

¿Cuál es la Importancia del comité de convivencia laboral?

El comité de convivencia laboral actúa dentro de una empresa para tratar todo lo relacionado con el acoso laboral, por ser un problema muy común. El acoso laboral es una de las causas que provoca en los trabajadores niveles elevados de estrés, ira, inconformidad, inestabilidad, ansiedad y deseos de renunciar. No es fácil de identificar casos de acoso laboral, pues, se puede confundir con actitudes y tratos aparentemente normales de jefes y compañeros de trabajo. La ley 1010 de 2006 resulto insuficiente para prevenir y corregir el acoso laboral. Por eso la resolución 2646 de 2008 art 14 creo los comités de convivencia laboral.

Los comités de convivencia laboral cumplen un rol muy importante dentro de la empresa, sus resultados son bastante positivos para alcanzar un mejor clima laboral. El éxito del comité depende de que sus integrantes se desenvuelvan del modo que le exigieron sus electores y que muestren habilidades de comunicación asertiva. Esto les permitirá abordar de la manera más adecuada un conflicto, logrando alcanzar acuerdos que beneficien a todos los involucrados, tratando de lograr armonía laboral. Por eso es importante contar con los comités de convivencia laboral en una empresa, los trabajadores encontraran un ente capaz de mediar ante un conflicto.

La importancia del comité de convivencia laboral, como vimos hasta aquí, recae en su impacto en la prevención y tratamiento del acoso laboral. En Colombia ocurre un hecho curioso, si bien es uno de los 3 países de Latinoamérica con una ley contra esta forma de acoso, no cuenta con estadísticas oficiales recientes sobre este tema. Basta una búsqueda rápida en los medios nacionales para identificar que el acoso laboral es una realidad con la que conviven muchos trabajadores. El comité de convivencia laboral es una forma de luchar contra este fenómeno de forma interna en las empresas y también podríamos pensarlo como una oportunidad. Cuando este tipo de situación se gestiona dentro de las organizaciones es posible generar espacios de concientización sobre estos temas. Esto colabora con el objetivo deconstruir una cultura organizacional respetuosa, que promueva el diálogo y la escucha y establezca la tolerancia cero a cualquier forma de violencia.

Por otro lado, no debemos olvidar que la importancia del comité de convivencia laboral va más allá del mobbing. También, estos espacios se utilizan para transferir a los empleadores las responsabilidades correspondientes en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los colaboradores a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Es decir que el comité de convivencia laboral también es vital para fomentar el bienestar en el trabajo y, con ello, mejorar la calidad de vida de los empleados. Algo que resulta fundamental para reducir la tasa de accidentes y enfermedades ocupacionales. De esta forma, el comité de convivencia laboral es importante para garantizar que los trabajadores laboren en un ambiente adecuado.

¿Qué iniciativas se pueden tomar para darle apoyo al comité de convivencia laboral?

La prevención y corrección del acoso laboral y los riesgos psicosociales en las empresas no es una tarea sencilla. Que esta responsabilidad recaiga en el comité de convivencia laboral no quiere decir que el liderazgo de la compañía deba desentenderse del tema. Por el contrario, es importante tomar iniciativas que puedan respaldar el trabajo que hace el comité, para que su accionar cumpla su cometido.

Algunas de las medidas que puedes adoptar para darle apoyo al comité son:

Orientar en el planteamiento de objetivos: Uno de los errores que se presentan con mayor frecuencia en los comités de convivencia laboral se relacionan con el planteamiento de objetivos. Por lo general, estos equipos dentro de las empresas cumplen una función más bien reactiva. Es decir, actúan frente a las quejas de los trabajadores o utilizan distintos indicadores para medir el clima laboral y, con base en ello, hacer recomendaciones a RR.HH. y la gerencia.

Sin embargo, definir objetivos en los que se va a enfocar el comité con su gestión es fundamental para que este grupo pueda desarrollar actividades asertivas que, al final de cada periodo, sirvan para medir los cambios y mejoras logradas. Por eso, es importante que desde la dirección de la empresa se promueva el planteamiento de objetivos en el comité. Estos pueden plantearse de forma anual, semestral o incluso definir metas para cada trimestre. El rol de RR.HH. en este caso consistirá en brindar orientación y datos para que el comité pueda tener un panorama amplio de las necesidades del talento y de la organización. Con base en ello, se podrán definir objetivos más provechosos para la compañía y su personal.

Brindar capacitación: Aunque esto está contemplado en la normativa del comité, es importante reforzarlo. En concreto, la resolución indica que la organización debe realizar actividades de capacitación para los miembros del comité. Estas deben enfocarse en resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este. Debido a que en este punto no se dan mayores detalles sobre las temáticas de estas formaciones, es importante que RR.HH. pueda analizar qué necesidades de formación pueden llegar a tener los integrantes del comité. En función de ello, se podrán elaborar planes de capacitación personalizados para estos colaboradores.

Facilitar el acceso a la información: Otro punto crítico para el comité de convivencia laboral es el acceso a la información sobre los trabajadores y el entorno laboral. Es necesario habilitar a los miembros de este equipo a recabar todos los datos que consideren necesarios para poder diagnosticar:

Cómo está el clima laboral. Qué necesitan los trabajadores.

¿Cuáles son los aspectos que se deben mejorar?

¿Qué medidas puede tomar la compañía para reducir los riesgos psicosociales?

En este punto, nuevamente Recursos Humanos es un pilar fundamental. Dado que es el área que cuenta con todos o la mayoría de los datos de los trabajadores. Tales como su información personal, formativa, evaluaciones de desempeño, entre otros. Por ello, el equipo de capital humano debe colaborar activamente con el comité para que tenga todo lo que necesita para desempeñar sus funciones.

Dar retroalimentación a los miembros del comité: Como vimos, la conformación del comité de convivencia laboral incluye miembros de la empresa elegidos por el empleador y trabajadores elegidos por los propios empleados. En cualquier caso, siguen siendo colaboradores que ejercen una función clave en la empresa y que pueden sentirse tan abrumados o felices como el resto del personal dentro de la compañía. Por ello, es importante mantener la retroalimentación continua, es decir, darles feedback de forma regular sobre su labor dentro del comité, los cambios que logran y también dejarles comentarios sobre lo que podrían mejorar. Sumado a ello, para mantenerlos

motivados y comprometidos con su rol dentro del comité es importante darle el valor que merece su gestión. Esto es, reconocer su tarea y felicitarlos por el trabajo que están haciendo.

Garantizar las herramientas que el comité necesite: La normativa del comité también establece que los empleadores deben garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades de este equipo. Así como para el manejo reservado de la documentación. Pero esos no son los únicos recursos que este comité necesita para funcionar de manera óptima. Hoy en día, no podemos pensar en el trabajo de ningún equipo al margen de la tecnología. Si quieres que el comité funcione de manera óptima y pueda ejercer su labor de manera efectiva, es clave garantizar las herramientas que este necesite.

Y con ello nos referimos a soluciones digitales que permitan agilizar sus tareas, recabar datos para tomar decisiones informadas y facilitar la comunicación entre los integrantes del comité y los colaboradores que recurren a este espacio. Todos los caminos conducen a la adopción de un software en la nube que cuente con distintas funcionalidades en un mismo lugar, facilite la colaboración y sea accesible desde cualquier lugar y dispositivo.

MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El Mundo del Trabajo

y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD Piloto DE COLOMBIA

TODO SOBRE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

Entrevista con

Claudia Alicia Polo Castañeda
Ministerio del Trabajo

Ingresa aquí

Sintonízanos
Unipiloto Radio Online
http://unipiloto.edu.co/emisora/
Escúchanos los jueves de 12:00 a 1:00 p.m.

Red de Radio Universitaria de Colombia

https://bioeticadeltrabajo.org/

6. 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. [35]

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

6.1 El mapa mental y el juego de roles como herramientas para multiplicar aprendizajes.[36]

Mapa mental:[37]

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.

