

AUDIOLIBRO EN VERSIÓN PODCAST

COLOMBIA Y MÉXICO PRECURSORES
DE LA
BIOÉTICA LABORAL
Y
EL MUNDO DEL TRABAJO

INVESTIGACIÓN INTERNACIONAL

Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín
(Colombia)

Dr. Fernando Sánchez Larraga
(México)

PODCAST DE:

Tito Martínez Ortiz
Rafael Gómez Martínez
Sandra Marcela Meneses



PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL
PRIMERA TEMPORADA 2025

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

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

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

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

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

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

Autores, editores y compiladores:

Fernando Sánchez Lárraga

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Dirección:

Calle No. 147 BBis N ° 93- 29. Barrio La Campiña de Suba
Bogotá D.C. Colombia, Sur América.
Celular.:300 574 78 11.

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

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

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

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

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

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

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

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

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

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

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

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023

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

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

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

14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.

Tomo 1.

Tomo 2.

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

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

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

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

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

20ª Edición. Bioética Policial. Entrevista Conferencistas. 2da Temporada 2024.

21ª Edición. Bioética Ambiental. Entrevista Conferencistas. 1ra Temporada 2025.

22ª Edición. Bioética Ambiental. Entrevista Estefanía Gómez Castaño, Nicolas Gómez Castaño y Carmen Sofía Tamara Ochoa. 1ra Temporada 2025.

23ª Edición. Bioética Ambiental. Conferencia Tito Martínez Ortiz, Sandra Marcela Meneses y Rafael Gómez Martínez.

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 y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México, 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: *Bioética ambiental*. Fuente: iStock. Obtenido 04/08/2025:

[https://www.istockphoto.com/es/vector/vida-de-oficina-diversidad-colectiva-puesta-en-](https://www.istockphoto.com/es/vector/vida-de-oficina-diversidad-colectiva-puesta-en-servicio-millennials-en-el-trabajo-gm1089753614-292342822)

[servicio-millennials-en-el-trabajo-gm1089753614-292342822](https://www.istockphoto.com/es/vector/vida-de-oficina-diversidad-colectiva-puesta-en-servicio-millennials-en-el-trabajo-gm1089753614-292342822) 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.



Los Libros publicado por *Bioética del Trabajo* son de acceso abierto bajo una licencia Creative Commons: Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

LA BIOÉTICA LABORAL COMO ECOLOGÍA PROFUNDA.

Bioética del Trabajo, Ecología y Derechos Humanos.

Fernando Sánchez Larraga

Doctor en bio derecho, bioética, salud y derechos humanos

Universidad de Murcia, España.

Maestría en Derecho.

Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Doctor en Derecho, Universidad Externado de Colombia.

Magister en Bioética, Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Abogado de la Universidad la Gran Colombia.

San Luis de Potosí, México y Bogotá, Colombia.

2025.

Dedicatoria:

A los defensores del ambiente.

La siguiente compilación se propone a manera de investigación como un circuito que une y atraviesa todo emergiendo la categoría " La bioética laboral como ecología profunda." (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 Ética Laboral y Ambiental, 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 las Universidades de
Colombia y México.*

GESTORES:

Ministro de Trabajo

Antonio Eresmid Sanguino Páez

Viceministra de Relaciones laborales e inspección

Sandra Milena Muñoz Cañas

Secretario General

Gersson Jair Castillo Daza

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Tejada
Sánchez

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial

Sandra Milena Muñoz Cañas

Director Territorial de Bogotá

Jorge Amaury Gómez Ramírez

Despacho Dirección Territorial de Bogotá

Yanuba Garavito Gutierrez

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

Censor:

Orlando Gómez Quintero

Decano de Tecnologías

Fernando Gómez Carrillo

Guionista y periodista del programa radial:

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio
online.

Coordinador de programación:

Nicolas Becerra Aldana

Ingenieros de sonido y productor:

Nicola Palacios León

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en
Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Fernando Sánchez Larraga

Jairo Rojas Ángel

Jesús Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Octavio Arcila Quintero

Jorge Eliecer Prieto Herrera

Juan Carlos Mora Gonzales

Publio Niño Niño

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

TABLA DE CONTENIDO

1. INTERVENCIÓN DE TITO MARTÍNEZ ORTIZ.	11
1.1. Policía tradicional.	12
1.2. Objetivo de desarrollo sostenible 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.	16
1.3. Objetivo 2 de desarrollo sostenible de naciones unidas: poner fin al hambre.	18
1.4. Objetivo de desarrollo sostenible 14 de naciones unidas: conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos.	20
1.5. Características del nuevo código de procedimiento laboral y de la seguridad social.	23
1.6. Responsabilidades en la investigación de accidente, incidentes y enfermedades laborales.	26
1.7. Ejemplos de ética laboral.	27
1.8. Un mundo inclusivo impulsado por la ia.	29
1.9. Competencias del lenguaje: la complejidad del desarrollo del lenguaje.	31
1.10. Redes sociales y la intimidad laboral.	33
1.11. ¿qué es la orientación?	35
1.12. Enfoque comunicativo y funcional del lenguaje.	37
1.13. 6 claves para estimular la educación financiera de los hijos.	38
1.14. Conceptos clave en la bioética laboral.	40
2. INTERVENCIÓN SANDRA MARCELA MENESES.	42
2.1. Trabajo y cáncer.	43
2.2. Objetivo de desarrollo sostenible 3 de naciones unidas: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.	46

2.3.	Objetivo de desarrollo sostenible 16 de naciones unidas: promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. -----	49
2.4.	Objetivo de desarrollo sostenible 5 de naciones unidas: garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos. -----	52
2.5.	Nuevo código procesal del trabajo. -----	55
2.6.	El proceso de investigación de accidente e incidente de trabajo. -----	57
2.7.	¿Qué es una ética para las profesiones? -----	58
2.8.	¿Cómo la inteligencia artificial puede impulsar la productividad en américa latina? -----	59
2.9.	Competencias del lenguaje: el ejercicio de una ciudadanía responsable. -----	61
2.10.	¿Cómo buscar empleo a través de las redes sociales? -----	63
2.11.	¿Cómo escoger unos estudios y una profesión? -----	64
2.12.	Alternativas para la enseñanza-aprendizaje de la lengua. -----	65
2.13.	Procesos de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social. -----	67
2.14.	Definiciones de la bioética laboral -----	69
3.	INTERVENCIÓN RAFAEL GÓMEZ MARTÍNEZ. -----	71
3.1.	Objetivo 13 de desarrollo sostenible de naciones unidas: adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. -----	72
3.2.	Objetivo 12 de desarrollo sostenible de naciones unidas: consumo y producción sostenibles. -----	75
3.3.	La economía del trabajo. -----	77
3.4.	Los mercados laborales. -----	79
3.5.	Economía desempleo e informalidad. -----	81
3.6.	Crecimiento económico: un ciclo concluye y otro empieza, en medio de una creciente	

disparidad.	83
3.7. Conceptos básicos sobre discriminación laboral.	85
3.8. ¿Cómo hacer una red de contactos profesionales?.	87
3.9. ¿Cómo influyen las emociones en el aprendizaje?.	89
3.10. La competencia comunicativa.	91
3.11. Política general para la administración de riesgos de la unidad de pensiones y parafiscales.	93
3.12. Características del acoso laboral (mobbing).	96
4. LA BIOÉTICA LABORAL COMO ECOLOGÍA PROFUNDA.	98
4.1. Objetivo general.	99
4.2. Datos básicos.	99
4.2.1. Cargos.	99
4.2.2. Redes sociales de las entidades.	100
4.2.3. Datos generales del proyecto.	103
5. UNA MIRADA AMBIENTAL A LA BIOÉTICA Y AL TRABAJO.	105
5.1. ¿Por qué las entidades decidieron realizar esta iniciativa?	106
5.2. ¿Qué actores están involucrados y cuáles son sus roles?	106
5.3. Describa los resultados alcanzados a la fecha, en términos de impacto social.	106
5.4. ¿Cuáles han sido las variables externas, que han afectado la ejecución de la iniciativa?	107
5.5. ¿Cuáles son las 5 principales actividades académicas que realiza el proyecto, para inspirar a las nuevas generaciones a cuidar la naturaleza?	108
5.6. ¿Cómo incorporaran la innovación, la pedagogía, la investigación, la creatividad y el uso adecuado de la tecnología, para lograr los objetivos de la iniciativa?	108

5.7.	¿Cuál ha sido la metodología más impactante, para llegarle al mayor número de estudiantes? -----	109
5.8.	Descripción de las actividades que más les interesa a los estudiantes, para la promover la protección de la biodiversidad de su entorno. -----	110
5.9.	¿Qué herramientas se implementan para medir la apropiación social del conocimiento? -----	111
5.10.	¿Cómo la iniciativa es incluyente con la comunidad? ¿y qué acciones estrategias ha implementado para generar una sana ejecución de las actividades? -----	111
5.11.	¿Cómo han abordado los desafíos sociales de forma eficaz, proporcionando bienestar a la comunidad educativa? -----	112
5.12.	Describa: ¿cómo su iniciativa puede ser replicado en regiones? -----	112
6.	DOCENCIA AMBIENTAL: RESIGNIFICANDO LA BIOÉTICA Y EL TRABAJO. -----	114
6.1.	Proyección social y difusión de la bioética laboral. -----	115
6.2.	Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral. -----	117
6.3.	Práctica pedagógica en la policía nacional, desde la dimensión ambiental. -----	119
6.4.	Mapas mentales. -----	156
6.5.	Podcast en spotify. -----	164
6.6.	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial. -----	170
6.7.	Reseña bibliográfica. -----	180
6.8.	Actividades académicas. -----	182
6.9.	Diplomas. -----	188
6.10.	Impacto de la bioética laboral. -----	192
6.11.	Unión de México y Colombia: precursores de la bioética laboral. -----	196
7.	RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO. -----	199

8.	LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES.	219
8.1.	Deiver Ocampo, Universidad del Valle Sede Palmira, Programa de Tecnología, Año 2002.	220
8.2.	Félix Nelson Ordoñez Gómez, estudiante del curso de principios de derecho y legislación de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo,” febrero 2025.	221
8.3.	Curso de habilidades comunicativas.	228
9.	EPILOGO.	233
9.1.	El sueño de escribir un libro:	234
9.2.	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia.	235
10.	BIBLIOGRAFÍA.	238
11.	ÍNDICE.	246
11.1.	Índice analítico y temático.	247
11.2.	Índice de ilustraciones.	252

1. INTERVENCIÓN DE TITO MARTÍNEZ ORTIZ.

1.1. POLICÍA TRADICIONAL.¹



Se define por competencias, manual de funciones, problemas, objetos, sujetos de atención; sin incluir su vinculación y conectividad con otras instituciones estatales, así se presentan independientemente intervenciones de la autoridad en poblaciones vulnerables - Se auto valida mediante el cumplimiento de sus propios objetivos constituyendo fines en sí mismo.

- Su actividad se sustenta en diagnóstico de necesidades, problemas, deficiencias es así como se consideraría que este funcionario necesitara apoyo para realizar control, también se consideraría que siempre necesitaría apoyo logístico para su labor y no se mira el reconocimiento de sus capacidades y potencialidades, lo que hace que se haga énfasis en relaciones de tipo asistencialista y en resultados inmediatos, por lo tanto, su productividad se mide cuantificando. - Su prioridad son los resultados tangibles, y por ello siempre se gravita su actividad en la generación de capital físico, así las cosas, se necesitaría siempre capital financiero para ampliar su radio de acción de vigilancia y control. - No es flexible incluso debe cumplir con las pautas dadas”, no se autorregula ya que trabaja con pautas de Jerarquía. - No co evoluciona con los diferentes contextos sociales, jurídicos y económicos; como gran parte de sus funciones tiene que ver con la regulación, el fenómeno actual relacionado con el valor agregado del conocimiento y que afecta la sociedad queda descontextualizada su misión de policía.
- Exige gran cantidad de energía en procesos de vigilancia y control. - Constantemente gasta y no crea recursos produciendo despilfarro. - No reconoce los valores agregados que se pueden producir en su gestión así el conocimiento social de la realidad socioeconómica de su región, al atender diariamente la

¹ Adaptado de las Investigaciones de los profesores Daniel Meneses, e Ingerborg Carvajal Freese de la Universidad

ciudadanía no sistematiza la información, cancelando la posibilidad de hacer desde su rol policial un análisis crítico de su realidad inmediata. - Finalmente el Policía termina siendo todero, y se diluye su misión de proteger el derecho sustancial de la ciudadanía, es la traducción de una mirada atomizada, de tal manera que su realización como funcionario público genera tal cantidad de problemas que la pretendida misión que debe cumplir en el caso de los ilegalismos queda desvirtuada. - Su labor se apoya en nociones de ser humanos fragmentado es así como siempre interviene desde la perspectiva de sectores poblacionales que siempre van a requerir su protección - Para cada asunto relacionado con el control y vigilancia al trabajo, se promueve la hiper institucionalización - Las poblaciones objeto de control y vigilancia son homogeneizadas y generalizadas perdiéndose el concepto constitucional de dignidad humana. - Sus actividades no se programan vía la participación; en contraste con esta visión se pide mirar detenidamente el funcionamiento de la guardia indígena, que se hallan insertos en el tejido social. - El Policía tradicional o clásico al observar y ser actor importante del problema por años y/o meses ya tiene concebida la solución a todos los problemas de su jurisdicción, es decir trabaja con una pauta lógica de generalización, pues ve al Policía aislada y aisladamente es por esto por lo que no ve mucha relación con la gestión de otras entidades. - Esta Policía al no garantizar la protección sustancial al ciudadano de forma eficiente y productiva no erradica el ilegalismo.

POLICÍA INTELIGENTE:

Parte de atender y mirar sus funciones dentro del concepto de análisis sistemático, es decir todas las situaciones que se viven a diario en la Policía, de tipo económico cultural y social en la gestión, son independientes entre sí en distinto grado. - La Policía inteligente a partir de las experiencias y los marcos teóricos que cada uno tiene y domina, trabaja en retroalimentación, por lo tanto, actúa con registros, rastreos, descomposición de la información, es decir hace un esfuerzo permanente por sistematizar todo lo que piensa, siente y hace para que este producto pueda servirle como análisis. - La policía, es concebida como equipo, pues todos en su quehacer frente al cambio institucional, trabajan compartiendo tiempo y tareas comunes, un cuerpo policial se traba en su acción,

si cada una de ellas trabaja con estrategias diferentes, para ello se propone llegar a un mínimo de estrategias por consenso. por lo tanto, se propone apoyar procesos organizativos de los policías, como un espacio de autorreflexión, autocrítica y autogestión

- La policía inteligente tiene un conocimiento de la problemática Nacional. La policía inteligente implica un cambio de mirada, para que podamos darnos cuenta que advirtámoslo o no, cada uno de los policías de este país tiene una visión particular que se orienta por unos principios y políticas, crea un clima organizacional, plantea formas de reconocimiento, autorreconocimiento, y relaciones, e implica reconfiguraciones de la interpretación normativa es decir, interpreta la dignidad humana como valor y principio teleológico y axiológico, como contempla la Constitución Política, las personas, los grupos, las instituciones, los recursos generando información y lenguajes, en fin, modifica la vulnerabilidad de una policía tradicional o clásica, si se transforma cada una de estas dimensiones en un valor agregado, la policía puede producir:
- Un clima de equidad, solidaridad, convivencia, trabajo, autorreconocimiento de potencialidades de las diferentes visiones del desarrollo humano, proporcionando información útil para diseñar una política social coherente desde una óptica local territorial y por último nacional generando nuevos conocimientos y aprendizajes, propiciando conectividad con otros proyectos estatales, e inserción competitiva en redes de distinto tipo.
- En la policía inteligente no se evitan los procesos, sino que se cuidan paso a paso, esto evita que el policía en su quehacer cotidiano se instrumentalice o instrumentalice a sus usuarios y, quede entrampado en formas de sobrevivencia coyuntural; ya que son fuente de aprendizaje, construcción de nuevas capacidades y desarrollo humano. Para el abordaje a los ilegalismos más que perseguir rígidamente este objetivo inicial, el policía inteligente está atento a todo lo que ocurre durante el camino y se incorpora cada hallazgo en la toma de decisiones; de esta manera se va tejiendo un sistema de policía, heterárquica, esto significa que ninguno es más importante o grande que el otro, sinérgica que aprovecha potencia y articula la capacidad del aporte de cada policía.²

² Ibidem

ANÁLISIS COMPARATIVOS.