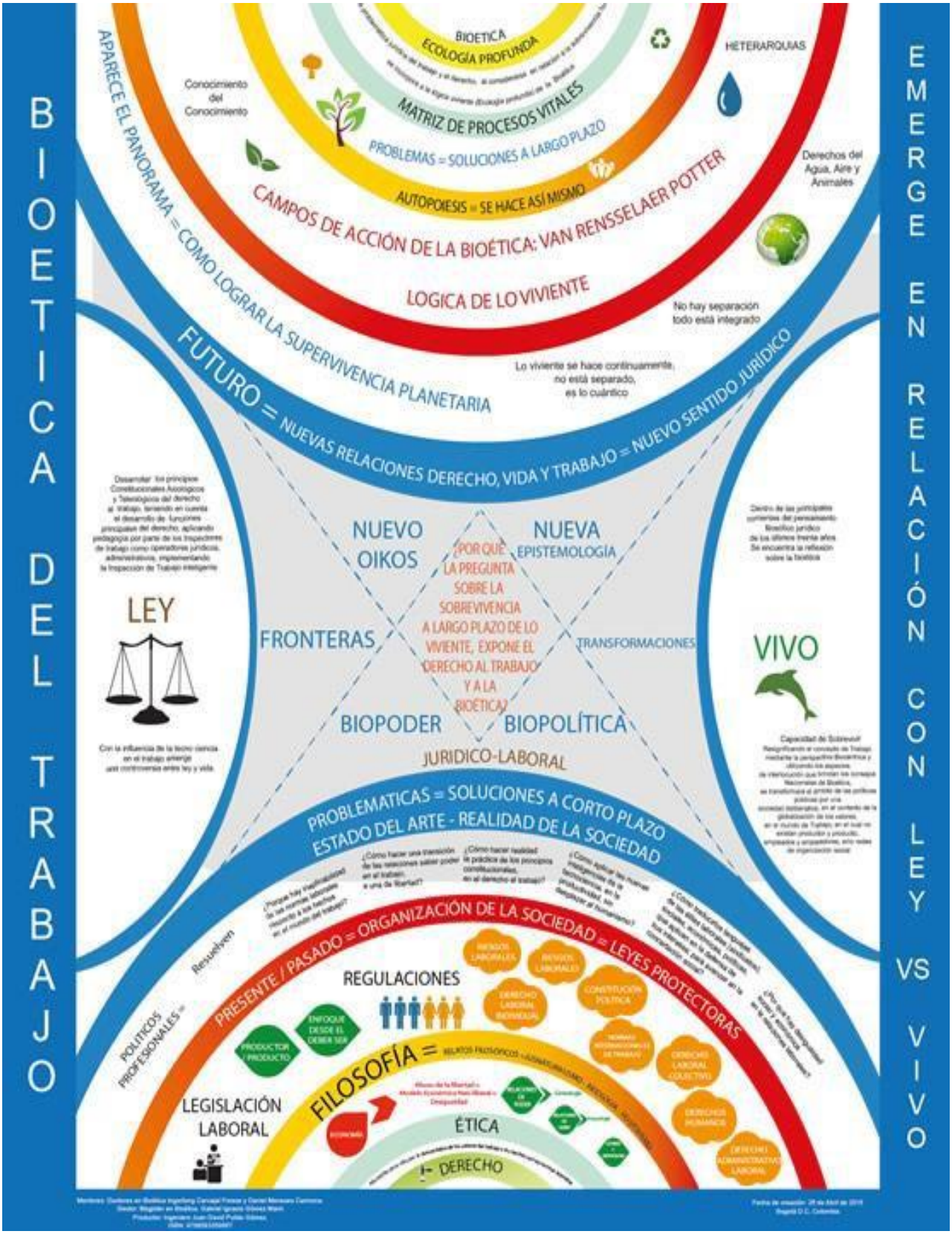
Paso a paso: Compartir un texto, una exposición, un video (película, programa de tv) o cualquier recurso que hable sobre el tema de interés. Proponer a los participantes que saquen las ideas mássignificativas del recurso educativo (realizar una lluvia de ideas y conceptos). Ordenar las ideas y losconceptos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

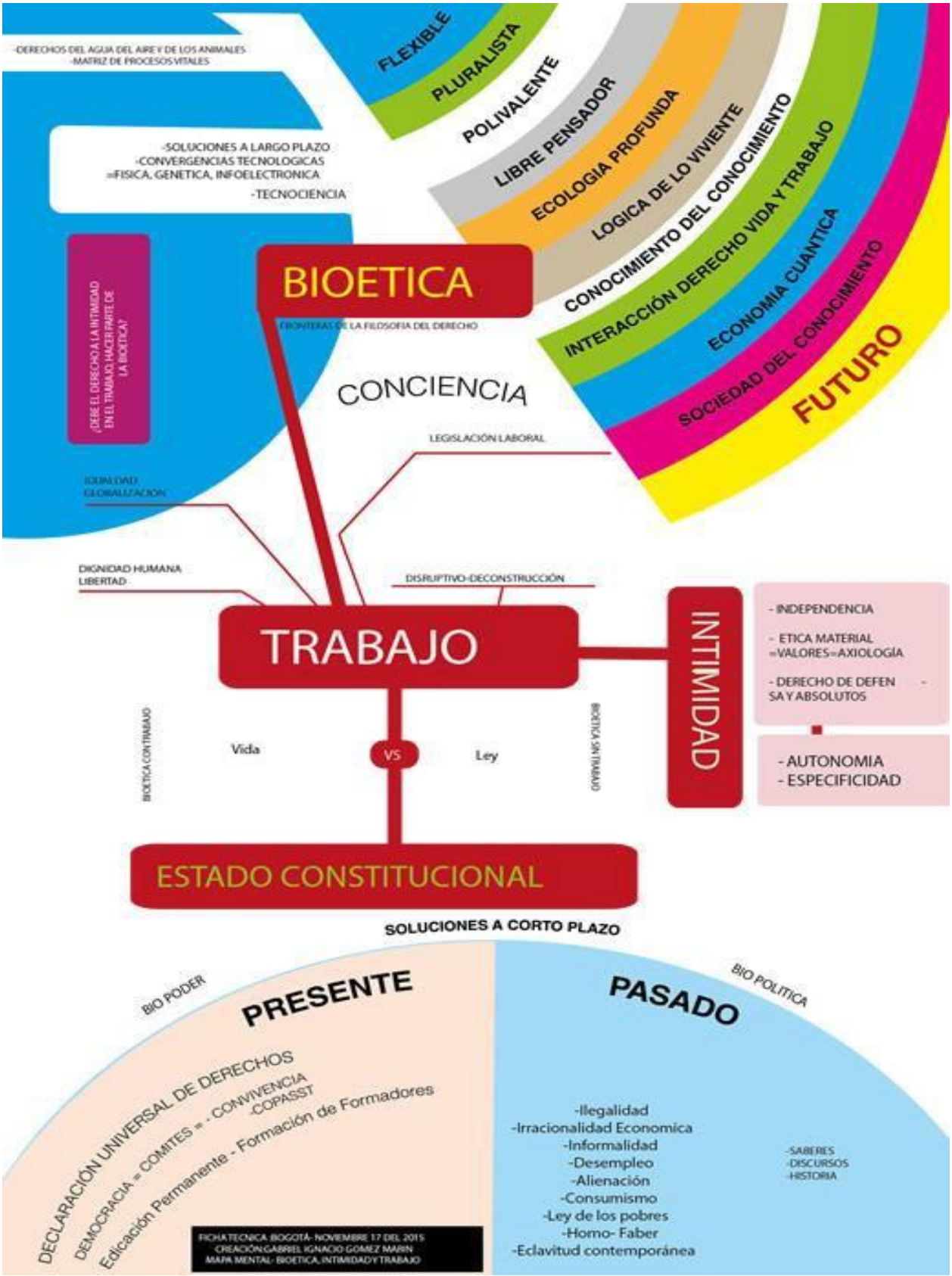
¿Cuáles son los aspectos más significativos del texto? ¿Por qué la elección de la idea principal?

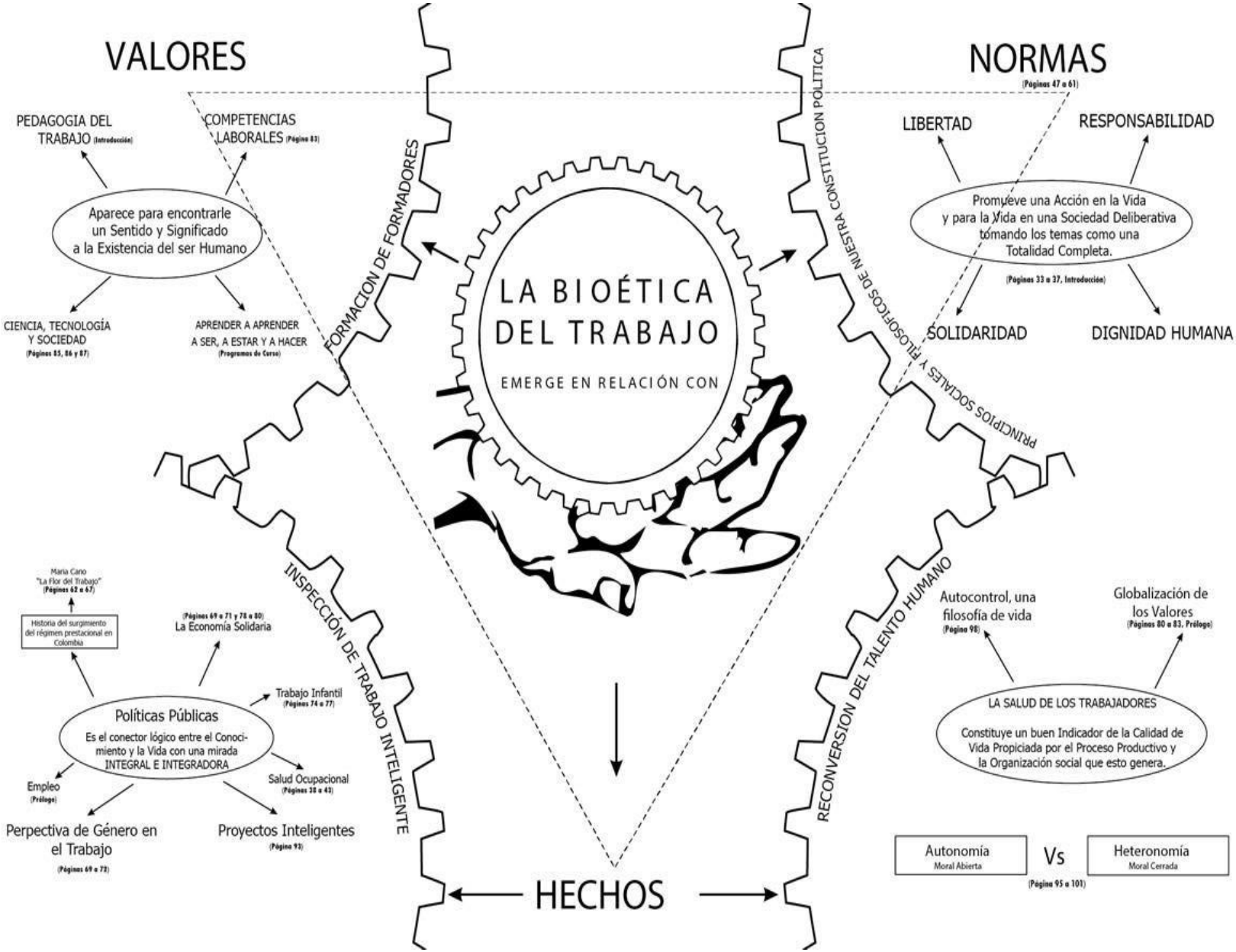
Los mapas mentales no requieren de un proceso muy amplio de socialización. Es un recurso gráfico que puede ayudar a identificar los niveles de apropiación del aprendizaje y la capacidad que tienen los participantes de asociar los conocimientos. En la socialización se pueden destacar las recurrencias.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

[36] Manual de derechos laborales N ° 11. Multiplicación de Saberes, Escuela Nacional Sindical. Centros deAtención laboral. 2020. Medellín-Colombia
[37] Ibidem

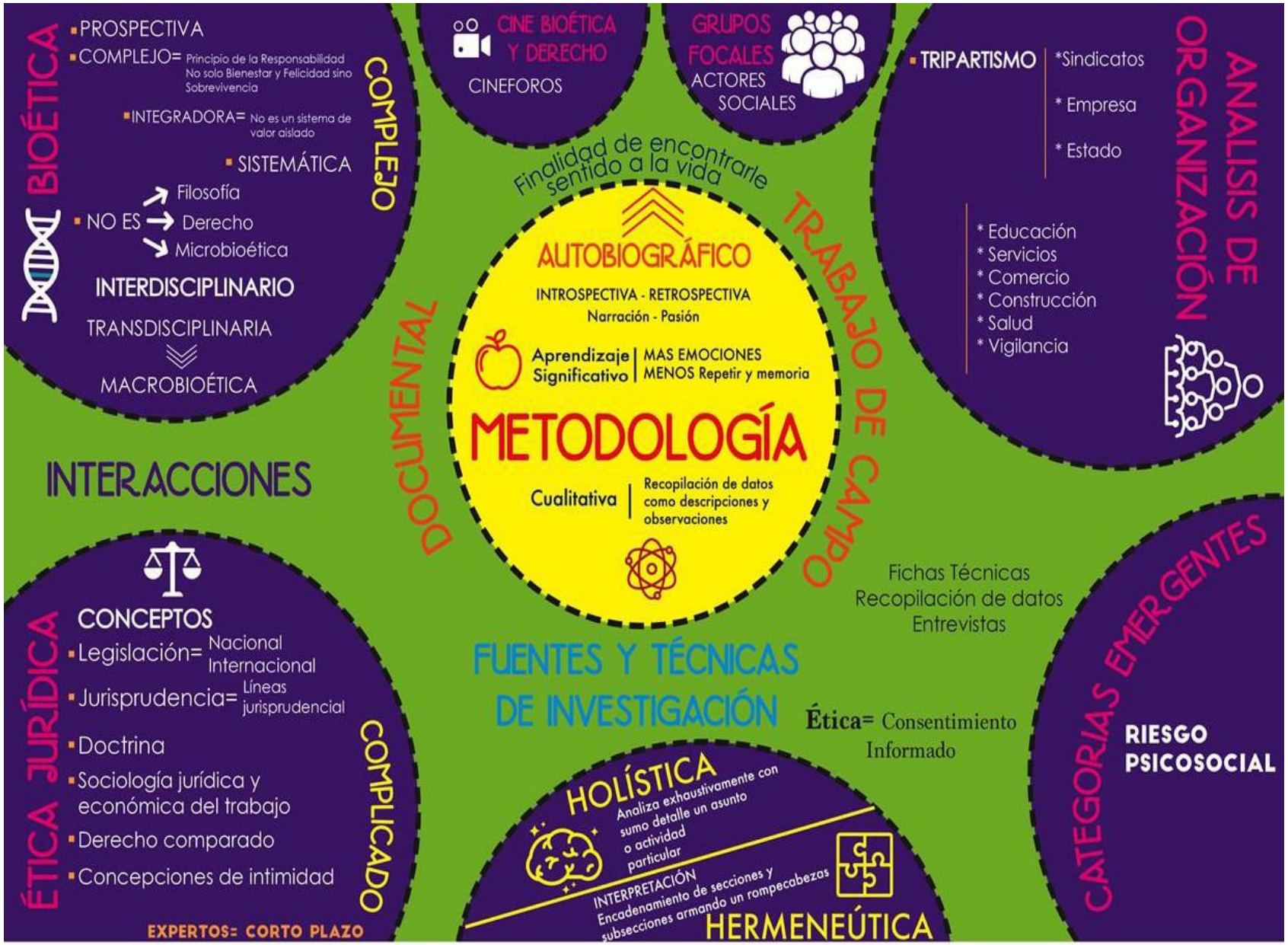
EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN EL TIEMPO
DERECHO CIVIL
Máximas Vulneraciones
HOMO FABER
LA HISTORIA NO REVELA UNA VERDAD TOTAL (Nietzhe)
BIOÉTICA SIN TRABAJO
PROBLEMÁTICAS - SOLUCIONES A CORTO PLAZO
OPERACIÓN
Legislativa - Judicial
VIDA VS LEY
VIDA CONCERTADA
LIBERTAD
Trabajadores Empresarios Estado
Sin razón y contradicción del conocimiento parcial (Hegel)
Encuentra lo Suficiente pero no lo necesario para garantizar LA VIDA
HETERAQUICO INTELIGENCIA
Conocimiento del conocimiento
INTERFACE COEVOLUTIVA
CYBORG
COMPLEJO
BIO
NANO
COGNO
Convergencia Tecnològica
TRABAJADOR
Sujeto Plural Diverso
BIOÉTICA LABORAL
VIDA
Humana como vida
Jurídica
Social
Tecnológica
FUTURO
MORAL ABIERTA
- Lógica de lo viviente
BIOETICA IMANENTE AL TRABAJO
Voluntad de todos
DEBATE INFORMADO
INDEPENDENCIA
INTIMIDAD
Trabajo = Relacional
Negociación de la intimidad
TRABAJO DECENTE
Educación permanente - Formación de Formadores
Pedagogía Constitucional
Ponderar PRINCIPIOS contra PUESTOS
Conexión metodológica Bioética y derecho
JURIDIFICAR LA BIOÉTICA
COMPLICADO
PRESENTE
Ley muerta
Geto Referenciada
Reduccionismo
Criterios
Inclusión Exclusión
Precarización del trabajo
ETICA del mandato y la obediencia
Principios de tipo estrategico arbitrario
Sociales
Economía
Política
Objetivos
Metas
Propósitos
ENUNCIADOS
EXIGENCIAS
Derechos Individuales
Razones de corrección
Principios en sentido estricto
Justicia
Equidad
Moral Positiva
PASADO
SIMPLE
Estrella Irradiante
4.000.000 de años
Dworkin
Atienza M. (1988)
Viviana Zelizer
Mapas mentales
J.P Sartre