Cuyo criterio de comparación es la evolución de la calidad de vida.

POLICÍA TRADICIONAL vs POLICÍA INTELIGENTE.

POLICÍA TRADICIONAL.	POLICÍA INTELIGENTE.
- Se basa en normas, procedimientos, manuales es reactiva de acuerdo con las denuncias presentadas por los ciudadanos, su función es sancionatoria, se acude a su intervención, cuando se presenta la irregularidad. - Como función pública de policía, tiene presupuesto limitado para operar y nunca habrá recursos suficientes para atender a la totalidad de la población.	- Es preventiva, pedagógica, se apoya en bases de datos para ubicar las máximas vulneraciones, conjurando en nombre del poder público las principales violaciones a los derechos humanos y diseñar gestiones a largo plazo de reconvención. - Hace sinergia con los ciudadanos para optimizar su labor de vigilancia y control, generando valores agregados, para optimizar la calidad de vida de los ciudadanos, tales como diálogo, interlocución y paz social.

1.2. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 8: PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS.³



El Objetivo 8 pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Diversas crisis amenazan gravemente la economía mundial. Se prevé que el crecimiento real del PIB mundial per cápita se desacelere en 2023. Las difíciles condiciones económicas empujan a más trabajadores al empleo informal. Se ha producido un incremento de la productividad laboral y un descenso de la tasa de desempleo a escala mundial. No obstante, es necesario seguir avanzando para mejorar las oportunidades de empleo, especialmente entre jóvenes, reducir el empleo informal y la desigualdad en el mercado laboral (sobre todo en lo que respecta a la brecha salarial entre hombres y mujeres), promover entornos de trabajo seguros y protegidos y mejorar el acceso a los servicios financieros para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo. A medida que las economías empezaban a recuperarse de los efectos de la pandemia de la COVID-19, la tasa de desempleo mundial se redujo significativamente en 2022, cayendo hasta el 5,4 % a partir de un pico máximo del 6,6 % en 2020. Esta tasa fue inferior al nivel prepandémico del 5,5 % de 2019.

¿Qué significa «trabajo decente»?

Trabajo decente significa oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente

³ Objetivo de desarrollo sostenible 8 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso.

¿Cuáles son los principales desafíos?

La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen la erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío para casi todas las economías. La consecución del Objetivo 8 exigirá una reforma en profundidad del sistema financiero para hacer frente al aumento de la deuda, a la incertidumbre económica y a las tensiones comerciales, promoviendo al mismo tiempo una remuneración equitativa y un trabajo digno para los jóvenes. Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

¿Cuántas personas hay en situación de desempleo?

Se calcula que en 2022 había 192 millones de desempleados en todo el mundo. Las previsiones indican que el desempleo mundial continuará disminuyendo hasta situarse en el 5,3 % en 2023, lo que equivale a 191 millones de personas. La pandemia afectó de forma desproporcionada a las mujeres y los jóvenes en los mercados laborales. Las mujeres experimentaron una mayor recuperación de los puestos de trabajo y de su participación en la fuerza laboral que los hombres. Sin embargo, los jóvenes de entre 15 y 24 años continúan sufriendo graves dificultades para conseguir un empleo digno, y la tasa mundial de desempleo juvenil en 2022 es muy superior a la de los adultos mayores de 25 años. A nivel mundial, casi uno de cada 4 jóvenes (289 millones) no cursaba estudios, ni trabajaba, ni recibía formación.

1.3. OBJETIVO 2 DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS: PONER FIN AL HAMBRE. ⁴



El objetivo 2 es crear un mundo libre de hambre para 2030. El problema global del hambre y la inseguridad alimentaria ha mostrado un aumento alarmante desde 2015, una tendencia exacerbada por una combinación de factores que incluyen la pandemia, los conflictos, el cambio climático y la profundización de las desigualdades. En 2022, aproximadamente 735 millones de personas (o el 9,2 % de la población mundial) se encontraban en estado de hambre crónica, un aumento vertiginoso en comparación con 2019. Estos datos subrayan la gravedad de la situación y revelan una crisis creciente. Además, se estima que 2400 millones de personas se enfrentaron a inseguridad alimentaria de moderada a grave en 2022; lo que significa que carecen de acceso a una alimentación suficiente. Este número aumentó en unos alarmantes 391 millones de personas en comparación con 2019. El persistente aumento del hambre y la inseguridad alimentaria, impulsado por una compleja interacción de factores, exige atención inmediata y esfuerzos globales coordinados para aliviar este desafío humanitario crítico. El hambre y la malnutrición extremas siguen siendo un obstáculo para el desarrollo sostenible y crean una trampa de la que las personas no pueden escapar fácilmente. El hambre y la malnutrición se traducen en individuos menos productivos, más propensos a las enfermedades y, por tanto, a menudo imposibilitados para ganar más y mejorar sus medios de subsistencia. 2000 millones de personas en el mundo no tienen acceso habitual a alimentos seguros, nutritivos y suficientes. En 2022, 148 millones de niños sufrieron retraso en el crecimiento y 45 millones de niños menores de 5 años sufrieron emaciación. ¿Cuántas personas pasan hambre? Se prevé que más de 600 millones de personas en todo el mundo se enfrentarán al hambre en 2030, lo que pone de relieve el inmenso desafío de alcanzar el objetivo de hambre cero. Las personas que experimentan

⁴ Ibidem

inseguridad alimentaria y moderada normalmente no pueden llevar una dieta sana y equilibrada de forma habitual debido a limitaciones de ingresos u otros recursos. ¿Por qué hay tantas personas que pasan hambre? Sorprendentemente, el mundo ha vuelto a niveles de hambre no vistos desde 2005, y los precios de los alimentos siguen siendo más altos en más países que en el período 2015-2019. Junto con los conflictos, la crisis climática y el aumento del coste de la vida, la inseguridad civil y la disminución de la producción de alimentos han contribuido a la escasez y los altos precios de los alimentos. La inversión en el sector agrícola es fundamental para reducir el hambre y la pobreza, mejorar la seguridad alimentaria, crear empleo y aumentar la resiliencia ante desastres y crisis.

¿Por qué debería importarme? Todos queremos que nuestras familias tengan suficientes alimentos para consumir productos seguros y nutritivos. Un mundo sin hambre puede tener un impacto positivo en nuestras economías, salud, educación, igualdad y desarrollo social. Es una pieza clave para construir un futuro mejor para todos. Además, dado que el hambre limita el desarrollo humano, no podremos alcanzar otros objetivos de desarrollo sostenible, como la educación, la salud y la igualdad de género.

¿Cómo podemos lograr el hambre cero? La seguridad alimentaria requiere un enfoque pluridimensional: desde la protección social para salvaguardar alimentos inocuos y nutritivos, especialmente para los niños, hasta la transformación de los sistemas alimentarios para lograr un mundo más inclusivo y sostenible. Será necesario realizar inversiones en zonas rurales y urbanas y en protección social para que las personas más pobres tengan acceso a los alimentos y puedan mejorar sus medios de subsistencia.

¿Qué podemos hacer para ayudar? Puedes contribuir con cambios en tu propia vida (en casa, en el trabajo y en tu comunidad) apoyando a los agricultores o mercados locales y eligiendo alimentos sostenibles, defendiendo una buena nutrición para todos y luchando contra el desperdicio de alimentos. También puedes usar tu poder como consumidor y votante exigiendo a las empresas y a los gobiernos que tomen las decisiones y los cambios que harán realidad el hambre cero. Participa y únete a la conversación, ya sea en plataformas de redes sociales o en tus comunidades locales.

1.4. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 14 DE NACIONES UNIDAS: CONSERVAR Y UTILIZAR SOSTENIBLEMENTE LOS OCÉANOS, LOS MARES Y LOS RECURSOS MARINOS.⁵



El Objetivo 14 pretende conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos. La existencia humana y la vida en la Tierra dependen de unos océanos y mares sanos. Los océanos son intrínsecos a nuestra vida en la Tierra. Cubren tres cuartas partes de la superficie terrestre, contienen el 97 % del agua de la Tierra y representan el 99 % del espacio vital del planeta por volumen. Proporcionan recursos naturales clave como alimentos, medicinas, biocombustibles y otros productos; ayudan a descomponer y eliminar los residuos y a reducir la contaminación; y sus ecosistemas costeros contribuyen a reducir los daños causados por las tormentas. También constituyen el mayor sumidero de carbono del planeta. La contaminación marina está alcanzando niveles extremos. Más de 17 millones de toneladas métricas contaminaban el océano en 2021, cifra que se duplicará o triplicará para el año 2040, lo que resulta preocupante. El plástico es el tipo de desecho marino más dañino. En la actualidad, el pH medio del océano es de 8,1, aproximadamente un 30 % más ácido que en la época preindustrial. La acidificación de los océanos amenaza la supervivencia de la vida marina, perturba la cadena alimentaria y socava tanto los servicios vitales que prestan los océanos como nuestra propia seguridad alimentaria. La gestión responsable de este vital recurso mundial es una de las claves de un futuro sostenible. Esto implica aumentar la financiación de la ciencia oceánica, intensificar los esfuerzos de conservación, y cambiar con urgencia el rumbo del cambio climático para salvaguardar el mayor ecosistema del

⁵ Objetivo de desarrollo sostenible 14 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

planeta. Los esfuerzos actuales para proteger los océanos no responden aún a la urgente necesidad de salvaguardar este vasto, aunque frágil, recurso.

¿Por qué?

Los océanos son el soporte vital de nuestro planeta y regulan el sistema climático mundial. Constituyen el mayor ecosistema del mundo, albergan casi un millón de especies conocidas y presentan un enorme potencial científico sin explotar. Los océanos y la pesca siguen cubriendo las necesidades económicas, sociales y medioambientales de la población mundial. A pesar de lo importante que es proteger los océanos, décadas de explotación irresponsable de los recursos han provocado un nivel alarmante de degradación.

¿Cuál es el problema?

Los océanos absorben alrededor del 23 % de las emisiones anuales de CO₂ generadas por la actividad humana y contribuyen a mitigar los efectos del cambio climático. Además, absorben el 90 % del exceso de calor causado por el cambio climático. El calentamiento de los océanos está alcanzando niveles récord, lo que provoca olas de calor marinas generalizadas, amenaza sus ricos ecosistemas y destruye los arrecifes de coral de todo el mundo. El aumento de los niveles de residuos en los océanos del mundo también supone un importante impacto medioambiental y económico. Se calcula que cada año llegan a los mares y océanos entre 5 y 12 millones de toneladas métricas de plástico, con un coste aproximado de 13.000 millones de dólares anuales, entre los que se incluyen los costes de limpieza y las pérdidas financieras sufridas por la pesca y otras industrias. Cerca del 89 % de los residuos plásticos encontrados en el fondo de los océanos son artículos de un solo uso, como bolsas de plástico. Cerca del 80 % del turismo se concentra en zonas costeras. Se calcula que la industria del turismo marítimo y costero genera 134.000 millones de dólares al año y, en algunos países, esta industria representa ya más de un tercio de la mano de obra. De no gestionarse de manera responsable, el turismo puede suponer una grave amenaza para los recursos naturales de los que depende, así como para la cultura e industria locales.

¿Qué relación tienen los océanos con nuestra salud?

La salud de los océanos está intrínsecamente ligada a la nuestra. La biodiversidad marina ofrece oportunidades muy importantes para la industria farmacéutica. Además, el sector de la pesca marítima da empleo a 57 millones de personas en todo el mundo y constituye la principal fuente de proteínas de más del 50 % de la población de países menos desarrollados.

¿Qué podemos hacer?

Para garantizar el desarrollo sostenible de las zonas de alta mar y de aguas profundas y proteger los hábitats más vulnerables, se necesita una mayor cooperación internacional. Para conservar la biodiversidad y garantizar un futuro sostenible al sector de la pesca, deben establecerse sistemas de gestión completos, eficaces y equitativos de áreas protegidas por el Estado. Un ejemplo es el Acuerdo de Diversidad Biológica más allá de la Jurisdicción Nacional de 2023, que proporciona un marco legal para todas las actividades en los océanos y mares. A nivel local, al comprar productos o consumir alimentos procedentes de los océanos, deberíamos tomar decisiones respetuosas con los mismos y consumir solamente lo que necesitamos. Reducir nuestro consumo de plástico es fundamental.



Ilustración 1.⁶

⁶ El CSIC con los ODS. (2022, 1 junio). Objetivo 14 - El CSIC con los ODS. El CSIC Con los ODS. <https://odsandaluciaextremadura.csic.es/objetivo-14/>

1.5. CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.⁷



El 5 de diciembre de 2024, la Cámara de Representantes aprobó el Proyecto de Ley que contempla el Nuevo Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social¹. Este marco tiene el objetivo de modernizar los procesos laborales, integrando herramientas tecnológicas y reforzando los derechos fundamentales de los trabajadores. La nueva normativa entrará en vigor seis meses después de su publicación oficial, es decir, se proyecta que su vigencia inicie en julio de 2025. Durante el periodo desde la mencionada aprobación hasta la entrada en vigor, es relevante señalar que los procesos iniciados continuarán bajo las normativas anteriores, asegurando la estabilidad jurídica de los casos en curso. A continuación, se destacan los aspectos más relevantes de esta reforma: Nuevo Código Procesal del Trabajo.

1. Principios El Nuevo Código introduce principios que transforman la dinámica procesal laboral, otorgando un papel más activo a los jueces y priorizando la modernización del sistema. Entre los más destacados se encuentran la libertad procesal, que confiere mayor autonomía a los jueces en ausencia de reglas específicas; El reconocimiento de derechos no solicitados, que obliga a los jueces a ordenar el pago de derechos laborales probados, incluso si no fueron reclamados³; y la incorporación de herramientas tecnológicas, como pruebas digitales⁴ y sistemas de notificación electrónica, que buscan mejorar la eficiencia y la transparencia en materia procedimental.
2. Reglas de Competencia en cuanto a las reglas de competencia, el Código propone una mayor flexibilidad territorial, para presentar demandas, permitiendo que estas se realicen en el lugar donde se prestaron los servicios o en el domicilio del empleador. Además, se prioriza la digitalización de los procesos judiciales, con la asignación de casos a nivel nacional según la

⁷ Donny Alexis Donosso Leal. Grant Thornton. Obtenido 2/03/2025:
<https://www.grantthornton.com.co/Perspectivas/novedades/codigo-procesal-laboral-en-colombia-en-grant-thornton-te-contam>

carga procesal⁶. También se redefine la competencia por cuantía, estableciendo que los jueces municipales conocerán casos de hasta 40 SMLMV y los de circuito se encargarán de cuantías superiores. Se establece como opcional el requisito de procedibilidad de reclamación previa en las acciones contenciosas contra la administración pública, así como las Entidades del Sistema de Seguridad Social.

3. Conciliación Laboral: La conciliación laboral, aunque deja de ser obligatoria, se refuerza como un mecanismo para resolver conflictos. Se establece que las solicitudes de conciliación suspenderán los términos de prescripción por un término de tres meses, y los acuerdos alcanzados tendrán mérito ejecutivo y fuerza de cosa juzgada. No obstante, estos acuerdos solo podrán afectar derechos transigibles, sin menoscabar los derechos laborales indiscutibles. Tecnologías en procesos judiciales.
4. Tecnología en los Procesos: El nuevo Código promueve la adopción de tecnologías para optimizar los procesos judiciales. Entre las innovaciones más relevantes se encuentran las audiencias virtuales, la práctica de pruebas a distancia mediante videoconferencias, la obligatoriedad de incluir direcciones electrónicas en las demandas y la priorización de las notificaciones judiciales por medios electrónicos. Estas medidas buscan reducir costos, tiempos y barreras de acceso a la justicia, especialmente en regiones apartadas del país. El énfasis en las nuevas tecnologías exige que los actores del sistema judicial ajusten sus prácticas, adoptando herramientas modernas que faciliten una gestión más ágil y transparente de los procesos. En virtud de lo dispuesto por el Código, no se requiere el envío de una copia de la demanda al demandado en el momento de su radicación. Sin embargo, es obligatorio incluir un correo electrónico para recibir notificaciones, lo que refuerza la digitalización y eficiencia del proceso. En caso de desconocer la dirección del demandado, el demandante deberá declararlo bajo juramento y aportar evidencias que acrediten los esfuerzos realizados para localizarlo. Se incluye también una visión prospectiva sobre el uso de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial (IA), para la automatización de procesos en el sistema judicial. En este marco, el Consejo Superior de la Judicatura tiene el mandato de presentar un proyecto de ley que regule la implementación de estas herramientas.
5. Procedimientos Especiales. El nuevo Código extiende el alcance de los procedimientos especiales para abarcar asuntos sensibles como la estabilidad laboral reforzada en casos de fuero sindical, fuero de maternidad, fuero por discapacidad, fuero de pre - pensión y

situaciones de acoso laboral. Esta ampliación busca garantizar una resolución más ágil y eficiente de controversias que afectan derechos fundamentales.