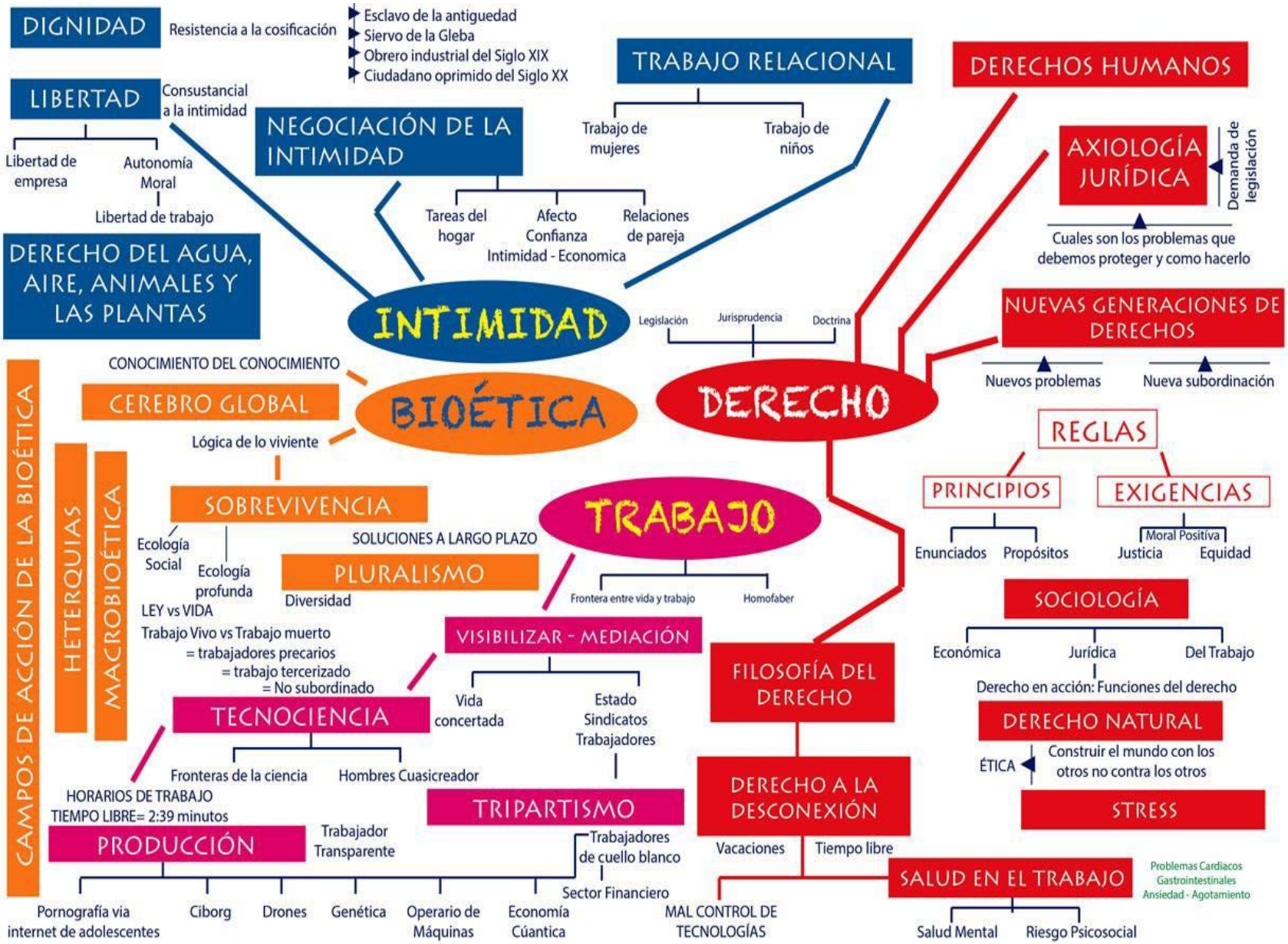

BIOETICA DEL TRABAJO
EMERGE EN RELACIÓN CON LEY VS VIVO
BIOETICA
ECOLOGÍA PROFUNDA
HETERAROUIAS
Conocimiento del Conocimiento
MATRIZ DE PROCESOS VITALES
PROBLEMAS = SOLUCIONES A LARGO PLAZO
AUTOPOIESIS = SE HACE ASÍ MISMO
APARECE EL PANORAMA = COMO LOGRAR LA SUPERVIVENCIA PLANETARIA
CAMPOS DE ACCIÓN DE LA BIOÉTICA: VAN RENSSELAER POTTER
LOGICA DE LO VIVIENTE
Derechos del Agua, Aire y Animales
No hay separación todo está integrado
Lo viviente se hace continuamente, no está separado, es lo cuántico
FUTURO = NUEVAS RELACIONES DERECHO, VIDA Y TRABAJO = NUEVO SENTIDO JURÍDICO
NUEVO OIKOS
NUEVA EPISTEMOLOGÍA
¿POR QUÉ LA PREGUNTA SOBRE LA SOBREVIVENCIA A LARGO PLAZO DE LO VIVIENTE, EXPONE EL DERECHO AL TRABAJO Y A LA BIOÉTICA?
FRONTERAS
TRANSFORMACIONES
LEY
VIVO
BIOPODER
BIOPOLÍTICA
JURIDICO-LABORAL
PROBLEMATICAS = SOLUCIONES A CORTO PLAZO
ESTADO DEL ARTE - REALIDAD DE LA SOCIEDAD
PRESENTE / PASADO = ORGANIZACIÓN DE LA SOCIEDAD = LEYES PROTECTORAS
REGULACIONES
FILOSOFÍA =
ÉTICA
DERECHO
LEGISLACIÓN LABORAL
POLITICOS PROFESIONALES =
Resuelven
PRODUCTO / PRODUCTO
ENFOQUE DESDE EL DEBER SER

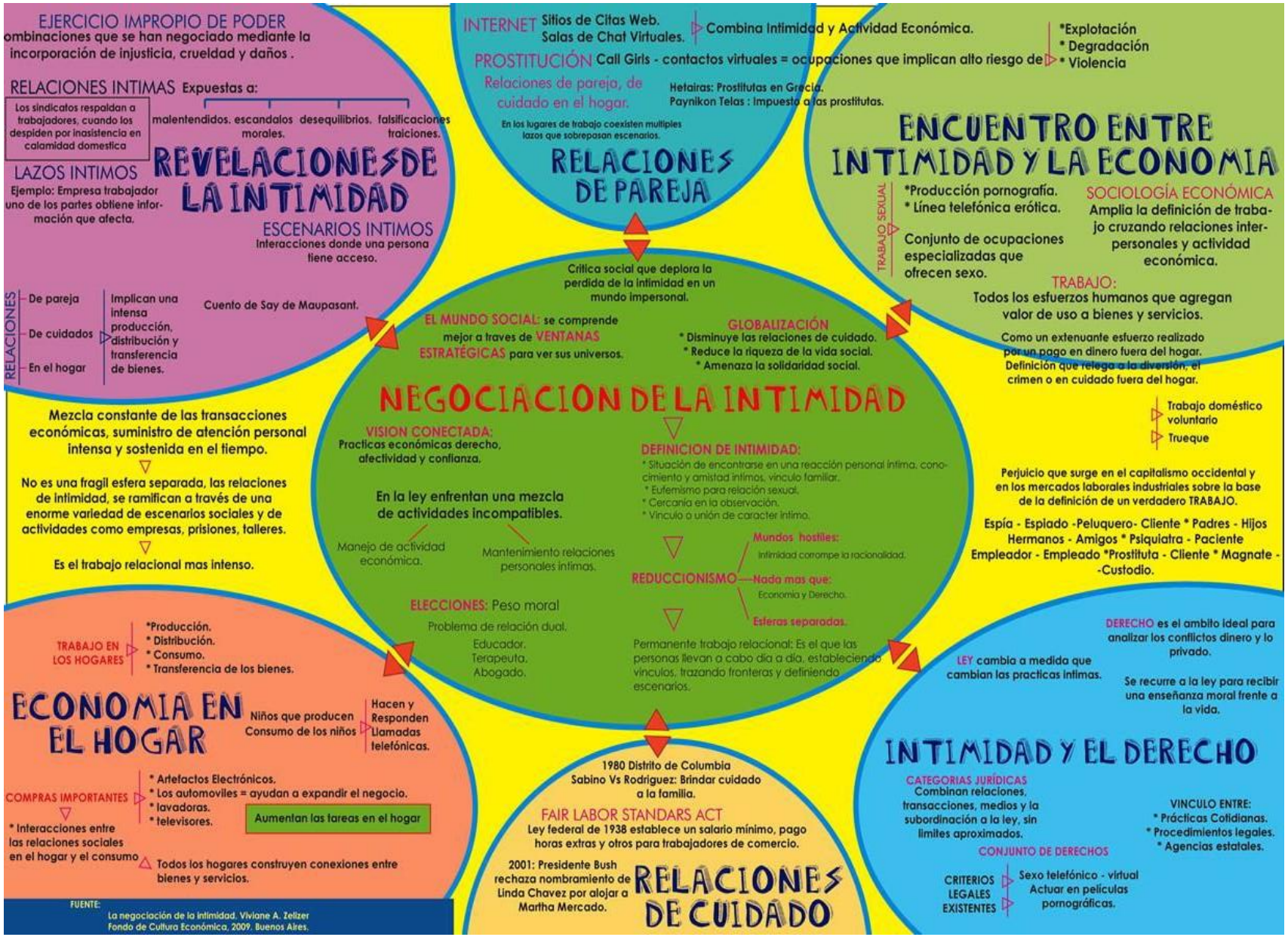

-DERECHOS DEL AGUA DEL AIRE Y DE LOS ANIMALES
-MATRIZ DE PROCESOS VITALES
FLEXIBLE
PLURALISTA
POLIVALENTE
LIBRE PENSADOR
ECOLOGIA PROFUNDA
LOGICA DE LO VIVIENTE
CONOCIMIENTO DEL CONOCIMIENTO
INTERACCIÓN DERECHO VIDA Y TRABAJO
ECONOMIA CUANTICA
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
FUTURO
-SOLUCIONES A LARGO PLAZO
-CONVERGENCIAS TECNOLOGICAS
=FISICA, GENETICA, INFOELECTRONICA
-TECNOCIENCIA
¿DEBE EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL TRABAJO, HACER PARTE DE LA BIOETICA?
BIOETICA
FRONTERAS DE LA FILOSOFIA DEL DERECHO
CONCIENCIA
LEGISLACIÓN LABORAL
IGUALDAD
GLOBALIZACIÓN
DIGNIDAD HUMANA
LIBERTAD
DISRUPTIVO-DECONSTRUCCIÓN
TRABAJO
INTIMIDAD
- INDEPENDENCIA
- ETICA MATERIAL =VALORES=AXIOLOGÍA
- DERECHO DE DEFEN SA Y ABSOLUTOS
- AUTONOMIA
- ESPECIFICIDAD
BIOETICA CON TRABAJO
Vida
VS
Ley
BIOETICA SIN TRABAJO
ESTADO CONSTITUCIONAL
SOLUCIONES A CORTO PLAZO
BIO PODER
PRESENTE
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS
DEMOCRACIA = COMITES = - CONVIVENCIA
-COPASST
Edicación Permanente - Formación de Formadores
BIO POLITICA
PASADO
-Ilegalidad
-Irracionalidad Economica
-Informalidad
-Desempleo
-Alienación
-Consumismo
-Ley de los pobres
-Homo- Faber
-Eclavitud contemporánea
-SABERES
-DISCURSOS
-HISTORIA
FICHA TECNICA BOGOTÁ- NOVIEMBRE 17 DEL 2015
CREACION GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN
MAPA MENTAL- BIOETICA, INTIMIDAD Y TRABAJO


VALORES
NORMAS
(Páginas 47 a 61)
PEDAGOGIA DEL TRABAJO (Introducción)
COMPETENCIAS LABORALES (Página 83)
Aparece para encontrarle un Sentido y Significado a la Existencia del ser Humano
CIENCIA, TECNOLOGÍA Y SOCIEDAD (Páginas 85, 86 y 87)
APRENDER A APRENDER A SER, A ESTAR Y A HACER (Programas de Curso)
FORMACION DE FORMADORES
LA BIOÉTICA DEL TRABAJO
EMERGE EN RELACIÓN CON
CONSTITUCION POLÍTICA DE NUESTRA
PRINCIPIOS SOCIALES Y FILOSOFICOS DE
LIBERTAD
RESPONSABILIDAD
Promueve una Acción en la Vida y para la Vida en una Sociedad Deliberativa tomando los temas como una Totalidad Completa.
(Páginas 33 a 37, Introducción)
SOLIDARIDAD
DIGNIDAD HUMANA
María Cano "La Flor del Trabajo" (Páginas 62 a 67)
Historia del surgimiento del régimen prestacional en Colombia
(Páginas 69 a 71 y 78 a 80) La Economía Solidaria
Trabajo Infantil (Páginas 74 a 77)
Políticas Públicas
Es el conector lógico entre el Conocimiento y la Vida con una mirada INTEGRAL E INTEGRADORA
Empleo (Prólogo)
Salud Ocupacional (Páginas 38 a 43)
Perpectiva de Género en el Trabajo (Páginas 69 a 72)
Proyectos Inteligentes (Página 93)
INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE
RECONVERSION DEL TALENTO HUMANO
Autocontrol, una filosofía de vida (Página 98)
Globalización de los Valores (Páginas 80 a 83, Prólogo)
LA SALUD DE LOS TRABAJADORES
Constituye un buen Indicador de la Calidad de Vida Propiciada por el Proceso Productivo y la Organización social que esto genera.
Autonomía
Moral Abierta
Vs
Heteronomía
Moral Cerrada
(Página 95 a 101)
HECHOS