6. **Requisitos de la Demanda.** Las demandas deben ser radicadas como mensajes de datos, y todos los anexos, incluidos los documentos probatorios, deben adjuntarse en formato electrónico. Además, se requiere anexar como prueba una copia del documento de identidad del demandante, lo que refuerza la autenticidad del proceso y la identificación de las partes involucradas. Los hechos expuestos en la demanda deben estar organizados y numerados para facilitar su comprensión, mientras que las pretensiones, aunque no necesariamente cuantificadas, deben detallar claramente el objetivo de la acción judicial. Igualmente, se incluye la obligación de indicar el auto que admite la demanda en la respectiva contestación. Por su parte, el demandado tiene la obligación de responder de manera explícita cada hecho y pretensión planteada en la demanda, indicando si los admite, niega o desconoce. En caso de no pronunciarse, los hechos serán considerados probados, salvo aquellos que requieran prueba solemne. La contestación debe incluir todas las pruebas documentales y extraprocesales pertinentes, así como los documentos de la demanda que estén en poder del demandado. En caso de que la contestación contenga errores o falencias, el juez otorgará un plazo de cinco días para corregirlos. Si el demandado no subsana los defectos en el tiempo estipulado, se considerará como no contestada.
7. **Ética procesal.** En cuanto a la ética procesal, el Código refuerza los deberes de las partes, como la actualización de datos y la colaboración con la presentación de pruebas. Además, establece sanciones más estrictas para quienes actúen de mala fe o incumplan con las obligaciones procesales, incluyendo multas de hasta 50 SMLMV²³ y la posibilidad de imponer responsabilidades patrimoniales por daños causados.

1.6. RESPONSABILIDADES EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE, INCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.⁸



Dirección: • Participar en la investigación de accidentes mortales. • Asegurar que como parte de la revisión por la Dirección se revisen las estadísticas de accidentalidad, se definan y se gestionen acciones de mejora continua para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionadas con el trabajo. • Establecer las políticas relacionadas con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Asegurar la asignación de recursos. • Motivar a la participación en las actividades • Facilitar los tiempos de participación de los involucrados. • Evaluar periódicamente el cumplimiento de las actividades de investigación.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: • Elaboración y actualización de esta guía. • Asegurar la socialización de los lineamientos establecido en esta guía. • Apoyar la investigación de accidentes y dar seguimiento a sus planes de acciones. • Reportar a entidades correspondientes la ocurrencia de los accidentes.

Jefes inmediatos y supervisores: • Reportar al grupo de SST la ocurrencia del accidente o incidente. • Participar en la investigación del evento. • Gestionar las acciones definidas para la prevención de eventos que estén bajo la responsabilidad de su proceso. • Incluir en las reuniones con sus colaboradores temas referentes al reporte de AT e incidentes. • Evaluar periódicamente los indicadores del Sistema que involucren directa o indirectamente su proceso. • Facilitar la formación, el entrenamiento y la asistencia a las actividades a las personas de la dependencia que lideran.

⁸ Ministerio de Salud y Protección Social Bogotá, noviembre de 2024. guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales

1.7. EJEMPLOS DE ÉTICA LABORAL.⁹



La aplicación práctica de la ética laboral en la abogacía se puede entender a través de los siguientes ejemplos. Respeto del secreto profesional. El secreto profesional es no revelar las fuentes que han dado una determinada información. Este código es un aspecto fundamental en profesiones como el periodismo, la psicología y, por supuesto, la abogacía. No difusión de información. Entre los derechos individuales se encuentra el no difundir información que pueda suponer un peligro para la integridad de un individuo o que atente contra su honor, intimidad o propia imagen; esto debe ser respetado por el abogado. Respeto profesional. Otro ejemplo de ética en la abogacía está relacionado con el respeto profesional; es decir, tratar a los compañeros de profesión de forma respetuosa, fomentando un ambiente de compañerismo y armonía. Fomentar la inclusión. Los profesionales de la abogacía deben adoptar técnicas que contribuyan a erradicar cualquier tipo de injusticia social y discriminación por razón de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, grupo social o edad. Ejemplos destacados de ética laboral en Colombia: La función de la abogacía debe estar orientada hacia la construcción de una democracia sólida y equitativa que proteja los derechos de todas las personas. En Colombia existen representantes destacados del derecho que destacan por su ética laboral en el panorama de la abogacía como: José Gregorio Hernández. Abogado. Reconocido por su integridad, imparcialidad y compromiso con la ética laboral en el ejercicio del derecho penal. Humberto de la Calle. Abogado y político. Desempeñó un papel fundamental en los procesos de paz en Colombia y su trabajo se ha caracterizado por la ética y el compromiso en pro de una sociedad más justa. Jorge Enrique Robledo. Político y abogado. Reconocido por la defensa de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores, así como por su crítica de la corrupción. Rodrigo Uprimny Yepes. Jurista y académico. Defensor de los derechos fundamentales quien, a través de su ética

⁹ UNIR - Universidad Internacional de La Rioja 2025, ¿Qué es la ética laboral? Claves e importancia en la abogacía. Obtenido 17/03/2025. <https://colombia.unir.net/actualidad-unir/etica-laboral/>

laboral, ha contribuido significativamente al fortalecimiento del sistema de justicia en Colombia. Alejandro Linares Cantillo. Expresidente de la Corte Constitucional de Colombia. Destacó en su mandato por la rigurosidad y compromiso con la defensa de los derechos fundamentales, siendo reconocido a nivel nacional e internacional. Estos son solo algunos ejemplos de figuras destacadas en el ámbito del derecho en Colombia que destacan por su ética laboral. Sin embargo, existen muchos otros profesionales en el país que sobresalen por su trabajo ético y compromiso con la justicia.

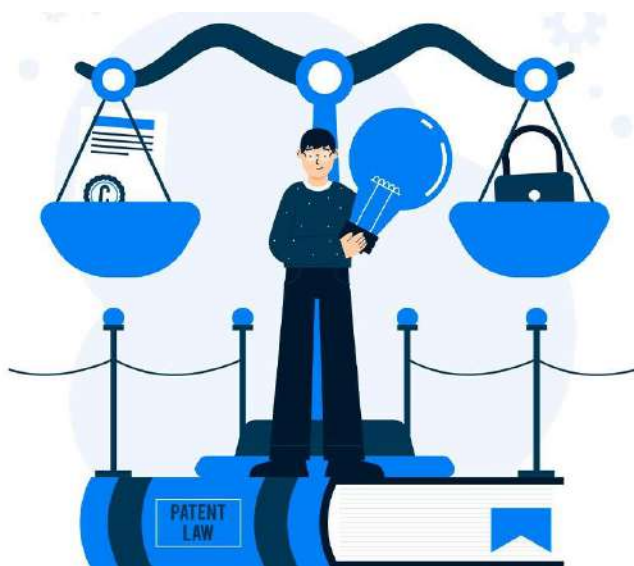


Ilustración 2.¹⁰

¹⁰ Gonzalez, Y. (2024, 7 mayo). Ética en el trabajo: honestidad y responsabilidad como pilares fundamentales | People ACCIONA. People ACCIONA. <https://people.accion.com/es/tendencias-e-inspiracion/etica-trabajo/>

1.8. UN MUNDO INCLUSIVO IMPULSADO POR LA IA.¹¹



En todo el mundo, la IA está incorporándose en las empresas a un ritmo asombroso, lo cual resalta la necesidad de que las autoridades actúen. Para ayudar a los países a formular las políticas adecuadas, el FMI ha elaborado un índice de preparación ante la IA que mide el grado de preparación en aspectos como infraestructura digital, políticas sobre capital humano y el mercado laboral, innovación e integración económica, y regulación y cuestiones éticas.

El componente de las políticas sobre capital humano y mercado laboral, por ejemplo, evalúa factores como los años de instrucción y la movilidad en el mercado laboral, así como la proporción de la población amparada por las redes de protección social. El componente de regulación y cuestiones éticas evalúa el grado de adaptabilidad del marco jurídico de un país a modelos de negocio digitales y la existencia de un marco sólido de gobernanza para lograr un cumplimiento eficaz.

Usando el índice, el personal técnico del FMI evaluó el nivel de preparación de 125 países. Los hallazgos revelan que las economías más ricas, incluidas las avanzadas y algunas economías de mercados emergentes, tienden a estar mejor equipadas para adoptar la IA que los países de ingreso bajo, aunque con amplias variaciones entre los países. Singapur, Estados Unidos y Dinamarca registraron las máximas calificaciones en el índice, gracias a los buenos resultados que obtuvieron en las cuatro categorías estudiadas. Considerando la información extraída del índice de preparación ante la IA, las economías avanzadas deberían dar prioridad a la innovación e integración de la IA y al mismo tiempo desarrollar sólidos marcos de regulación.

¹¹ Kristalina Georgieva. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>

Este enfoque fomentará un entorno de IA seguro y responsable, que ayudará a preservar la confianza pública. En el caso de las economías emergentes y los países en desarrollo, la prioridad debería consistir en sentar una base firme mediante inversiones en infraestructura digital y en una fuerza de trabajo competente en cuestiones digitales. La era de la IA ha llegado, y aún estamos en condiciones de garantizar que aporte prosperidad para todos.

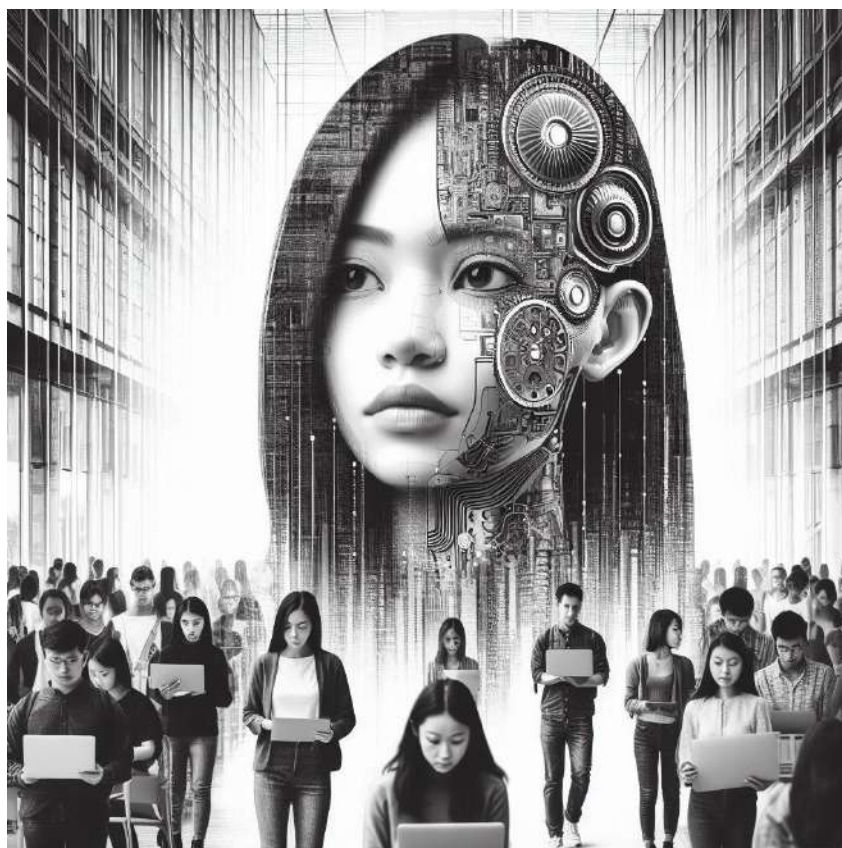


Ilustración 3¹²

¹² LA NUEVA EDUCACIÓN INCLUSIVA: La Inteligencia artificial entra a formar parte de ella (Educación-disruptiva- y universidad). (2023, 8 noviembre). Juandon. Innovación y Conocimiento. <https://juandomingofarnos.wordpress.com/2023/04/03/la-nueva-educacion-inclusiva/>

1.9. COMPETENCIAS DEL LENGUAJE: LA COMPLEJIDAD DEL DESARROLLO DEL LENGUAJE.¹³



Una adecuada formación ha de tener presente que las competencias en lenguaje se relacionan de manera estrecha con el desarrollo evolutivo de los estudiantes y, por supuesto, varían de acuerdo con la infinidad de condiciones que ofrece el contexto cultural del cual forman parte y participan. El desarrollo de las competencias en lenguaje es un proceso que se inicia desde el momento mismo de la gestación y acompaña al individuo toda la vida. Cuando los infantes llegan al primer grado de Educación Básica cuentan ya con una serie de saberes que no pueden ser ignorados en la labor pedagógica. El desarrollo de las competencias en lenguaje es un proceso que se inicia desde el momento mismo de la gestación y acompaña al individuo toda la vida. La investigación educativa y la práctica misma de muchos docentes han permitido establecer que en los primeros grados es importante enfatizar en el uso del lenguaje, a través de sus manifestaciones orales y escritas, acompañado del enriquecimiento del vocabulario, de unos primeros acercamientos a la literatura a través del proceso lector, así como de la aproximación creativa a diferentes códigos no verbales, con miras a la comprensión y recreación de estos en diversas circunstancias. Grados más adelante conviene incursionar en procesos que conducen al conocimiento y manejo de algunas categorías gramaticales, tanto en la producción como en la comprensión de textos, afianzando la utilización –en diferentes contextos– del vocabulario que ha ido adquiriendo el estudiante. En lo que respecta a la literatura, el énfasis podrá hacerse en el acercamiento a las diferentes formas de producción literaria, reconociendo en ellas algunos de sus rasgos característicos. En cuanto a los lenguajes no verbales, se puede incrementar el acercamiento analítico a sistemas simbólicos diferentes a la lengua y la

¹³ José Ignacio Correa Medina. Estándares básicos de competencias del lenguaje. Ministerio de educación. Obtenido: 1/04/2025: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglefindmkaj/https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf

literatura, con miras a entender su funcionamiento comunicativo. Posteriormente, se sugiere ahondar en la consideración de herramientas cognitivo-lingüísticas que procuran el inicio de procesos discursivos de carácter argumentativo, lo que implica un acercamiento mayor a las características de la lengua, así como a los aspectos relevantes de la comunicación en el marco de la diversidad cultural. En el campo de la literatura, es el momento de impulsar procesos en los que se conjuguen el placer de leer con los rasgos más relevantes de la producción literaria. En cuanto a los códigos no verbales, se puede hacer mayor énfasis en la comprensión de aspectos culturales y sociales que los fundamentan. Después, resulta pertinente reconocer con mayor precisión la importancia que tiene el lenguaje como capacidad humana, profundizar más en la consideración del estudio de la lengua en sus niveles básicos como una herramienta que posibilita mayor riqueza en su uso y avanzar en la producción del discurso argumentado, así como en la comprensión de textos de mayor complejidad. En lo que respecta a la literatura, se puede trabajar en un reconocimiento mayor del valor cultural y estético de las obras literarias a partir de una lectura creativa, crítica y analítica de las mismas. En relación con el lenguaje no verbal, se amplía el trabajo en la dirección de encontrar opciones interpretativas que enriquezcan la capacidad crítica de los y las estudiantes.