INTERFACE COEVOLUTIVA CON LA VIDA
Encarar la viabilidad de la vida a partir de la incertidumbre
Bioética Imanente al Trabajo
Llevar los Principios a las reglas
Info
Bio
Genética
Convergencia[1] Tecnológica
Nano
Física Cuántica
Cogno
Sentencia T629 de 2010
==
Pluralidad de opciones morales
Problemas = expertos
No hay debate informado
Criterios de inclusión y exclusión
Complicado
Vida Humana como vida
Vida Jurídica-Social-Tecnológica-Política
Relación Bioética-Derecho [2]
Complejo
Encuentra lo suficiente, pero no lo necesario para garantizar la vida
Simple
NEGOCIACIÓN DE LA INTIMIDAD [3]
Estado del arte Derecho Comparado
Trabajo
Adyacentes Posibles Nichos Zonas
Relacional
Estudio Sociojurídico
Presente
Pasado
Hasta que punto es Constitucionalmente Legitimo el uso de (¿bio?) tecnología que afecta la intimidad del trabajador por parte del empleador [4]
Sindicatos, Vida Concertada Estado y empresarios
Garante
Igualdad Libertad Dignidad
= Neoconstitucionalismo
Ley muerta = autoreferenciada
Fenómeno multidimensional de la exclusión social en sus dimensiones en relación con el trabajo [5]
económicas políticas culturales
Reduccionismos
Caos
Mapear Ubicar
Precarización Laboral
Máximas Vulneraciones
=
Mujeres pobres de tiempo
Mentores: Doctores en Bioética Ingerborg Carvajal Freese y Daniel Meneses Carmona.
Gestor: Magister en Bioética. Gabriel Ignacio Gómez Marin
Productor: Ingeniero Juan David Pulido Gómez.
ISBN: 978958358667
1. Md. Ana Isabel Córdoba
2. PhD. Martha Lucia Neme
3. PhD. Viviana Zelizer
4. PhD. Carlos Bernal Pulido
5. OIT (1995)
Fecha de creación: 08 de Febrero de 2016
Bogotá D.C, Colombia


BIOÉTICA
COMPLEJO
PROSPECTIVA
COMPLEJO= Principio de la Responsabilidad No solo Bienestar y Felicidad sino Sobrevivencia
INTEGRADORA= No es un sistema de valor aislado
SISTEMÁTICA
NO ES
Filosofía
Derecho
Microbioética
INTERDISCIPLINARIO
TRANSDISCIPLINARIA
MACROBIOÉTICA
CINE BIOÉTICA Y DERECHO
CINEFOROS
GRUPOS FOCALES
ACTORES SOCIALES
ANALISIS DE ORGANIZACIÓN
TRIPARTISMO
*Sindicatos
* Empresa
* Estado
* Educación
* Servicios
* Comercio
* Construcción
* Salud
* Vigilancia
Finalidad de encontrarle sentido a la vida
DOCUMENTAL
TRABAJO DE CAMPO
AUTOBIOGRÁFICO
INTROSPECTIVA - RETROSPECTIVA
Narración - Pasión
Aprendizaje Significativo | MAS EMOCIONES MENOS Repetir y memoria
METODOLOGÍA
Cualitativa | Recopilación de datos como descripciones y observaciones
INTERACCIONES
ÉTICA JURÍDICA
COMPLICADO
CONCEPTOS
Legislación= Nacional Internacional
Jurisprudencia= Líneas jurisprudencial
Doctrina
Sociología jurídica y económica del trabajo
Derecho comparado
Concepciones de intimidad
EXPERTOS= CORTO PLAZO
FUENTES Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN
Fichas Técnicas
Recopilación de datos
Entrevistas
Ética= Consentimiento Informado
HOLÍSTICA
Analiza exhaustivamente con sumo detalle un asunto o actividad particular
INTERPRETACIÓN
Encadenamiento de secciones y subsecciones armando un rompecabezas
HERMENEÚTICA
CATEGORIAS EMERGENTES
RIESGO PSICOSOCIAL


DIGNIDAD
Resistencia a la cosificación
Esclavo de la antiguedad
Siervo de la Gleba
Obrero industrial del Siglo XIX
Ciudadano oprimido del Siglo XX
LIBERTAD
Consustancial a la intimidad
Libertad de empresa
Autonomía Moral
Libertad de trabajo
NEGOCIACIÓN DE LA INTIMIDAD
Tareas del hogar
Afecto Confianza Intimidad - Economica
Relaciones de pareja
TRABAJO RELACIONAL
Trabajo de mujeres
Trabajo de niños
DERECHOS HUMANOS
AXIOLOGÍA JURÍDICA
Demanda de legislación
Cuales son los problemas que debemos proteger y como hacerlo
DERECHO DEL AGUA, AIRE, ANIMALES Y LAS PLANTAS
INTIMIDAD
Legislación
Jurisprudencia
Doctrina
NUEVAS GENERACIONES DE DERECHOS
Nuevos problemas
Nueva subordinación
CAMPOS DE ACCIÓN DE LA BIOÉTICA
HETERQUIAS
MACROBIOÉTICA
CONOCIMIENTO DEL CONOCIMIENTO
CEREBRO GLOBAL
BIOÉTICA
DERECHO
Lógica de lo viviente
REGLAS
PRINCIPIOS
EXIGENCIAS
Enunciados
Propósitos
Moral Positiva
Justicia
Equidad
SOBREVIVENCIA
Ecología Social
Ecología profunda
LEY vs VIDA
SOLUCIONES A LARGO PLAZO
PLURALISMO
Diversidad
TRABAJO
Frontera entre vida y trabajo
Homofaber
SOCIOLOGÍA
Económica
Jurídica
Del Trabajo
Derecho en acción: Funciones del derecho
VISIBILIZAR - MEDIACIÓN
Trabajo Vivo vs Trabajo muerto
= trabajadores precarios
= trabajo tercerizado
= No subordinado
FILOSOFÍA DEL DERECHO
DERECHO NATURAL
ÉTICA
Construir el mundo con los otros no contra los otros
TECNOCIENCIA
Vida concertada
Estado Sindicatos Trabajadores
Fronteras de la ciencia
Hombres Cuasicreador
HORARIOS DE TRABAJO
TIEMPO LIBRE= 2:39 minutos
TRIPARTISMO
STRESS
DERECHO A LA DESCONEXIÓN
PRODUCCIÓN
Trabajador Transparente
Trabajadores de cuello blanco
Sector Financiero
Vacaciones
Tiempo libre
SALUD EN EL TRABAJO
Problemas Cardiacos
Gastrointestinales
Ansiedad - Agotamiento
Pornografía via internet de adolescentes
Ciborg
Drones
Genética
Operario de Máquinas
Economía Cúantica
MAL CONTROL DE TECNOLOGÍAS
Salud Mental
Riesgo Psicosocial


EJERCICIO IMPROPIO DE PODER
ombinaciones que se han negociado mediante la incorporación de injusticia, crueldad y daños .
RELACIONES INTIMAS Expuestas a:
malentendidos. escandalos morales. desequilibrios. falsificaciones traiciones.
Los sindicatos respaldan a trabajadores, cuando los despiden por inasistencia en calamidad domestica
REVELACIONES DE LA INTIMIDAD
LAZOS INTIMOS
Ejemplo: Empresa trabajador uno de los partes obtiene información que afecta.
ESCENARIOS INTIMOS
Interacciones donde una persona tiene acceso.
RELACIONES
De pareja
De cuidados
En el hogar
Implican una intensa producción, distribución y transferencia de bienes.
Cuento de Say de Maupasant.
INTERNET Sitios de Citas Web. Salas de Chat Virtuales.
Combina Intimidad y Actividad Económica.
PROSTITUCIÓN Call Girls - contactos virtuales = ocupaciones que implican alto riesgo de
*Explotación
* Degradación
* Violencia
Relaciones de pareja, de cuidado en el hogar.
Hetairas: Prostitutas en Grecia.
Paynikon Telas : Impuesto a las prostitutas.
En los lugares de trabajo coexisten multiples lazos que sobrepasan escenarios.
RELACIONES DE PAREJA
ENCUENTRO ENTRE INTIMIDAD Y LA ECONOMIA
TRABAJO SEXUAL
*Producción pornografía.
* Línea telefónica erótica.
Conjunto de ocupaciones especializadas que ofrecen sexo.
SOCIOLOGÍA ECONÓMICA
Amplia la definición de trabajo cruzando relaciones interpersonales y actividad económica.
TRABAJO:
Todos los esfuerzos humanos que agregan valor de uso a bienes y servicios.
Como un extenuante esfuerzo realizado por un pago en dinero fuera del hogar. Definición que relega a la diversión, el crimen o en cuidado fuera del hogar.
Trabajo doméstico voluntario
Trueque
Perjuicio que surge en el capitalismo occidental y en los mercados laborales industriales sobre la base de la definición de un verdadero TRABAJO.
Espía - Espiado -Peluquero- Cliente * Padres - Hijos Hermanos - Amigos * Psiquiatra - Paciente Empleador - Empleado *Prostituta - Cliente * Magnate - -Custodio.
Crítica social que deplora la perdida de la intimidad en un mundo impersonal.
EL MUNDO SOCIAL: se comprende mejor a traves de VENTANAS ESTRATÉGICAS para ver sus universos.
GLOBALIZACIÓN
* Disminuye las relaciones de cuidado.
* Reduce la riqueza de la vida social.
* Amenaza la solidaridad social.
NEGOCIACION DE LA INTIMIDAD
VISION CONECTADA:
Practicas económicas derecho, afectividad y confianza.
En la ley enfrentan una mezcla de actividades incompatibles.
Manejo de actividad económica.
Mantenimiento relaciones personales intimas.
DEFINICION DE INTIMIDAD:
* Situación de encontrarse en una reacción personal intima, conocimiento y amistad intimos, vinculo familiar.
* Eufemismo para relación sexual.
* Cercania en la observación.
* Vinculo o unión de caracter intimo.
REDUCCIONISMO
Mundos hostiles:
Intimidad corrompe la racionalidad.
Nada mas que:
Economia y Derecho.
Esferas separadas.
ELECCIONES: Peso moral
Problema de relación dual.
Educador.
Terapeuta.
Abogado.
Permanente trabajo relacional: Es el que las personas llevan a cabo día a día, estableciendo vinculos, trazando fronteras y definiendo escenarios.
Mezcla constante de las transacciones económicas, suministro de atención personal intensa y sostenida en el tiempo.
No es una fragil esfera separada, las relaciones de intimidad, se ramifican a través de una enorme variedad de escenarios sociales y de actividades como empresas, prisiones, talleres.
Es el trabajo relacional mas intenso.
TRABAJO EN LOS HOGARES
*Producción.
* Distribución.
* Consumo.
* Transferencia de los bienes.
ECONOMIA EN EL HOGAR
Niños que producen Consumo de los niños
Hacen y Responden Llamadas telefónicas.
COMPRAS IMPORTANTES
* Artefactos Electrónicos.
* Los automoviles = ayudan a expandir el negocio.
* lavadoras.
* televisores.
Aumentan las tareas en el hogar
* Interacciones entre las relaciones sociales en el hogar y el consumo
Todos los hogares construyen conexiones entre bienes y servicios.
FUENTE:
La negociación de la intimidad. Viviane A. Zelizer
Fondo de Cultura Económica, 2009. Buenos Aires.
1980 Distrito de Columbia
Sabino Vs Rodriguez: Brindar cuidado a la familia.
FAIR LABOR STANDARS ACT
Ley federal de 1938 establece un salario mínimo, pago horas extras y otros para trabajadores de comercio.
2001: Presidente Bush rechaza nombramiento de Linda Chavez por alojar a Martha Mercado.
RELACIONES DE CUIDADO
LEY cambia a medida que cambian las practicas intimas.
DERECHO es el ambito ideal para analizar los conflictos dinero y lo privado.
Se recurre a la ley para recibir una enseñanza moral frente a la vida.
INTIMIDAD Y EL DERECHO
CATEGORIAS JURÍDICAS
Combinan relaciones, transacciones, medios y la subordinación a la ley, sin limites aproximados.
VINCULO ENTRE:
* Prácticas Cotidianas.
* Procedimientos legales.
* Agencias estatales.
CONJUNTO DE DERECHOS
CRITERIOS LEGALES EXISTENTES
Sexo telefónico - virtual
Actuar en películas pornográficas.

NEGOCIACIÓN BIPARTITA
Trabajadores - Empresa
NUEVA GENERACIÓN DEL DERECHO
REFORMA DEL TRABAJO
COMPAÑIAS DE MAS DE 50 TRABAJADORES
DISPOSITIVO NORMATIVO
DERECHO A LA DESCONEXIÓN PARA LOS TRABAJADORES EN HORAS NO LABORALES Y VACACIONES
Ley Khomri en Francia promulgada el 1 de Enero de 2017
FRONTERA
VIDA / TRABAJO
REGULA
mensajería - teléfono celular - correos electrónicos
JUSTIFICACIÓN
DELIMITACIÓN DE LOS DEBERES
Riesgo Psicosocial
Los trabajadores con menos horarios son mas productivos
Mal control de los tecnologías de la información
Afronta la demanda laboral
Colombianos solo tienen 2 horas y 39 minutos al día
AGOTAMIENTO - DEPRESIÓN - ANSIEDAD- ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES -PROBLEMAS GASTROINTESTINALES
Ocupacional - Mental
SALUD

PASADO
FUTURO
PRESENTE
MEDIACIÓN DE LA BIOÉTICA
T.R.
Trabajo Relacional
Esfuerzos humanos
que agregan valor
de uso a bienes y servicios
MACROBIOÉTICA
Interdisciplinas
Sujeto plural diverso
Trabajo de mujeres - niños
CAOS
BINARIAS
CATEGORIAS
Productor - Producto
Empleado - Empleador
Premios - Castigos
Normal - Anormal
ECONOMÍA DEL CUIDADO
PRINCIPIOS
SOCIOLOGÍAS
Regular o no
las posibilidades que
nos brindan las tecnologías BIO
DERECHO
AL
TRABAJO Y LA
INTIMIDAD
Dentro de las
principales corrientes
del pensamiento filosófico - jurídico
de los últimos 30 años se
encuentra la reflexión sobre la BIOÉTICA
DIGNIDAD HUMANA
RESISTENCIA A LA COSIFICACIÓN
- Esclavo de la antigüedad
- Siervo de la Globa
- Obrero Industrial S XIX
- Ciudadano oprimido S XX
AXIOLOGÍA JURÍDICA
Cuales son los
problemas que
debemos proteger
y como hacerlo
SIMPLE
ESTADO SOCIAL
DE
DERECHO
contrarresta
Desigualdad
COMPLEJO
Ecología Profunda
LEY Vs VIDA
4.000.000
millones
de años
Sobreviviencia
TRABAJADOR
TRANSPARENTE
EJES COMPLEJOS
TRANSVERSALES
- Economía cuántica
- Desjerarquización
- Cyborg
- Teletrabajo
TECNOCIENCIA
COMO MECANISMO DE CONTROL
CASOS Y SITUACIONES
* Operario de máquina
* Pornografía adolescente
* Trabajadores cuello blanco
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
Pluralista - polivalente -
librepensante - flexible -
multidireccional - tolerante
COMPLICADO
EXCLUSIONES
Política - Etnica
Economica - Cultural
Social
Afecto - Confianza
Intimidad
Economía
Alienación humana
por el trabajo
HOMOFABER
Fronteras de
la ciencia
cuasicreador

INTERNACIONAL

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".

chile

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

españa

"Sentencia del tribunal constitucional [stc 196/2004] del 15 de noviembre: Los derechos fundamentales constituyen un límite al ejercicio del poder subordinante frente al trabajador, así como el poder de dirección del empleador constituye un límite para el ejercicio irrestricto de los derechos de los trabajadores.

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/68/167 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

consejo de europa en 1950

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

Unión Europea

tribunal europero de derechos humanos

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT) – 1997:

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

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

francia

Ley Khumri 1° de enero de 2017
* Derecho a la desconexión de dispositivos electrónicos en vacaciones y en horario no laborales"

reino unido

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

LEGISLACION UNIVERSAL SOBRE TRABAJO, INTIMIDAD Y BIOÉTICA

COLOMBIA

constitución política

Artículo 1° de la Carta, titulado "De los principios fundamentales", se señala que uno de los fundamentos del estado social de derecho es el trabajo.
Artículo 15, establece propiamente la noción de vida privada y sus implicaciones.
Artículo 21, regula el derecho a la honra.
Artículo 33, prohibición de obligar a una persona a declarar contra sí o contra sus seres queridos.
Artículo 74, acceso de los particulares a los documentos públicos y el secreto profesional.
Artículo 28, regula lo relacionado sobre inviolabilidad del domicilio.
Artículo 25, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.