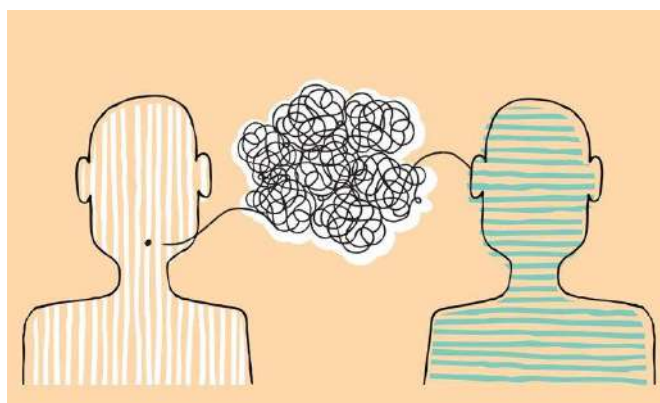


Ilustración 4.¹⁴

¹⁴ Sanchez, C. E. R. (2024, 21 agosto). Complejidad: Derecho y lenguaje - Bufete Jurídico Gratuito Social A.C. Bufete Jurídico Gratuito Social A.C. <https://www.bufetejuridicogratis.org.mx/2022/07/09/complejidad-del-derecho-y-el-lenguaje/>

1.10. REDES SOCIALES Y LA INTIMIDAD LABORAL.¹⁵



Datos personales: Ahora bien, es importante traer a colación el Concepto 20423123 del 15 de diciembre del 2020 emitido por la Superintendencia de Industria y Comercio, en el que realiza la siguiente aclaración: “ los datos personales que se encuentren en sitios de acceso público como redes sociales o internet por ese solo hecho no convierte a dichos datos personales en naturaleza pública y, por ello, el tratamiento de los mismos deberá realizarse garantizando el derecho de hábeas data y el derecho de la intimidad del titular dando aplicación a los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad y calidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad, confidencialidad consagrados en el artículo 4º de la Ley 1581 de 2012...”. Lo anterior resulta relevante en el marco de las relaciones laborales, pues los empleadores deben verificar el tipo de información publicada por el trabajador y la expectativa de privacidad que tenía respecto de la misma, en aras de evitar que se invaliden procesos disciplinarios adelantados con sustento en estas publicaciones, así como también para no incurrir en conductas que puedan tipificarse en delitos informáticos. La violación del derecho a la intimidad en este contexto implicaría que, frente a eventuales acciones constitucionales o procesos ordinarios laborales que se inicien, las empresas puedan ser condenadas al pago de indemnizaciones por despido injusto, reintegros cuando el empleado goce de algún fuero o pago de indemnización de perjuicios que se hayan causado. Equipos de la compañía: En el caso concreto de la revisión de los correos electrónicos y redes sociales por parte del empleador desde los equipos que les suministra a sus colaboradores para el desempeño de sus funciones, se deben tener en cuenta las siguientes reglas:

(I) En principio, el empleador se encuentra facultado para revisar los contenidos a los que acceden sus colaboradores desde los equipos que les suministra como

¹⁵ Orianna Gentile Cervantes. Legis. Ámbito Jurídico. Obtenido: 21/04/2025 <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/el-uso-de-redes-sociales-frente-las-obligaciones-y-prohibiciones-laborales>

herramientas de trabajo. Así, puede revisar el contenido de los correos corporativos (en este punto, es importante recordar que siempre que el empleador encuentre datos privados del trabajador, deberá darles ese tratamiento reservado).

(II) Al momento de celebrarse el contrato de trabajo, se deben pactar condiciones claras en cuanto al uso de internet y equipos de trabajo, como también del correo electrónico institucional, que puede ser válidamente monitoreado y revisado por el empleador, al ser una herramienta de trabajo.

(III) Frente a correos o redes sociales personales de los colaboradores, la empresa solo podrá revisar el historial de navegación, pero no su contenido. En relación con este tema, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en Concepto 744953 del 2014, señaló: “Entendiendo que los computadores de la empresa son para desarrollar labores de la misma, es apenas obvio que el empleador vigile y revise los contenidos que son accedidos por sus empleados en consideración a los motivos expuestos en el párrafo primero y por lo mismo el empleador puede acceder a los historiales de navegación, mas no al historial de cada una de las redes sociales y correos electrónicos privados de cada empleado”.

(IV) Es de vital importancia que el empleador tenga en cuenta estas consideraciones, en aras de evitar incurrir en una intromisión abusiva en las redes sociales y correos personales de su personal (esto es, la revisión sin la respectiva autorización del trabajador), en la violación del derecho a la intimidad de estos y en conductas tipificadas en la Ley 1273 del 2009, relacionada con la protección de la información y los datos personales.

1.11. ¿QUÉ ES LA ORIENTACIÓN?¹⁶



La palabra orientación se relaciona con saber el camino hacia dónde uno se debe dirigir. La orientación académica y profesional ayuda a las personas a encontrar el camino hacia sus futuros estudios y su futura profesión. Los orientados u orientadas pueden ser jóvenes que estén decidiendo sobre su futuro, pero también personas de media edad o mayores que deseen reorientarse.

Las principales características de la orientación son las siguientes: Es un asesoramiento realizado por los profesionales de la orientación en la toma de decisiones de unos estudios o de una profesión valorando todos los elementos que intervienen. No se trata sólo de resolver indecisiones o problemas puntuales, sino también de ayudar a las personas a ser independientes y críticas en sus criterios de elección, favorecer la toma de decisiones y ser capaces de construir un proyecto por ellas mismas facilitando las herramientas necesarias para superar periodos de transición. La orientación profesional es un proceso continuo y gradual que nos acompaña a lo largo de toda la vida, incluso después de la jubilación. Por lo tanto, incumbe a personas de cualquier edad y nivel de estudios.

Es necesario tener presentes las diferentes etapas formativas: primaria, secundaria, formación profesional, universidad... Y toda la formación complementaria y de reciclaje que deberemos recibir a lo largo de nuestra vida. El proceso de orientación es un acto vinculado al pasado, ya que parte de la trayectoria y la experiencia formativa, profesional o vital de la persona, y, sobre todo, al futuro, contribuyendo a establecer la toma de decisiones académicas y/o profesionales. No es adecuado tomar una decisión cuando se siente angustia, por ejemplo, por la presión de los exámenes y cuando no se conoce suficientemente la oferta formativa existente. Es importante reflexionar sin prisas y con

¹⁶ Educaweb. Alianza por la Formación Profesional. Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP. Obtenido 27/04/2025). <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/como-escoger-unos-estudios-profesion/es-orientacion/>

perspectiva. Es necesario ser realista, no engañarse a uno mismo y tener alternativas claras por si fallan las cosas o por si no se cumplen las previsiones o los deseos. Es importante no tener miedo a equivocarse a la hora de escoger unos estudios o una profesión, ya que se está priorizando un itinerario o un camino de forma momentánea. Siempre se pueden explorar otras opciones que puedan interesar más, además de realizar un continuo trabajo de autoconocimiento. La orientación es un proceso continuo presente en las diferentes etapas de la vida de la persona y es el fruto de un buen proceso de reflexión. Para poder tomar una decisión fundamentada, es muy importante reflexionar sobre todos los elementos que influyen en esta.



Ilustración 5.¹⁷

¹⁷Redirect notice. (s. f.).
https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.facebook.com%2Fmidiplomado%2Fphotos%2Fqu%25C3%25A9-es-la-orientaci%25C3%25B3nla-orientaci%25C3%25B3n-es-la-capacidad-que-nos-permite-ser-conscien%2F1140336129483455%2F%3Flocale%3Dpt_PT&sig=AOvVaw0ZqbR7ThlGA2G-GNqyuJ3N&ust=1752435379432000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBgQjhxqFwoTCKDQ9tSluI4DFQAAAAAdAAABAE

1.12. ENFOQUE COMUNICATIVO Y FUNCIONAL DEL LENGUAJE.¹⁸



Durante los años sesenta y setenta se enseñó el lenguaje bajo el influjo de dos teorías gramaticales: la estructural y la generativa (Carlos Lomas, 2001). El objetivo fue describir y transmitir el conocimiento formal del sistema lingüístico (fonética, fonología, morfología, sintaxis, lexicografía, etc.). Pero, a mediados de los ochenta aparece un nuevo paradigma en el diseño de los programas de enseñanza de lenguas: “el enfoque comunicativo y funcional del lenguaje” que es otra forma de enseñar y aprender la lengua, centrada en las actividades interactivas de los sujetos, donde importa la satisfacción de las necesidades comunicativas priorizando el componente funcional del lenguaje frente al gramatical (Esther Gutiérrez, 2007, p. 21). El enfoque comunicativo-funcional tiene como fundamento dos teorías: la didáctica constructivista y la lingüística textual. El sustento de la didáctica es la psicolingüística cognitiva y el aprendizaje significativo: la primera caracteriza los procesos mentales del sujeto que subyacen al uso y adquisición del lenguaje, así como a sus intenciones y propósitos que se transforman en señales mediante un código aceptado culturalmente, en cuya interpretación intervienen inferencias, opiniones, experiencias, valoraciones, etc.; el aprendizaje significativo se concibe como la integración de los nuevos conocimientos adquiridos al cuerpo de conocimientos o ideas previas que constituyen su esquema cognitivo, asignándoles un significado propio a través de las actividades por descubrimiento y de actividades por exposición (Ulíber Benito, 2000, p. 16). Las disciplinas que sirven de soporte a la teoría lingüística son la lingüística textual (o ciencia del texto), la sociolingüística, la semiótica y la pragmática. El nuevo enfoque del lenguaje prioriza el desarrollo de la competencia comunicativa del usuario.

¹⁸ García León, Francisco V. Comprensión lectora y producción textual: Ediciones de la U, 2015 Primera edición: Bogotá,

1.13. 6 CLAVES PARA ESTIMULAR LA EDUCACIÓN FINANCIERA DE LOS HIJOS. ¹⁹



1. El valor del dinero.

El dinero es un medio que sirve para adquirir cosas y no es infinito. Los niños deben entender cómo se consigue el dinero y su limitante en tiempo y gasto, generando conciencia al momento de gastarlo o invertirlo en actividades de su interés.

2. La importancia del ahorro.

Elementos como alcancías y baúles permiten asociar la relación ‘reserva/ahorro’ para momentos imprevistos, pero, sobre todo cuando se tiene una meta por conseguir que pueda hacer real.

3. Autonomía con el dinero.

Programar un pago mensual o semanal como recompensa de alguna actividad que realicen los niños permitirá entender que su responsabilidad tiene recompensas, figura que se puede comprar con el trabajo remunerado de los padres.

4. Organizar el dinero por prioridades.

¿En qué gastar y en que no? los niños deben administrar su dinero conociendo la diferencia entre lo que se necesita y lo prescindible, para tomar sus propias decisiones de compra de acuerdo con sus necesidades y preferencias.

5. Proponles metas.

Ahorrar sin propósito, muchas veces, no funciona. Así que una buena forma de hacer que los niños lo hagan es proponiéndoles metas. Por ejemplo, comprar un juguete o un

¹⁹ Unidad de Pensiones y Parafiscales - UGPP – Obtenido 15/05/2025: <https://www.ugpp.gov.co/>

videojuego que quieren por medio de sus propios ahorros, les motivará a cada vez querer ahorrar más.

6. Dar ejemplo.

Dar ejemplo es la mejor de las enseñanzas. Si los niños ven que sus padres ahorran, adquirirán ese hábito con mayor facilidad.



Ilustración 6.²⁰

²⁰ Portafolio, R. (2020, 13 marzo). Tres consejos para educar financieramente a sus hijos. Portafolio.co.
<https://www.portafolio.co/economia/finanzas/tres-consejos-para-educar-financieramente-a-sus-hijos-539023>

1.14. CONCEPTOS CLAVE EN LA BIOÉTICA LABORAL.²¹



- **BULLING:** Se refiere a un tipo de comportamiento intencional violento e intimidatorio que se ejerce de manera verbal, física o psicológica entre niños y adolescentes durante la etapa escolar.
- **CEBES:** Centro de Estudios en Bioderecho, Ética y Salud de la Universidad de Murcia, España.
- **COERCIBLE:** Característica de las normas jurídicas, por la cual se puede exigir obligadamente el cumplimiento de la conducta prescrita en éstas
- **COMPLIANCE:** Conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.
- **CONFLICTO DE TRABAJO:** Diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.
- **CONVENIO COLECTIVO:** Acuerdo entre los empresarios/empleadores y los representantes de los trabajadores en el cual se establecen las condiciones de trabajo de un sector determinado.
- **COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS:** Órgano de la Organización de los Estados Americanos (OEA) creado para promover la

²¹ Investigación Doctoral del Phd. Fernando Sánchez Lárraga: El reconocimiento de la bioética laboral como disciplina autónoma garante de la dignidad e integridad en las relaciones de trabajo.

observancia y la defensa de los derechos humanos, además de servir como órgano consultivo de la OEA en esta materia.

- **CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS:** Tribunal creado por la Organización de los Estados Americanos (OEA), encargado de velar por el cumplimiento, la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Las sentencias que emite la Corte son vinculantes y cuenta con un mecanismo de supervisión del cumplimiento de sentencia además de facultades consultivas y para dictar medidas provisionales.
- **CRONIFICACIÓN:** Se refiere tanto a las patologías y enfermedades que se hacen especialmente duraderas, como a los problemas sociales que se perpetúan en el tiempo.



Ilustración 7.²²

²² Guerrero, N. (2022, 10 septiembre). GoConqr - Bioética y gerencia de la salud ocupacional. GoConqr. <https://www.goconqr.com/mapamental/37546708/bioetica-y-gerencia-de-la-salud-ocupacional>

2. INTERVENCIÓN SANDRA MARCELA MENESES.

2.1. TRABAJO Y CÁNCER.²³



Medidas de prevención y afrontamiento de la enfermedad en el entorno laboral. El cáncer es una enfermedad crónica no transmisible de interés para la salud pública por su gran impacto de morbi-mortalidad a nivel mundial. Como tal, el término «cáncer» se designa a un amplio grupo de enfermedades que pueden afectar cualquier parte del organismo (Organización Mundial de la Salud, 2021). Por lo tanto, cada tipo de cáncer (según el órgano que afecte) puede diferir de las demás tipologías. Sin embargo, a grandes rasgos, se podría afirmar que el común denominador de estos procesos patológicos es la transformación de las células normales por células tumorales, con la capacidad de multiplicarse y diseminarse. Esta patología cada día cobra mayor importancia, ya que es una de las causas principales de muerte en el mundo. Tan solo para el 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que unos 10 millones de personas murieron por esta enfermedad siendo los tres tipos de cáncer más frecuentes el de mama (2,26 millones de casos); el pulmonar (2,21 millones de defunciones) y el colorrectal (1,93 millones de fallecimientos) (Organización Mundial de la Salud, 2021). Incluso, frente a este panorama, las proyecciones no son alentadoras: según afirma el Instituto Nacional del Cáncer de EE. UU., se calcula que, en 2040, el número de casos nuevos detectados de cáncer aumentará a 29,5 millones por año, mientras que el número de muertes por esta causa se incrementará en 16,4 millones (Instituto Nacional del Cáncer, 2020). Frente a las cifras, en Colombia se encuentra que, desde que se dio inicio al registro de la información de las personas diagnosticadas con esta enfermedad y atendidas en el marco del Sistema General de Salud (establecido mediante la Resolución 0247 de 2014), se reportaron 139.789 casos en el país, cifra que ha ascendido a 347.745 personas para el 2020 con algún tipo de cáncer. Así mismo, se afirma que, en este mismo periodo, el

²³ Leidy Liceth Pérez Claros / Enfermera / Especialista en salud ocupacional / Magíster en salud y seguridad en el trabajo / Líder técnica del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Trabajo y cáncer. Obtenido 4/02/2025: <https://ccs.org.co/portfolio/trabajo-y-cancer-medidas-de-prevencion-y-afrontamiento-de-la-enfermedad-en-el-entorno-laboral/>

número de casos nuevos reportados fue de 42.893 y se informaron 27.300 fallecimientos (Fondo Colombiano de Enfermedades de Alto Costo, 2021). Enfermar de cáncer: Adicionalmente al proceso fisiopatológico desencadenado por el cáncer y desde una perspectiva integral, esta condición afecta de forma negativa las diferentes dimensiones del ser humano, situación que se agudiza cuando las personas que padecen esta enfermedad, en ocasiones, son condicionadas con la “etiqueta” de enfermedad terminal, lo cual puede conducir a que el paciente diagnosticado, se auto condene a una pena de muerte (si así pudiese denominarse) sin ni siquiera conocer detalles del proceso, tales como el tipo y etapa del cáncer o el tratamiento y alternativas de intervención. Lo que sí es una realidad es que las consecuencias de padecer cáncer tienen manifestaciones de diferente índole en el plano individual con la presentación de problemas o, incluso, trastornos mentales que incorporan desde ansiedad, angustia y pánico hasta depresión, entre otros. Así mismo, las afectaciones físicas dan lugar a procesos de profundo dolor, diagnósticos y tratamientos prologados, con la necesidad de requerir amplios periodos de ausentismo y, con ello, cambios en las dinámicas sociales, laborales y familiares. Desde una visión más global, se encuentra el impacto social con la disminución de la calidad de vida y los costos asociados a las prestaciones tanto de salud como económicas del Sistema General de Seguridad Social (SGSS). Sumado a lo anterior, el cáncer es una enfermedad catalogada de alto costo, lo que se traduce, infortunadamente, en barreras administrativas a las que se ven enfrentados los pacientes y sus familias para acceder de manera oportuna a los servicios de salud. Esto, pese a la creación de la cuenta de alto costo por parte del gobierno, precisamente, para aunar esfuerzos de algunos actores del SGSS y garantizar una gestión solidaria y adecuada.