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 2646 de 2008 en su Art 14, crea los comités de convivencia laboral.

jurisprudencia

Sentencia T- 629 /10, se relaciona la dignidad humana del trabajador con el contrato de trabajo y protección de 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.
Sentencia T - 444 de 1992, sobre el derecho genérico a la intimidad.
Sentencia T-768 de 2008. "En relación a la intimidad en el trabajo, la Corte Constitucional señala que la información relacionada con el ámbito de trabajo tenía repercusión social, y en esa medida no tenía una protección tan elevada como la del domicilio personal".
Sentencia T-427 de 2013, se determinan cuatro tipos de información: la pública, la semiprivada, la privada y la reservada.
Sentencia de la Corte Constitucional T-768 de 2008, analiza los medios de control a través de videos por parte de una entidad financiera.
Sentencia T-475 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.
Sentencia T - 444 de 1992 de la Corte Constitucional de Colombia. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

conceptos

Sobre la utilización del polígrafo, el concepto N°116144/2012 del Ministerio del Trabajo, analiza el caso de 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.

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 demas integrantes de la bioesfera.
Se integra a la declaración universal de derechos humanos de 1948
* El derecho al respeto de la autonomia personal
* El derecho al respeto de la integridad personales

Menciona problematica de los derechos relacionados con los condicionantes sociales y económicos de la vida

consejo nacional de Bioética

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

7. EPÍLOGO.

7.1 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 ejercito -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 predican 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.[38]

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

7.2 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: Universita magistrorum más que Universitas scholarium. Diverso fue el caso de Bolonia en donde los estudiantes, los escolares, convocaban a los docentes, de manera que el gobierno y dirección recaía sobre estos, más que sobre los maestros.

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada "Universitas Scholarium", en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración".[39]

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

8. BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS:

Análisis de los mapas mentales en el curso de bioética y trabajo, 2013. Archivo del autor.

Crisis laboral en el sector floricultor, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2011. Archivo del autor.

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 G, Plan de Acción - Inspecciones preventivas, Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, 2014. Archivo del autor

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

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

Hooft, P. F. (2005). *Bioética, Derecho y Ciudadanía. Casos bioéticos en la jurisprudencia.* (p. 4-5). Bogotá: Editorial Temis S.A.

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

Ministerio De Ambiente, Vivienda Y Desarrollo Territorial. Brújula, bastón y lámpara para trasegar los caminos de la Educación Ambiental. Bogotá, Grupo de Asistencia Técnica, 2005. 158 p.

Naessens, Hilda, ÉTICA PÚBLICA Y TRANSPARENCIA Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades- Universidad Autónoma del Estado de México- Toluca México. Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica, Pág. 2.

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:

Boletín de Prensa de la presidencia. Obtenido 10/03/2023: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/noviembre/gobierno-lanza-grupo-elite-de-inspeccion-laboral-por- la-equidad-de-genero

Boletín de prensa de la presidencia. Obtenido 10/03/2023: https://petro.presidencia.gov.co/prensa/Paginas/Presidente- Petro-lanzo-Grupo-Elite-de-50-mujeres-inspectoras-para-enfrentar-221121.asp

Boletín de Prensa de la presidencia. Obtenido 10/03/2023: https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/noviembre/gobierno-lanza-grupo-elite-de-inspeccion-laboral-por- la-equidad-de-genero

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

Grupo Élite de Inspección Laboral para las Mujeres. Obtenido 10/03/2023: https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/desde-este-dia-comienza-a-operar-el-grupo-elite-contra-la-inequidad- laboral-de-genero-en-colombia/202249/

Guillaume Durand. Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible. Obtenido 30/3/2023: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/

Guillaume Durand. Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible. Obtenido 30/3/2023: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/

Melisa Fernández. Comité de convivencia laboral: qué es y cuál es su función. Obtenido 11/05/2023: https://factorialhr.co/blog/comite-de-convivencia- laboral/

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

Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

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

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

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

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

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

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

9. ÍNDICE TEMÁTICO.

¿CUÁL ES EL IMPACTO DE LAS LARGAS JORNADAS LABORALES EN EL TRABAJADOR? 81
¿CUÁL ES SU VISIÓN SOBRE LOS VALORES EN EL TRABAJO? 77
¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES? 74
¿CUÁLES SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE INTERVIENEN EN EL PUESTO DE TRABAJO? 72
¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS QUE DEBE TENER UN BUEN EMPLEADOR/JEFE? 78
¿DEBE GARANTIZARSE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN SINDICAL A TRAVÉS DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS DE LA EMPRESA? 88
¿ES NECESARIO QUE LA EMPRESA CONSULTE A LOS TRABAJADORES EN LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES? 76
¿QUÉ ES EL BUEN TRATO EN EL TRABAJO? 80
¿QUÉ ES EL DERECHO A LA HUELGA? 85
¿QUÉ ES EL PROGRAMA? 42
¿QUÉ ES EL RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL Y CUÁLES SON SUS CARACTERÍSTICAS? 71
¿QUÉ ES LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, CGT? 84
¿QUÉ ES LA INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN LABORAL ILEGAL? 87
¿QUÉ ES LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA? 84
¿QUÉ ES UN BUEN TRABAJADOR? 79
¿QUIÉN ES SARA CAICEDO? CUÉNTANOS UN POCO DE TI 77
AGENDA - MESA DE TRABAJO 51
ALIANZA ESTRATÉGICA 32
ANTECEDENTES. 11
ARTICULACIÓN EDUCATIVA CON EL COLEGIO DE INSPECTORES DE TRABAJO. 36
ASERTIVIDAD EN EL TRABAJO 90
BIBLIOGRAFÍA. 156
CARACTERÍSTICAS: 71
COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL 130
COMPONENTE SABER HACER: 35
CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL TERRITORIO: 34

CONTENIDO DE LA TAREA Y CARGA MENTAL DEL TRABAJO.....72
CONTENIDO TEMÁTICO - MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL: 45
DERECHO DE ASOCIACIÓN. 84
DESARROLLO DE LA INICIATIVA 13
DESARROLLO PROFESIONAL- CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN.....73
E-LEARNING 33
EDADISMO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ARTISTA PROFESIONAL ADULTO MAYOR. PARTE 1 120
EDADISMO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ARTISTA PROFESIÓN ADULTO MAYOR. PARTE 2.....124
ENLACES DE INTERÉS:.....37
EPÍLOGO 151
ESTRATEGIA DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.....36
GESTIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO.....35
GRUPO ÉLITE DE INSPECCIÓN LABORAL POR LA EQUIDAD DE GÉNERO. 93
HAGANOS UNAS REFLEXIONES FINALES 82
IMPACTO GENERADO. 36
INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL 55
INTRODUCCIÓN:.....44
INVESTIGACIONES:.....34
MAPA MENTAL Y EL JUEGO DE ROLES COMO HERRAMIENTAS PARA MULTIPLICAR APRENDIZAJES 139
MAPAS MENTALES. 137
MEGATENDENCIAS ADMINISTRATIVAS. 126
METODOLOGÍA. 49
OBJETIVOS:.....44
PANORAMA LABORAL DEL REFUGIADO Y MIGRANTE. 109
PANORAMA LABORAL PARA POBLACIÓN LGBT EN COLOMBIA. 104
PODCAST 14
PODCAST Y PÁGINA WEB DE LA COMUNIDAD VIRTUAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA. 38

PORTAFOLIO DE SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD PILOTO , QUE RESPALDAN Y ROBUSTECEN LA ALIANZA ESTRATÉGICA CON EL MINISTERIO DE TRABAJO: 33
PREGUNTAS BÁSICAS SOBRE EL EDADISMO 124
PRIMERA TEMPORADA. AÑO 2023. 69
PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN DE SOCIAL DEL TERRITORIO: 35
RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA: 154
RIESGOS LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 118
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. 70
SUEÑO DE ESCRIBIR UN LIBRO:..... 152
TRABAJO SEXUAL..... 97
VALORES EN EL TRABAJO..... 77
VISIÓN..... 44

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.

Conferencistas:
Angela Gómez Marín, Sara Caicedo, Gabriel Pérez Puentes, Jorge Eliecer Prieto Herrera, Luz Villamizar, Carla Vanessa Enríquez, Janeth Bolívar, Alisa Altaria, Rosa Vidarte, Cristian Valbuena,Claudia Polo.

Visitanos en:

amazon music

Spotify

EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL

ISBN 958 - 33 - 5666 - 2

9 789583 356667