Por su parte, a nivel laboral, esta enfermedad, independientemente de su origen, bien sea laboral o de origen común, afecta de forma directa a las empresas, a través de una disminución de la productividad, aumento en los días perdidos, reasignación de la operación, requerimientos de rehabilitación y reubicación laboral, entre otros.

El cáncer y el trabajo: Una de las principales características del cáncer es la multicausalidad ya que, frente a su etiología, se ha determinado que su aparición está dada por la interacción entre diferentes factores que abarcan desde los aspectos

individuales (genéticos) hasta factores externos (la exposición a agentes carcinógenos). En este punto, el trabajo adquiere un papel definitivo ya que estos factores externos pueden estar presentes en los entornos laborales, a través de peligros cancerígenos de tipo físicos, químicos y biológicos. Dicha multicausalidad, sumada al tiempo que puede tardar en manifestarse alguna sintomatología sugestiva o relacionada con el cáncer, ha conllevado a un subregistro de eventos de origen laboral. Lo anterior representa un gran problema porque da lugar a intervenciones tardías y dificultades en la definición de origen de la enfermedad. Sin embargo, en Colombia, pese al posible subregistro, en el Decreto 1477 de 2014¹ se encuentran, a la fecha, varios tipos de cáncer incluidos en la tabla de enfermedades laborales, que, aunque no se establecieron dentro del grupo de enfermedades directas, en caso de demostrar relación causal de índole ocupacional, podrían determinarse como “de origen laboral”. En la tabla 1 se enlistan los tipos de afectaciones incluidas y los agentes etiológicos relacionados. Por otra parte, desde la literatura científica se ha documentado evidencia sobre la relación causal entre los carcinógenos ocupacionales y el cáncer de pulmón, vejiga, laringe y piel, así como la leucemia y el cáncer nasofaríngeo (Organización Internacional del Trabajo, 2021).



Ilustración 8.²⁴

²⁴ Huidobro, M. (2025, 26 febrero). El impacto del cáncer en el ámbito laboral | EROSKI Consumer. Consumer | <https://www.consumer.es/salud/impacto-cancer-en-ambito-laboral>

2.2. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 3 DE NACIONES UNIDAS: GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR PARA TODOS EN TODAS LAS EDADES.²⁵

En los últimos años se han logrado grandes avances en la mejora de la salud de las personas. 146 de 200 países o regiones ya han cumplido o están en camino de alcanzar la meta de los ODS sobre mortalidad en menores de 5 años. El tratamiento eficaz contra el VIH ha reducido las muertes relacionadas con el sida en un 52 % desde 2010 y se ha eliminado al menos una enfermedad tropical desatendida en 47 países. Sin embargo, todavía persisten las desigualdades en el acceso a la atención sanitaria.

La pandemia de la COVID-19 y otras crisis en curso han impedido el progreso hacia el objetivo 3. La vacunación infantil ha experimentado el mayor descenso en tres décadas y las muertes por tuberculosis y malaria han aumentado en comparación con los niveles previos a la pandemia. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible suponen un compromiso audaz para poner fin a las epidemias de sida, tuberculosis, malaria y otras enfermedades transmisibles para 2030. El objetivo es lograr la cobertura sanitaria universal y proporcionar acceso a medicamentos y vacunas seguros y asequibles para todos. Para superar estos contratiempos y abordar las persistentes deficiencias en la atención de la salud, se necesita una mayor inversión en los sistemas sanitarios con el fin de apoyar a los países en su recuperación y desarrollar resiliencia contra futuras amenazas a la salud.

Acceso a servicios sanitarios esenciales: Una parte significativa de la población mundial carece aún de acceso a servicios sanitarios vitales. Para cubrir esta carencia y garantizar una prestación de atención sanitaria equitativa, es fundamental abordar las disparidades. Es necesario prestar atención a varios determinantes de la salud, incluidos los factores ambientales y comerciales, para allanar el camino hacia el logro de nuestro objetivo

²⁵ Objetivo de desarrollo sostenible 3 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

común de salud para todas las personas y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Garantizar una vida saludable para todos requiere un fuerte compromiso, pero los beneficios superan los costes. Las personas sanas son la base de unas economías sanas. Se insta a los países de todo el mundo a tomar medidas inmediatas y decisivas para predecir y contrarrestar los desafíos en la salud. Esto resulta especialmente crucial para proteger a los grupos de población vulnerables y a las personas que residen en regiones con una elevada prevalencia de enfermedades. De este modo, podemos reforzar los sistemas sanitarios y fomentar la resiliencia frente a las adversidades sanitarias. La inmunización es una de las intervenciones sanitarias más exitosas y rentables del mundo. Sin embargo, el alarmante declive en la vacunación infantil (la mayor disminución sostenida de la vacunación infantil en aproximadamente 30 años) deja a millones de niños en riesgo de contraer enfermedades devastadoras pero prevenibles.

¿Tiene todo el mundo acceso a la atención sanitaria?

La cobertura sanitaria universal tiene como objetivo garantizar que todas las personas puedan acceder a servicios de salud de calidad sin afrontar dificultades financieras. Si bien los esfuerzos para combatir enfermedades infecciosas como el VIH, la tuberculosis y la malaria llevaron a ampliaciones significativas en la cobertura de los servicios entre 2000 y 2015, desde entonces el progreso se ha desacelerado. Las desigualdades siguen siendo un desafío fundamental para la cobertura sanitaria universal. La cobertura de servicios de salud reproductiva, materna, infantil y adolescente tiende a ser mayor entre quienes son más ricos, tienen una mejor formación y viven en áreas urbanas, especialmente en países de bajos ingresos.

¿Cómo puedo ayudar?

Puedes empezar por promover y proteger tu propia salud y la de quienes te rodean, tomando decisiones bien informadas, practicando sexo seguro y vacunando a tus hijos. Puedes crear conciencia en tu propia comunidad sobre la importancia de la buena salud,

estilos de vida saludables y del derecho de las personas a unos servicios de atención médica de calidad, especialmente para los más vulnerables, como las mujeres y los niños. También puedes pedir responsabilidades a tu gobierno, a los líderes locales y a otros responsables de la toma de decisiones sobre sus compromisos para mejorar el acceso de las personas a la salud y a la atención médica.



Ilustración 9.²⁶

²⁶ Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades - ISGLOBAL. (s. f.). ISGLOBAL. <https://www.isglobal.org/-/sdg-3-ensure-healthy-lives-and-promote-well-being-for-all-at-all-ages>

2.3. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 16 DE NACIONES UNIDAS: PROMOVER SOCIEDADES JUSTAS, PACÍFICAS E INCLUSIVAS.²⁷



El Objetivo 16 pretende promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Las personas de todo el mundo deben vivir libres del miedo a cualquier forma de violencia y sentirse seguras en su día a día, sea cual sea su origen étnico, religión u orientación sexual. Sin embargo, los conflictos violentos, actuales y nuevos, en todo el mundo, están haciendo descarrilar el camino global hacia la paz y hacia la consecución del Objetivo 16. Resulta alarmante que en el año 2022 se produjera un aumento en más del 50 % en el número de muertes de civiles relacionadas con los conflictos, el primero desde la adopción de la Agenda 2030, debido en gran parte a la guerra de Ucrania. Los altos niveles de violencia armada e inseguridad tienen consecuencias destructivas para el desarrollo de un país, mientras que la violencia sexual, los delitos, la explotación y la tortura son fenómenos generalizados donde existen conflictos o no hay Estado de derecho, por lo que los países deben tomar medidas para proteger a los sectores que corren más riesgos. Los gobiernos, la sociedad civil y las comunidades deben colaborar para encontrar soluciones duraderas a los conflictos y al clima de inseguridad. El fortalecimiento del Estado de derecho y la promoción de los derechos humanos es fundamental en este proceso, así como la reducción del tráfico de armas ilícitas, la lucha contra la corrupción y el fomento de una participación inclusiva.

¿Por qué debería importarme?

Los altos niveles de violencia armada e inseguridad tienen consecuencias destructivas para el desarrollo de un país. La violencia sexual, los delitos, la explotación y la tortura son fenómenos generalizados donde existen conflictos o no hay Estado de derecho. Los

²⁷ Ibidem

gobiernos, la sociedad civil y las comunidades deben colaborar para encontrar soluciones duraderas a los conflictos y al clima de inseguridad. El fortalecimiento del Estado de derecho y la promoción de los derechos humanos es fundamental en este proceso, así como la reducción del tráfico de armas ilícitas, la lucha contra la corrupción y el fomento de una participación inclusiva.

¿Cómo se aplica esto a mi país?

El Objetivo 16 se ajusta al marco más amplio de los derechos humanos al promover sociedades que respeten y defiendan los derechos individuales, así como el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y el acceso a la información. La paz es un requisito fundamental para el desarrollo social y económico. Cuando no hay paz, las sociedades suelen estar plagadas de conflictos, violencia e inestabilidad, lo que puede obstaculizar el progreso y resultar en la pérdida de vidas humanas y recursos. El acceso igualitario a la justicia es esencial para proteger los derechos de las personas, resolver disputas y garantizar que las poblaciones vulnerables no sean marginadas ni maltratadas. Los delitos que amenazan los cimientos de las sociedades pacíficas, incluidos los homicidios, la trata y otros tipos de delincuencia organizada, así como las leyes o las prácticas discriminatorias, afectan a todos los países.

¿Qué pasa si no se toman medidas?

La violencia armada y la inseguridad tienen un efecto destructivo en el desarrollo de un país, que afecta al crecimiento económico y que suele provocar agravios persistentes entre las comunidades. La violencia afecta a la salud, al desarrollo y al bienestar de los niños, así como a su capacidad para prosperar. También les provoca traumas y debilita su inclusión social. La falta de acceso a la justicia implica que los conflictos quedan sin resolver y que las personas no pueden obtener ni protección ni reparación. Las instituciones que no funcionan con arreglo a la ley son propensas a la arbitrariedad y al abuso de poder, y tienen menos capacidad para prestar servicios públicos para todos. La exclusión y la discriminación no solo violan los derechos humanos, sino que también causan resentimiento y animosidad, y pueden provocar actos de violencia.

¿Qué podemos hacer?

Ejercer nuestro derecho a exigir que los funcionarios electos rindan cuentas de su actuación, a la libertad de información y a compartir nuestra opinión con los representantes electos. Promover la inclusión y el respeto hacia las personas de diferente origen étnico, religión, género, orientación sexual u opinión.



Ilustración 10.²⁸

²⁸ Eko, K. (2021, 11 noviembre). Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Ekohunters. https://www.ekohunters.com/es/https-www-ekohunters-com-es-p160260/?srsltid=AfmBOoqi-L6w0W0Thpr61atcwVEswEdH5Y07FpkZI5YzaYUSd_K3_S47

2.4. OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5 DE NACIONES UNIDAS: GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE AGUA Y SU GESTIÓN SOSTENIBLE Y EL SANEAMIENTO PARA TODOS.²⁹



El acceso al agua potable, el saneamiento y la higiene representan la necesidad humana más básica para el cuidado de la salud y el bienestar. Miles de millones de personas no tendrán acceso a estos servicios básicos en 2030 a menos que se cuadrupliquen los avances. El rápido crecimiento de la población, la urbanización y las crecientes necesidades en materia de agua de los sectores agrícola, industrial y energético están provocando un aumento de la demanda de agua. La demanda de agua ha superado el crecimiento demográfico y la mitad de la población mundial actualmente sufre una escasez de agua grave durante al menos un mes al año. Se prevé que la escasez de agua aumente con el incremento de las temperaturas globales, provocado a su vez por el cambio climático. Entre las medidas necesarias para garantizar el acceso universal al agua potable segura y asequible de aquí a 2030 se encuentran las inversiones en infraestructuras e instalaciones de saneamiento, la protección y el restablecimiento de los ecosistemas relacionados con el agua, así como la educación en materia de higiene. Además, la mejora del uso eficiente de los recursos hídricos es una de las claves para reducir el estrés hídrico. Se ha producido una evolución positiva. Entre los años 2015 y 2022, la proporción de la población mundial con acceso a servicios de agua potable gestionados de manera segura aumentó del 69 % al 73 %. ¿Por qué? El acceso al agua potable, el saneamiento y la higiene es un derecho humano. Las estrategias clave para encauzar este objetivo incluyen aumentar la inversión y la capacitación en todo el sector, promover la innovación y la acción a partir de pruebas, mejorar la coordinación y la cooperación intersectorial entre todas las partes interesadas y adoptar un enfoque más

²⁹ Objetivo de desarrollo sostenible 5 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

integrado y holístico de la gestión del agua. El agua es esencial no solo para la salud, sino también para reducir la pobreza, y garantizar la seguridad alimentaria, la paz, los derechos humanos, los ecosistemas y la educación. Sin embargo, los países se enfrentan a retos cada vez mayores relacionados con la escasez de agua, la contaminación de las aguas, la degradación de los ecosistemas relacionados con el agua y la cooperación transfronteriza sobre el agua.

¿Cuáles son los principales desafíos?

En el año 2022, 2200 millones de personas continuaban sin agua potable gestionada de manera segura, entre los que 703 millones no contaban con un servicio básico de agua; 3500 millones de personas carecían de saneamiento gestionado de manera segura, de los cuales 1500 millones no disponían de servicios básicos de saneamiento; y 2000 millones carecían de una instalación básica para lavarse las manos, lo que incluye a 653 millones de personas sin ninguna instalación para lavarse las manos. Al gestionar el agua de forma sostenible, se mejora la gestión de la producción de alimentos y energía y se contribuye al trabajo digno y al crecimiento económico. Además, se preservan los ecosistemas acuáticos y su biodiversidad, y se lucha contra el cambio climático.

¿Qué relación existe entre el cambio climático y el agua?

En muchos lugares del mundo, la disponibilidad de agua es cada vez menos previsible. En algunas regiones, las sequías agravan la escasez de agua y repercuten negativamente en la salud y la productividad de las personas, lo que a su vez amenaza el desarrollo sostenible y la biodiversidad en todo el mundo. Por tanto, garantizar que todo el mundo tenga acceso a servicios sostenibles de agua potable y saneamiento es una estrategia fundamental para mitigar el cambio climático en los próximos años. De no mejorarse las infraestructuras y la gestión del agua, millones de personas seguirán muriendo cada año a causa de enfermedades relacionadas con el agua, como la malaria y la diarrea, y la pérdida de biodiversidad y el deterioro de la resistencia de los ecosistemas seguirán socavando la prosperidad de los países y los esfuerzos por lograr una sociedad más sostenible.

¿Qué podemos hacer?

Las organizaciones de la sociedad civil deben exigir a los gobiernos que rindan cuentas, que se invierta en investigación y desarrollo sobre el agua y que se promueva la inclusión de las mujeres, los jóvenes y las comunidades indígenas en la gestión de los recursos hídricos. Concienciar sobre la importancia de estas funciones y ponerlas en práctica dará lugar a resultados beneficiosos para todos y a una mayor sostenibilidad e integridad de los sistemas humanos y ecológicos. Otra opción sería participar en las campañas del Día Mundial del Agua y el Día Mundial del Retrete, las cuales tienen como objetivo proporcionar información e incentivar la adopción de medidas en materia de higiene.



Ilustración 11.³⁰

³⁰ colaboradores de Wikipedia. (2024, 3 mayo). Objetivo de desarrollo sostenible 6. Wikipedia, la Enciclopedia Libre. https://es.wikipedia.org/wiki/Objetivo_de_Desarrollo_Sostenible_6

2.5. NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.³¹



El Congreso aprobó el proyecto de ley presentado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que crea el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en Colombia. La plenaria de la Cámara de Representantes, en último debate, dio su visto bueno a la iniciativa, que representa un avance trascendental en la legislación laboral del país y garantiza una justicia laboral con mejores herramientas para responder de manera pronta y efectiva a los procesos en lo que se busca proteger los derechos de la ciudadanía. El texto de este nuevo Código fue construido con la participación de jueces, magistrados, académicos, centrales obreras, sindicatos, empleadores, y los partidos y movimientos con representación en el Congreso.

De acuerdo con el artículo primero del texto aprobado, “Los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral y de seguridad social se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en el presente código y sus principios”.

El nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social introduce la aplicación de la sentencia anticipada en los procesos laborales, facilitando a las partes que se pongan de acuerdo para que los casos tengan una resolución mucho más rápida. Según el artículo 260, “El juez, de oficio o a solicitud de parte, deberá dictar sentencia anticipada, total o parcial antes de la audiencia inicial”, en los 5 eventos que prevé la ley. Así mismo, abre la puerta para la utilización en todas las actuaciones, audiencias y diligencias de la jurisdicción laboral de las tecnologías de la información y de las comunicaciones vigentes, incluida la inteligencia artificial, y garantiza la virtualidad.

Frente al recurso extraordinario de casación el nuevo Código flexibiliza los términos, las pruebas y precisa que solo serán susceptibles de ser estudiadas por la Corte Suprema

³¹ Corte Suprema de Justicia. Obtenido 2/03/2025: <https://cortesuprema.gov.co/nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-propuesto-por-la-corte-suprema-de-justicia-fue-aprobado-en-el-congreso/>

de Justicia, “las sentencias proferidas en segunda instancia por los tribunales en los procesos declarativos – ordinarios y especiales – cuando el valor actual de la decisión desfavorable del recurrente exceda de ciento cincuenta (150) veces el salario mínimo legal mensual vigente (smlmv)”, sin perjuicio de los recursos ya interpuestos. Sin embargo, para fines de unificación de la jurisprudencia, protección de los derechos constitucionales y control de legalidad de los fallos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de oficio o por remisión de los tribunales superiores podrá seleccionar para estudio otras sentencias. Con el nuevo el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se garantiza la segunda instancia y los jueces de pequeñas causas laborales pasan a ser jueces municipales laborales, entre otras modificaciones.



Ilustración 12.³²

³² CABLENOTICIAS. (2024, 9 diciembre). Nuevo código procesal del trabajo recibe luz verde en el Congreso [Vídeo]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=u_o1f_OayEg

2.6. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE E INCIDENTE DE TRABAJO.³³



Dentro del proceso se desarrollan las siguientes actividades:

- El grupo de SST realiza un preanálisis del evento reportado con el fin de analizar las posibles causas y revisar las evidencias que aporten al proceso de investigación.
- El grupo investigador (Designado de SST, un integrante de COPASST, el jefe inmediato) entrevista al accidentado y testigos oculares (si lo hay).
- Según sea el caso, el grupo investigador realiza la revisión de la documentación correspondiente a inducciones, capacitaciones, entrega de EPP, evidencias de competencias laborales, Investigaciones de accidentes anteriores, videos de cámaras de seguridad, fotografías e inspecciones si los hay.
- Se analiza en un periodo menor a los quince (15) días posteriores al evento, la causalidad del hecho teniendo en cuenta los aspectos especificados en la norma técnica colombiana NTC 3701.
- El resultado de la investigación se registra en el formato GTHF22 - Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo.
- Todo accidente o incidente investigado, debe dar lugar a una lección aprendida, la cual será publicado en los siguientes 15 días en El Saludable.
- De cada investigación de incidentes o accidentes laborales y según sea el caso, se definen acciones preventivas, correctivas y de mejora continua.
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora derivadas de la investigación del incidente o accidente se remiten a quien corresponda, se define una fecha límite para la ejecución de la acción.
- El grupo de SST realiza el seguimiento a cada acción preventiva, correctiva y de mejora continua, dándole un cierre a la investigación cuando se hayan ejecutado el 100% de estas.
- Este proceso de investigación se desarrolla siguiendo la metodología de los cinco (5) por qué, y en caso de ser graves o mortales los accidentes, se utiliza el árbol de causas.

³³ Ibidem.

2.7. ¿QUÉ ES UNA ÉTICA PARA LAS PROFESIONES?³⁴



Elegir una profesión es una de las decisiones más importantes, ya que es a lo que te dedicarás el resto de tu vida. Como en tu familia o la escuela, cada una de las ocupaciones lleva consigo una serie de reglas a cumplir para su desempeño; mismas que se vinculan directamente con tu vocación, principios, valores y convicciones. Si tu objetivo es cumplir cada una de tus metas, es menester mostrarte coherente entre tus ideas y acciones. Como profesionista, debes resaltar que tu valor va más de allá de las aptitudes y conocimientos que adquiriste en muchos años de estudio. A esto se le llama ética laboral o profesional, la cual hace que cada uno de los trabajadores, encargados, directores, etc., de cualquier empresa, logren generar confianza y credibilidad ante los clientes, jefes o subordinados. Sin ella, una empresa pondría en riesgo su estabilidad o incluso su permanencia. Con la ética profesional se procuran, no solo los beneficios individuales, sino también el bien común. Incumplir con las reglas de manera deliberada, puede resultar en sanciones dentro de la empresa, ser penados por la ley, o incluso poner en peligro la cédula profesional.

³⁴ La ética laboral, por ti y por tu empresa, Fuente: Entrepreneur. Observatorio Laboral (OLA), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE). Gobierno de México. Obtenido 17/03/2025.
https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Articulo_etica_laboral.html

2.8. ¿CÓMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PUEDE IMPULSAR LA PRODUCTIVIDAD EN AMÉRICA LATINA? ³⁵



Algunos países corren el riesgo de desaprovechar todas las ventajas económicas de la inteligencia artificial (IA), pero un mercado laboral más formal y la ampliación del acceso digital pueden ser útiles. América Latina y el Caribe es desde hace tiempo una de las regiones con mercados de trabajo más informales. Gran parte de la fuerza de trabajo se encuentra fuera de la economía formal, lo que priva a muchos del acceso a prestaciones y protecciones laborales. Los negocios informales suelen ser pequeños, tienen acceso limitado a los sistemas financieros y jurídicos y enfrentan más dificultades a la hora de atraer la inversión. Además, es menos probable que adopten nuevas tecnologías porque no cuentan con los recursos y el tamaño necesarios para que la innovación sea viable. Como se observa en el gráfico de la semana, menos de la mitad de los puestos de trabajo de la región tienden a verse muy afectados por la IA. Este porcentaje es más bajo que el de las economías avanzadas como el Reino Unido o Estados Unidos, y ello se debe sobre todo al gran tamaño del sector informal. A grandes rasgos, más de la mitad de los puestos de trabajo de la región son informales. En algunos países como Bolivia, Perú y Honduras, la proporción de empleos informales supera los dos tercios del total, según datos de la Organización Internacional del Trabajo. La exposición relativamente baja a la IA puede ayudar a la región a evitar las perturbaciones más inmediatas, pero estos países también corren el riesgo de no poder aprovechar plenamente las ventajas del crecimiento económico impulsado por la IA, tal y como mostramos en un reciente documento de trabajo. Aproximadamente la mitad del total de trabajos expuestos a la IA, como por ejemplo los del sector de la salud, se beneficiarían de una productividad mejorada por la IA sin sufrir pérdidas importantes de empleo. En otros casos, como el de los trabajos en

³⁵ Bas B. Vakker. Sophia Chen. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024. mf.org/es/Blogs/Articles/2025/03/20/how-artificial-intelligence-can-boost-productivity-in-latin-america

centros de atención telefónica, el riesgo de desplazamiento por la IA sería mayor. Formalizar la situación laboral de más trabajadores ayudará a la región a aprovechar al máximo el potencial de la IA para impulsar el crecimiento. La formalización ayudaría a poner las ventajas de la IA al alcance de más usuarios y permitiría a trabajadores y empresas aprovechar la IA para crecer. Para incentivar la transición de las empresas relativamente nuevas hacia el sector formal, los países pueden ampliar el acceso al financiamiento y simplificar la regulación. Reducir la carga regulatoria, por ejemplo, aligerando las restricciones a las licencias ocupacionales, puede a su vez reducir los costos operativos del sector formal. Al reforzar la educación, la capacitación y las redes de protección social, los trabajadores dispondrán de más herramientas para adaptarse a una economía impulsada por la IA, y se garantizará que nadie se quede atrás.



Ilustración 13.³⁶

³⁶ www.inmediaciones.org. (2025, 26 junio). Cómo la inteligencia artificial puede impulsar la productividad en América Latina - www.inmediaciones.org. www.inmediaciones.org - Comunicación y Periodismo. <https://www.inmediaciones.org/como-la-inteligencia-artificial-puede-impulsar-la-productividad-en-america-latina/>

2.9. COMPETENCIAS DEL LENGUAJE: EL EJERCICIO DE UNA CIUDADANÍA RESPONSABLE.³⁷

Este ejercicio es viable a través del lenguaje, porque con él los seres humanos expresan la visión que han construido del mundo, del entorno, de su forma de relacionarse con éste y con sus congéneres, lo cual supone usos del lenguaje en los que una ética de la comunicación propicia la diversidad, el encuentro y el diálogo de culturas, a la vez que se constituye en cimiento de la convivencia y del respeto, pilares de la formación ciudadana. Es apremiante que los estudiantes, desde una perspectiva ética de la comunicación, desarrollen su capacidad de emplear el lenguaje para construir nuevos acuerdos, a partir de dar a todos los involucrados en la actividad comunicativa la posibilidad de expresar sus opiniones, sus posturas, sus argumentos.

El sentido de la propia existencia. Al poseer el lenguaje un doble valor (subjetivo y social), se constituye en una herramienta que repercute en la formación de individuos autónomos, capaces de pensar, construir, interpretar y transformar su entorno, haciendo valer su condición de seres humanos únicos y diferenciados, aunque iguales a los demás en derechos, responsabilidades y potencialidades.

Según las metas que aquí se han esbozado, formar en lenguaje plantea el reto de propiciar el desarrollo de las competencias que requieren las y los estudiantes para participar con éxito en las situaciones comunicativas que le ofrecen a diario la institución educativa, la región, el país y el mundo, teniendo presente que ser competente en lenguaje supone tanto el manejo de unos saberes referidos al sistema lingüístico, la producción y la comprensión textual, los contextos y la intencionalidad de los interlocutores, los universos emocionales de quienes se comunican, la cultura propia y las construidas por otros seres humanos, y los recursos ideológicos de que hace uso toda elaboración de discurso, como la adopción de una postura ética frente al discurso,

³⁷ Ibidem.

los contextos y los individuos. Si se asumen estos elementos en las prácticas docentes, se podrá afirmar que se está formando hombres y mujeres capaces de conceptualizar la realidad, de comprenderla e interpretarla, de comunicarse e interactuar con sus congéneres y de participar de la construcción de un país solidario, tolerante y diverso en el que quepan todos, sin distingos ni exclusiones. O, en palabras del profesor Alfonso Vargas, se podrá decir que se está aportando a la construcción de “pactos de convivencia y respeto como alternativa al creciente deterioro de la calidad de la vida de las personas en un mundo convulsionado por los más variados conflictos”.



Ilustración 14.³⁸

³⁸ Trujillo, D. B. (2024, 8 abril). Por una ciudadanía responsable. <https://www.linkedin.com/pulse/por-una-ciudadan%C3%ADa-responsable-david-bocanument-trujillo-nbi0e/>

2.10. ¿CÓMO BUSCAR EMPLEO A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES?³⁹



Para trazar una buena estrategia de búsqueda de empleo en redes sociales es importante tener en cuenta los siguientes consejos:

Crear un perfil adecuado para cada red social. Al crear un perfil en una red social profesional, es importante que incluyas tu experiencia profesional, formación, competencias e intereses profesionales. No te limites a la información más básica. Si quieres utilizar redes sociales más generalistas para buscar empleo, sigue a las personas más influyentes relacionadas con tu ámbito profesional y publica información sobre ese tema en concreto, posicionándote como experto. Si utilizas tus redes sociales de forma lúdica, asegúrate que los reclutadores no encontrarán imágenes comprometidas o poco profesionales asociadas a tu nombre y apellidos. Muestra tu objetivo profesional. Utiliza las redes sociales profesionales para mostrar cuál es tu objetivo profesional y qué tipo de trabajo buscas. De esta forma facilitas el acceso a la información a los reclutadores. Sigue a grupos o empresas que sean de tu interés. Dedica un tiempo a buscar empresas y grupos vinculados con tu ámbito profesional y contacta con ellos. Participa en los debates, aporta tus conocimientos y posíciónate como una persona experta en el tema. Busca contactos. Los contactos no se tienen que limitar a personas que conozcas personalmente, pueden ser referentes para el sector o personas con las que hayas trabajado (aunque sea brevemente), por ejemplo. Se trata de crear una red de contactos útiles. Sé activo en la red. Para mejorar el perfil, es recomendable que compartas artículos, publicaciones u otras informaciones que puedan ser de interés para tus contactos. Si creas un perfil profesional en una red social no lo abandones, intenta mantenerlo actualizado.

³⁹ Educaweb. Alianza por la Formación Profesional. Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP. Obtenido 18/04/2024). <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/herramientas-recursos-encontrar-trabajo/redes-sociales-busqueda-empleo/>

2.11. ¿CÓMO ESCOGER UNOS ESTUDIOS Y UNA PROFESIÓN?⁴⁰

¿Ha llegado el momento en el que tienes que elegir unos estudios y una profesión?

¿No sabes por dónde empezar? Decidir qué estudiar y de qué quieres trabajar no es una tarea ni fácil ni rápida. Se trata de un proceso en el que deberás tener en cuenta diferentes aspectos para poder tomar bien tu decisión. Los elementos que forman parte del proceso de decisión y sobre los cuales tendrás que profundizar son: El autoconocimiento (o conocimiento personal) está formado por: personalidad, habilidades, competencias, valores e intereses. Realizar un buen ejercicio de autoconocimiento es necesario para empezar a construir tu proyecto de vida y profesional y para que puedas explorar qué formación y qué profesión se ajustan a tu perfil. La oferta académica son todos los estudios que existen y que puedes realizar. Debes explorar toda las oportunidades formativas y sus características (acceso, plan de estudios, especializaciones, salidas profesionales, etc.) que tienes a tu alcance para encontrar aquellos que mejor respondan a tus objetivos. Por último, en el mercado de trabajo están las diferentes profesiones que podrás realizar. Necesitas conocer a fondo las características de estas y las tareas que realizan los diferentes profesionales para poder elegir la que mejor se ajuste a tu perfil. El ejercicio de investigar a fondo sobre estos tres aspectos te ayudará a adquirir la autonomía necesaria para poder escoger unos estudios y una profesión.

⁴⁰ Educaweb. Alianza por la Formación Profesional. Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP. Obtenido 27/04/2025) <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/como-escoger-unos-estudios-profesion/claves-escoger-unos-estudios-profesion/>

2.12. ALTERNATIVAS PARA LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA LENGUA.⁴¹



El enfoque comunicativo-funcional plantea las siguientes alternativas para la enseñanza-aprendizaje de la lengua:

- Percibe el desarrollo de la competencia cognitiva y comunicativa señalando cómo el individuo conceptualiza y construye el conocimiento de su realidad, y en qué medida su mapa mental resulta lógico y coherente.
- Concibe la comunicación como el proceso semiótico de significación muy complejo, relacionado con el comportamiento verbal humano durante la interacción social, icónica y cultural. Por consiguiente, la didáctica del lenguaje atiende al desarrollo eficaz de la potencialidad comunicativa del alumno, realizando la actividad lingüística y la función del significado nocional desde la perspectiva funcional del código que adquiere valor dentro de una situación comunicativa real.
- Estudia los tres factores que intervienen en el uso del lenguaje. Los principios internos (o universales lingüísticos) que rigen la representación correcta de la estructura de los enunciados; el contexto o situación comunicativa en que se utiliza el lenguaje en un momento determinado, según el cual se elige el registro formal y semántico apropiado; la intención y el propósito que persigue el hablante oyente a través del lenguaje, con el que determina su adecuación comunicativa para conseguir los objetivos propuestos.
- Conjuga el conocimiento formal (lingüístico) con el conocimiento instrumental (funcional) de la lengua, haciendo posible el uso adecuado del código en situaciones reales de comunicación. Por lo tanto, la pedagogía concede importancia al procedimiento lingüístico: saber conocer (competencia gramatical),

⁴¹ Ibidem.

saber hacer (actuación lingüística), saber ser (actitudes y valoraciones) y saber convivir (respeto a las normas sociales).

- El código estrictamente lingüístico es superado por las nuevas tecnologías comunicativas que introducen nuevas formas de ver el mundo y expresar el pensamiento. Considera que la lengua no es el único medio de comunicación por excelencia, sino la interacción con la proliferación de otros sistemas de signos (auditivos, visuales, icónicos, etc.), cuyas formas visuales (televisión, radio, fotografía, publicidad o cine) rebasan los límites de la lengua oral y/o escrita.
- Asume el carácter interdisciplinario porque se sustenta con las nociones de competencia lingüística, sociolingüística, discursiva y estratégica, bajo la perspectiva teórica de la lingüística textual.

2.13. PROCESOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.⁴²



La UGPP inició su operación a finales del 2011 adoptando una estructura por procesos con el propósito de alcanzar los resultados de la entidad a través de la obtención de niveles superiores de satisfacción de los ciudadanos y el cumplimiento de la promesa de valor. La Entidad, está definida a través de una arquitectura de procesos, que está compuesta por tres niveles: macroprocesos, procesos y subprocesos. Macroprocesos: representa la agrupación de los procesos que son afines y que comparten un objetivo en común. Dentro del documento de caracterización de cada macroproceso se precisan objetivos, responsables, alcance, entradas, proveedores, interacción entre los procesos y subprocesos del macroproceso, salidas y clientes.

Procesos: representan el conjunto lógico de actividades realizadas con el propósito de agregar valor a unos insumos para obtener productos/servicios que satisfagan los requerimientos del cliente final. Dentro del documento de caracterización del proceso se definen los objetivos, alcance, normatividad, procesos predecesores y sucesores, reglas de negocio, modelo de operación, descripción de las actividades, indicadores, hechos económicos, roles vs cargos, control de registros y anexos. Un proceso puede contener actividades o subprocesos.

Subprocesos: representan el conjunto lógico de actividades realizadas con el propósito de agregar valor a unos insumos para entregar un producto intermedio que es requerido para la elaboración del producto final del proceso al cual pertenece. Dentro del documento de caracterización del subproceso se definen los objetivos, alcance,

⁴² Ibidem.

normatividad, procesos predecesores y sucesores, reglas de negocio, modelo de operación, descripción de las actividades, indicadores, hechos económicos, roles vs cargos, control de registros y anexos. La estructura por procesos le permite a la entidad:

1. Identificar los procesos, diseñarlos de principio a fin, interrelacionarlos y documentarlos.
2. Definir los objetivos, políticas y reglas de negocio para la operación de cada proceso y subproceso.
3. Especificar los roles y responsabilidades dentro de los procesos, ya que las actividades pueden ser ejecutadas por diferentes unidades administrativas.
4. Definir su operación a través de los dueños de proceso, como los responsables integrales que tienen gobierno del proceso desde el principio hasta el final.
5. Gestionar la mejora.
6. Enfocarse sobre la simplificación.
7. Reducir y eliminar actividades que no generan o agregan valor.



Ilustración 15.⁴³

⁴³ Serhosbposas. (2015, 18 febrero). UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales). serhos-2015-v1. <https://www.serhos.com.co/single-post/2015/02/18/ugpp-unidad-de-gesti%C3%B3n-pensional-y-parafiscales>

2.14. DEFINICIONES DE LA BIOÉTICA LABORAL ⁴⁴



- **DESREGULACIÓN LABORAL:** Es el proceso de flexibilización por el cual un gobierno reduce las regulaciones específicas contractuales en el sector laboral.
- **DILEMA:** Elección en la que existen solo dos opciones mutuamente excluyentes, es decir, en que se debe tomar una decisión que niega su alternativa y que al mismo tiempo no resulta del todo aceptable.
- **DOGMA:** Proposición que se asienta por firme y cierta, como principio innegable de una doctrina o un sistema de pensamiento que se tiene por verdad y que no puede ponerse en duda dentro de las bases fundamentales de una ideología o sistema de creencias, ni alterarse o descartarse sin afectar a todo el paradigma del sistema o la ideología en sí.
- **EDADISMO LABORAL:** Discriminación por razones de edad. Se sustenta en prejuicios y estereotipos ignorando las capacidades y el desempeño.
- **EMPÍRICO:** Adjetivo que indica que algo está basado en la propia experiencia y observación sin haber implicado una suposición o deducción lógica.
- **ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE:** Es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades; la participación proactiva y comunicación; la distribución adecuada de cargas de trabajo y jornadas regulares conforme a la Legislación, así como evaluación y reconocimiento del desempeño.

⁴⁴ Ibidem.

- **ERGONOMÍA:** Conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las limitaciones físicas y mentales de la persona. El objetivo de esta disciplina es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano.
- **ESTRÉS LABORAL:** Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.
- **ÉTICA:** Rama de la filosofía que estudia la conducta humana, lo correcto y lo incorrecto, lo bueno y lo malo, la moral, el buen vivir, la virtud, la felicidad y el deber.



Ilustración 16.⁴⁵

⁴⁵ Bioética del Trabajo. (2024, 4 octubre). Bienvenido - Bioética del trabajo. <https://bioeticadeltrabajo.org/>

3. INTERVENCIÓN RAFAEL GÓMEZ MARTÍNEZ.

3.1. OBJETIVO 13 DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS: ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS.⁴⁶



El cambio climático afectará a todas las personas de todos los países de todos los continentes de alguna forma. Se avecina un cataclismo climático y no estamos preparados para las posibles consecuencias. El cambio climático se debe a las actividades humanas y amenaza la vida en la Tierra tal como la conocemos. Con el aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero, el cambio climático evoluciona a un ritmo mucho más rápido de lo previsto. Sus efectos pueden ser devastadores y pueden provocar fenómenos meteorológicos extremos y cambiantes, así como la subida del nivel del mar. De no controlarse, el cambio climático echará por tierra muchos de los avances logrados en materia de desarrollo en los últimos años. También provocará migraciones masivas que derivarán en inestabilidad y guerras. Para limitar el calentamiento global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales, las emisiones ya deberían estar disminuyendo y necesitan reducirse casi a la mitad para 2030, dentro de solo siete años. Sin embargo, estamos muy lejos de lograr este objetivo. Es crucial tomar medidas urgentes y transformadoras que vayan más allá de meros planes y promesas. Esto exige aumentar las ambiciones, abarcar economías enteras y avanzar hacia un desarrollo resiliente al clima, al tiempo que se traza una trayectoria clara para lograr cero emisiones netas. El tiempo se acaba y es necesario tomar medidas inmediatas para evitar consecuencias catastróficas y garantizar un futuro sostenible a las generaciones venideras. Acción inmediata. La crisis climática no va a parar, y la comunidad internacional rehúye el compromiso necesario para revertirla. El período comprendido entre 2010 y 2019 fue la década más calurosa que se haya registrado jamás y trajo

⁴⁶ Ibidem

consigo incendios forestales, huracanes, sequías, inundaciones y otros desastres naturales masivos en todos los continentes. El cambio climático está alterando las economías nacionales y afectando a las distintas vidas y medios de subsistencia de muchas personas, especialmente las más vulnerables. Entre 2010 y 2020, las regiones altamente vulnerables en las que viven aproximadamente entre 3300 y 3600 millones de personas experimentaron tasas de mortalidad humana por inundaciones, sequías y tormentas 15 veces superiores a las de las regiones con una vulnerabilidad muy baja.

¿Qué pasa si no se toman medidas? De no controlarse, los efectos del cambio climático elevarán la temperatura media mundial por encima de los 3 °C y afectarán negativamente a todos los ecosistemas. Ya se puede observar cómo el cambio climático puede intensificar tormentas y catástrofes, así como hacer que amenazas como la escasez de alimentos y agua se conviertan en realidad y desemboquen en conflictos. Quedarnos de brazos cruzados acabará costándonos mucho más que si tomamos acción inmediata.

La solución del problema. Es necesario aumentar la ambición y actuar en todos los niveles para hacer frente al cambio climático. Están sucediendo muchos cambios en todo el mundo, y las inversiones en energías renovables se han disparado. Aun así, queda mucho por hacer. Para limitar el aumento global de la temperatura muy por debajo de los 2 °C, o incluso de 1,5 °C, el mundo debe transformar sus sistemas energéticos, industriales, de transporte, alimentarios, agrícolas y forestales. El mundo dio un primer paso importante en diciembre de 2015 con la adopción del Acuerdo de París, en el que todos los países firmantes se comprometieron a tomar medidas para hacer frente al cambio climático. A pesar de ello, se necesitan más medidas para cumplir los objetivos. Las empresas y los inversores deben asegurarse de que se reducen las emisiones, no solo porque es lo correcto, sino también porque es conveniente desde el punto de vista económico y empresarial.

¿Hay suficiente inversión para combatir el cambio climático? Según la CMNUCC, los flujos financieros mundiales invertidos en acciones para combatir el cambio climático alcanzaron un promedio anual de 803.000 millones de dólares entre 2019 y 2020, un

aumento del 12 % en comparación con años anteriores. Sin embargo, además de que esta cifra sigue estando por debajo de los niveles necesarios para frenar el calentamiento, los flujos financieros invertidos en combustibles fósiles superaron la financiación destinada a la adaptación y mitigación del cambio climático en 2020. En 2019, al menos 120 de 153 países en desarrollo habían emprendido actividades para formular y aplicar Planes Nacionales de Adaptación para mejorar la adaptación y la resiliencia frente al cambio climático, lo que representa un aumento de 29 países respecto al año anterior. Además, los avances en el cumplimiento del objetivo para la reducción de los desastres de 2020 han sido lentos.

¿Cómo puedo ayudar? Son muchas las cosas que cada uno de nosotros puede hacer como individuo. Para descubrir lo que puede hacer, visite la siguiente página web: www.un.org/en/actnow



Ilustración 17.⁴⁷

⁴⁷ Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos – Gabyl. (s. f.). <https://www.gabyl.com/objetivo-13-adaptar-medidas-urgentes-para-combatir-el-cambio-climatico-y-sus-efectos/>

3.2. OBJETIVO 12 DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS: CONSUMO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES.⁴⁸



El Objetivo 12 pretende garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles, algo fundamental para sostener los medios de subsistencia de las generaciones actuales y futuras. Nuestro planeta se está quedando sin recursos, pero el índice de población sigue creciendo. En caso de que la población mundial alcance los 9800 millones de personas en 2050, se podría necesitar el equivalente a casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales necesarios para mantener los estilos de vida actuales. Para reducir nuestros niveles de consumo, debemos cambiar nuestros hábitos de consumo, y una de las principales medidas que debemos adoptar es sustituir los sistemas de suministro energético por otros más sostenibles. Las crisis mundiales provocaron un resurgimiento de las subvenciones a los combustibles fósiles, que casi se duplicaron de 2020 a 2021. Se están produciendo cambios prometedores en las empresas, como la tendencia al aumento de la elaboración de informes de sostenibilidad —que en apenas unos años se ha visto casi triplicada—, lo que demuestra un mayor nivel de compromiso y concienciación sobre la necesidad de dar prioridad a las prácticas sostenibles en todos los sectores empresariales. El desperdicio de alimentos es otro indicio del consumo excesivo. Abordar la pérdida de alimentos es urgente y requiere políticas específicas basadas en datos, así como inversiones en tecnologías, infraestructuras, enseñanza y supervisión. A pesar de que una gran parte de la población mundial pasa hambre, cada año se desperdicia la asombrosa cantidad de 931 millones de toneladas de alimentos.

¿Por qué debemos cambiar nuestros hábitos de consumo? El progreso económico y social conseguido durante el último siglo ha estado acompañado de una degradación

⁴⁸ Objetivo de desarrollo sostenible 12 de Naciones Unidas: Obtenido 21/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

medioambiental que está poniendo en peligro los mismos sistemas de los que depende nuestro desarrollo futuro y, ciertamente, nuestra supervivencia. Para que la transición tenga éxito, es necesario potenciar el aprovechamiento eficaz de los recursos, tener en cuenta todo el ciclo de vida de las actividades económicas y participar activamente en los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente.

¿Qué tiene que cambiar? Son muchos los hábitos de consumo que, si se modifican ligeramente, pueden tener un gran impacto en la sociedad. Los gobiernos deben implantar y poner en práctica políticas y normativas que recojan medidas como el establecimiento de objetivos para reducir la generación de residuos, el fomento de prácticas de economía circular, y el apoyo a políticas de contratación sostenible. La adopción de una economía circular implica diseñar productos duraderos, reparables y reciclables. También implica promover prácticas como la reutilización, el reacondicionamiento y el reciclaje de productos para minimizar los residuos y el agotamiento de los recursos. Además, se puede adoptar un estilo de vida más sostenible: consumir menos, elegir productos con menor impacto ambiental y reducir la huella de carbono de nuestras actividades cotidianas. Como empresa, **¿cómo puedo ayudar?** A las empresas les conviene encontrar nuevas soluciones que permitan modelos de consumo y producción sostenibles. Es necesario conocer más a fondo las repercusiones medioambientales y sociales que tienen ciertos productos y servicios, tanto en lo que respecta a su ciclo de vida como al modo en que se ven alterados por su uso en los diferentes estilos de vida. Las soluciones innovadoras y de diseño facilitan e inspiran a las personas a adoptar estilos de vida más sostenibles, lo que reduce su impacto y mejora su bienestar. Como consumidor, **¿cómo puedo ayudar?** Hay dos maneras principales de ayudar: Reducir los residuos generados y 2. Pensar bien lo que se compra y elegir una opción sostenible siempre que sea posible. Evitar tirar comida y reducir el consumo de plástico, una de las causas principales de contaminación de los océanos. Tener siempre encima una bolsa reutilizable, negarse a usar pajitas de plástico y reciclar botellas de plástico son buenas formas de contribuir en el día a día. Tomar decisiones inteligentes acerca de las compras también ayuda.

3.3. LA ECONOMÍA DEL TRABAJO.⁴⁹



La Economía del Trabajo centra su atención en la organización, funcionamiento y resultados de los mercados laborales, las decisiones de sus participantes y las medidas relacionadas con el empleo y con la remuneración de los recursos de trabajo. Como campo aplicado de la micro y macro teoría económica, ayuda a comprender las causas y consecuencias de las grandes tendencias socioeconómicas de las últimas décadas, e introduce al estudiante en los cambios estructurales que han venido afectando a los mercados de trabajo de las economías occidentales. La presencia en este contexto de realidades y de tomas de decisión político- económicas diferentes, y la persistente presencia del desempleo, han incrementado el interés por comprender adecuadamente las principales causas que determinan la evolución de la oferta y demanda laboral. Su carácter de formación básica se dirige a la formación de perfiles profesionales en las áreas de relaciones laborales, recursos humanos y auditoría sociolaboral, y en el terreno de la intermediación en el mercado de trabajo y la promoción de empleo. El estudio de la dimensión socioeconómica de las relaciones laborales resulta fundamental en estas áreas a la hora de establecer salarios y la productividad del trabajo, implementar programas de formación para los trabajadores, adoptar medidas de satisfacción laboral y antidiscriminatorias o abordar procesos de negociación y resolución de conflictos. El análisis de la estructura de los mercados de trabajo es básico, además, para la comprensión del contexto general en que evolucionan las políticas de empleo, conocimiento imprescindible para los graduados en Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos. Los mercados en que se compran y venden los servicios de trabajo tienen características especiales que exigen un abordaje analítico independiente, y las aportaciones teóricas tanto de la Economía como de la Sociología del Trabajo y de las Organizaciones. Por lo tanto, el objetivo general de la asignatura se centra en la

⁴⁹ Universidad a Distancia de Madrid. Introducción a la economía del trabajo. Obtenido 2/03/2025: <https://www.udima.es/introduccion-economia-trabajo>

aplicación del razonamiento socioeconómico a los mercados de trabajo y cuestiones laborales. Formar a los estudiantes en el entendimiento razonado de sus fenómenos y procesos. Ofrecer las bases teóricas y habilidades necesarias para la construcción de su propia perspectiva -suficientemente informada- sobre el funcionamiento de este mercado. Comprende las siguientes cuestiones: Comprensión y dominio de las principales aportaciones teóricas y herramientas metodológicas de la Economía y Sociología para el análisis de los mercados de trabajo, y habilidad para aplicarlas al estudio de su funcionamiento real. Introducción a la interpretación, contextualización y análisis crítico de la realidad laboral, fundamentada en el uso de indicadores sociales y económicos, tablas y gráficos estadísticos. Capacidad para localizar las principales fuentes de información referidas al mercado laboral. Iniciación en la selección, análisis y presentación de información laboral relevante a partir de fuentes diversas. Aprender a elaborar informes y trabajos utilizando los criterios formales y teóricos propios de las Ciencias Sociales.



Ilustración 18.⁵⁰

⁵⁰ Álvarez, M. (2023, 30 junio). Modelo de trabajo híbrido favorece el desarrollo de la economía, aunque tiene algunas excepciones. EL CEO. <https://elceo.com/economia/modelo-de-trabajo-hibrido-favorece-el-desarrollo-de-la-economia-aunque-tiene-algunas-excepciones/>

3.4. LOS MERCADOS LABORALES.⁵¹



¿Qué son los mercados?

El mundo moderno funciona a través de mercados. Estos son el conjunto de instituciones que permiten a las personas comprar y vender lo que quieran. En un mercado hay tres elementos: (1) quienes venden, (2) quienes compran y (3) lo que se compra y se vende. Los mercados cumplen una función muy importante que es la de organizar y coordinar un sin número de decisiones que tienen que ver con la producción y la distribución de bienes y servicios a través de la sociedad.

¿Qué son los mercados laborales?

Específicamente, los mercados laborales son un tipo muy especial e importante de mercados. Estos se definen como el conjunto de instituciones que le permiten a las personas comprar y vender servicios laborales. En este caso, los tres elementos que lo constituyen son: 1. Quienes venden, que en general son las personas trabajadoras, que venden o quieren vender sus servicios laborales. Generalmente lo hacen con el fin de generar ingresos para financiar su sostenimiento y el de sus familias. 2. Quienes compran, que son las personas empleadoras, las que quieren comprar servicios laborales generalmente con la intención de usarlos en la producción de bienes y servicios que posteriormente son llevados a los respectivos mercados para ser vendidos y generar ganancias. 3. Lo que se compra y vende en el mercado laboral son servicios laborales. Sin embargo, es importante entender cómo se hace y qué significa dicha transacción. Para empezar, toda actividad de trabajo se hace para producir algo y lo importante es la capacidad productiva de ese trabajo. Lo que se compra y vende en este mercado es precisamente la capacidad productiva de las personas. Sin embargo, esa capacidad

⁵¹ Jaime Tenjo Galarza. Manual Básico de Economía Laboral. 2024, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (USPE),

productiva se convierte en algo tangible a través de su aplicación a actividades específicas de producción durante un tiempo determinado. Aquí la palabra tiempo es muy importante. Más específicamente, lo que se transa en el mercado laboral es el derecho a usar la capacidad productiva de las personas durante un tiempo determinado. Es decir, lo que las personas trabajadoras venden es el derecho a que quienes las emplean usen su capacidad productiva por un tiempo determinado para producir bienes y servicios.



Ilustración 19.⁵²

⁵² Ospino, C. G. (2018, 13 abril). LinkedIn: un aliado para entender el nuevo mercado laboral. Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/linkedin-un-aliado-para-entender-el-nuevo-mercado-laboral/>

3.5. ECONOMÍA DESEMPLEO E INFORMALIDAD.⁵³



Generalmente se habla del mercado laboral como un gran mercado integrado, en el que todas las personas trabajadoras son iguales en términos de sus habilidades productivas y todos los empleos también lo son en términos de sus requerimientos de conocimientos y habilidades. En este sentido se habla de trabajadores homogéneos y de empleos homogéneos. Dadas estas simplificaciones, trabajar con el supuesto de un solo mercado laboral tiene la ventaja de ayudar a entender aspectos generales, pero muy importantes, de su funcionamiento. Sin embargo, lo que se observa en la realidad es un alto grado de heterogeneidad tanto en los trabajadores y sus capacidades productivas, como en los empleos y sus requerimientos de conocimientos y habilidades. Esto lleva a plantear que lo que realmente existe son muchos mercados laborales interconectados entre sí, pero cada uno con una dinámica particular. No es fácil definir de manera tajante estos mercados, sus límites son borrosos y hay un alto grado de traslape entre ellos y en muchos casos depende de las preguntas que queremos contestar. Una forma de entender esto, es comenzando por ver los mercados laborales a partir de ocupaciones y habilidades. Por ejemplo, se podría pensar que hay un mercado de profesionales en medicina, otro de economistas, otro de personas que conducen vehículos de transporte público, etc. Estos mercados están interconectados, porque en principio las personas más calificadas podrían ofrecer sus servicios en los mercados de los menos calificados, aunque no lo contrario. Por ejemplo, una economista podría ofrecer sus servicios como conductora de taxi, pero no toda conductora de taxi podría ofrecer sus servicios como economista. Cuando se trata de hacer análisis detallados, por ejemplo, la ocupación de profesional en medicina no es suficiente, será necesario distinguir entre médicos generales y por especialidades, aunque hay algún grado de sustituibilidad entre ellos. Desde el punto de vista de su funcionamiento, cada uno de estos mercados presenta sus

⁵³ Ibidem.

respectivas funciones de oferta y de demanda, como se mostró en capítulos anteriores, pero dichas funciones son interdependientes, es decir, la oferta de trabajadores en un mercado posiblemente es afectada por la oferta, los salarios y el empleo en otros mercados y lo mismo sucede con las demandas. De manera similar, podemos ver los mercados desde un punto de vista regional y hablar, por ejemplo, de los mercados de la región A o de la región B. En cada región pueden definirse las respectivas funciones de oferta y demanda, pero tanto los oferentes como los demandantes de una región pueden participar en el mercado de las otras, dependiendo de qué tan costoso sea el transporte y otros factores relevantes. En la medida en que haya mayor movilidad y menores costos asociados con relocalización, más integrados estarán los mercados. El marco regional se puede combinar con los criterios de ocupaciones y de esa manera definir un sistema de mercados diferentes, pero con varios grados de interrelación entre ellos. Los anteriores parámetros (ocupaciones y regiones) son ejemplos para ilustrar la complejidad del análisis laboral. Hay además otros parámetros que se pueden incluir, como el sexo, la etnia y la condición de discapacidad.

3.6. CRECIMIENTO ECONÓMICO: UN CICLO CONCLUYE Y OTRO EMPIEZA, EN MEDIO DE UNA CRECIENTE DISPARIDAD.⁵⁴



Las divergencias del crecimiento persisten y podrían ampliarse, y los cambios en las políticas pueden reavivar las presiones inflacionarias en algunos países. Proyectamos que el crecimiento mundial permanezca estable en un 3,3% este año y el próximo, nivel que en general concuerda con un crecimiento potencial que se ha debilitado considerablemente desde antes de la pandemia. Con descensos hasta el 4,2% este año y hasta el 3,5% el próximo, la inflación está retornando a los niveles fijados como meta por los bancos centrales que permitirán una mayor normalización de la política monetaria. Esto ayudará a poner fin a las disrupciones mundiales de los últimos años, como las derivadas de la pandemia y la invasión rusa de Ucrania, que desencadenaron la mayor escalada de la inflación en cuatro decenios. Las perspectivas de crecimiento mundial prácticamente no han variado con respecto a octubre, pero las divergencias entre los países se están acentuando. Entre las economías avanzadas, Estados Unidos luce más fuerte de lo que se había proyectado gracias a la continua solidez de la demanda interna. Hemos elevado nuestra proyección de crecimiento para Estados Unidos en 0,5 puntos porcentuales, hasta el 2,7%. En la zona del euro, en cambio, es probable que el crecimiento aumente solo moderadamente, desde el 0,8% en 2024 hasta el 1%. Los vientos en contra son el débil dinamismo, en especial en el sector manufacturero, la escasa confianza de los consumidores y la persistencia de un shock negativo en los precios de la energía. Los precios del gas en Europa siguen siendo aproximadamente cinco veces más caros que en Estados Unidos, mientras que antes de la pandemia eran el doble de caros. En las economías de mercados emergentes, las proyecciones de crecimiento no han variado en términos generales, y se sitúan en el 4,2% y el 4,3% este

⁵⁴ Pierre-Olivier. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2025/01/17/as-one-cycle-ends-another-begins-amid-growing-divergence>

año y el próximo. La elevada incertidumbre en torno al comercio y las políticas está contribuyendo a una demanda anémica en muchos países, pero la actividad económica tenderá a repuntar a medida que esa incertidumbre se despeje. Esto incluye a China, donde ahora se proyecta un crecimiento del 4,5% este año, es decir, 0,4 puntos porcentuales más que en nuestro pronóstico anterior. Parte de la divergencia entre las principales economías ha sido cíclica: la economía de Estados Unidos está operando por encima de su potencial mientras que Europa y China lo hacen por debajo del suyo. Con las políticas vigentes, esa divergencia cíclica se disipará. Pero la disparidad entre Estados Unidos y Europa obedece más a factores estructurales, que si no son abordados harán que la desconexión se prolongue. Una causa es el aumento persistentemente mayor de la productividad en Estados Unidos, sobre todo, pero no exclusivamente, en el sector de la tecnología, que está vinculado a un entorno empresarial más favorable y a mercados de capital más profundos. Con el tiempo, esto se traduce en mejores rendimientos de las inversiones en Estados Unidos, mayores entradas de capital, un dólar más fuerte y niveles de vida que van dejando atrás a los de otras economías avanzadas. En el caso de China, cabe destacar que el crecimiento potencial se asemeja más al de otras economías de mercados emergentes. La incertidumbre en torno a las políticas económicas es elevada, en vista de que en 2024 se eligieron muchos gobiernos nuevos. Nuestras proyecciones tienen en cuenta acontecimientos recientes en el mercado y el impacto de la mayor incertidumbre acerca de las políticas comerciales.

3.7. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE DISCRIMINACIÓN LABORAL.⁵⁵



La palabra discriminación tiene muchos significados, dependiendo del contexto en el que use. Sin embargo, para los economistas, la discriminación tiene un sentido muy concreto: existe discriminación cuando las personas de un grupo social reconocido reciben un trato diferente al resto únicamente por sus características observables (sexo, color de la piel, forma de vestir, creencias religiosas, etc.). Hasta mediados del siglo pasado, la discriminación no fue un tema que atrajera la atención de los investigadores sociales, aunque sí hubo algunos que le dedicaron esfuerzos a entender las diferencias en la posición social por sexo. Un ejemplo es el economista John Stuart Mill que en 1869 publicó un libro titulado *The Subjection of Women* en el que analiza las diferencias en derechos entre hombres y mujeres de su época. En los años 50 del siglo pasado, tal vez como consecuencia del impacto que tuvo el movimiento en pro de los derechos civiles de la población negra en Estados Unidos, algunos economistas comenzaron a desarrollar, modelos teóricos sobre el tema de discriminación. Uno de ellos fue Gary Becker quien en 1957 publicó un libro titulado *The Economics of Discrimination* en el que investiga las diferencias salariales y de empleo entre la población blanca (a quienes él llamaba mayoría) y la afrodescendiente (minoría). Este libro es considerado como la base de la teoría neoclásica sobre discriminación. Los modelos formales que él desarrolló para explicar diferencias raciales se pueden aplicar, sin muchos problemas, a las diferencias por sexo.

TEORÍAS SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL: Se podría decir que hay dos tipos teorías económicas sobre discriminación: La teoría que plantea que la discriminación está basada en prejuicios y la llamada teoría de la discriminación estadística que enfatiza problemas de información sobre las características productivas de las personas. Ambos

⁵⁵ Jaime Tenjo Galarza. Manual Básico de Economía Laboral. 2024 por Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (USPE),

enfoques se centran en la explicación de las diferencias salariales entre grupos de la población (hombres y mujeres, afrodescendientes y no afrodescendientes, etc.). Sin embargo, además de explicar diferencias salariales, ambas teorías generan conclusiones sobre otros aspectos del mercado como las estructuras ocupacionales (segregación). Discriminación basada en preferencias o prejuicios Gary Becker (1971), estudia la hipótesis de que las diferencias salariales entre afrodescendientes y no afrodescendientes se basan en los prejuicios de la mayoría (blancos) contra la minoría. Otro supuesto es que hay un alto número de empleadores y trabajadores y que ninguno, por sí solo, puede afectar los salarios. El análisis comienza con una descripción de la línea de base, que sería una situación donde no hay empleadores con prejuicios contra las mujeres. Ahora se supone que un grupo importante de empleadores desarrolla prejuicios contra las mujeres, generando el efecto que ya se describió: para estos empleadores con prejuicios el costo de contratar una mujer incluye, además del salario, el equivalente monetario de la pérdida de su utilidad que conlleva contratarla. Para ellos, resulta más costoso contratar mujeres que hombres y por lo tanto disminuyen su demanda por trabajadoras y la remplazan con una mayor demanda por hombres. Esto se ve como un desplazamiento hacia abajo en la demanda por mujeres y un desplazamiento hacia arriba en la demanda por hombres. El resultado es que el salario de las mujeres en el mercado disminuye y el de los hombres aumenta.

3.8. CÓMO HACER UNA RED DE CONTACTOS PROFESIONALES.⁵⁶



Construir una red de contactos puede parecernos misión imposible, sobre todo si tenemos que empezar de cero, pero como veremos a continuación todos podemos hacer networking si se planifica correctamente.

- Fija objetivos. Es vital que antes de comenzar a hacer networking tengamos claro para qué vamos a utilizarlo. Las opciones son diversas, puede ser buscar un trabajo; encontrar un puesto mejor; tener más clientes; dar un giro a nuestra profesión o simplemente disponer de un mayor número de contactos profesionales con quienes compartir la experiencia.
- Define qué tipo de contactos deseas establecer. Cuando hacemos networking nuestro objetivo no tiene que ser aglutinar muchos contactos, más bien conseguir contactos que sean útiles.
- Prepara una presentación profesional (elevator pitch). Cuando llegue el momento de interactuar con tus contactos, deberás presentarles tu proyecto, idea de negocio u objetivos profesionales de forma breve.
- Contacta con las personas de interés. Quizás este es el punto más complicado, una vez que tengas claro quiénes son esas personas de interés tienes que localizarlas. Aprovecha la oportunidad que te ofrecen las redes sociales, la información que aparece en las diferentes páginas web y acude a eventos de networking.
- Participa en eventos de networking. Asistir a eventos presenciales o virtuales te ayudará a crear o ampliar tu red de contactos. Existen diferentes formatos de

⁵⁶ Educaweb. Alianza por la Formación Profesional. Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP. Obtenido 18/04/2024). <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/herramientas-recursos-encontrar-trabajo/redes-sociales-busqueda-empleo/>

eventos. Por ejemplo, focalizados en determinados sectores o en forma de conferencias, congresos, ferias, foros, etc.

- Utiliza las redes sociales profesionales. Plataformas como LinkedIn, Sumry o Viadeo, son una magnífica posibilidad para ampliar tus contactos. Conocerás a los contactos de tus contactos y a su vez a los contactos que estos tengan. Aunque suene un poco a trabalenguas las opciones son infinitas.
- Cuida tu marca personal. Para que otros te conozcan es imprescindible crear tu marca personal en Internet y, concretamente, en las redes sociales. Separa lo personal de lo profesional y cuida todo aquello que publiques en la red.
- Lleva un registro. Tener muchos contactos si no mantenemos un cierto orden y organización de poco servirá. Mantén un registro de ellos y actualízalo de forma habitual.
- Comparte conocimientos con tu red de contactos. Algo que no puedes olvidar es que al posible contacto que quieres incorporar a tu red debes ofrecerle algo de interés. Puedes ayudarle en alguna tarea, participar en sus proyectos o negocios o permitirle acceder a los que ya son tus contactos.
- Da seguimiento a tus contactos. No te olvides de ellos. Mantén una comunicación regular con los contactos, cualquier método puede ser de utilidad, pero lo importante es que no te límites a añadirlos a tu lista, conserva vivo el interés. Ahora ya sabes lo importantes que son los contactos y cómo conseguirlos, así que no dejes de hacer ampliar tus oportunidades de empleo o de negocio mediante el networking.

3.9. CÓMO INFLUYEN LAS EMOCIONES EN EL APRENDIZAJE.⁵⁷



La importancia de las emociones en el proceso de aprendizaje, consejos para alcanzar tus objetivos de estudio y estrategias para la autorregulación emocional. En las últimas décadas, diversas investigaciones en neurociencia han demostrado el éxito de determinadas estrategias de gestión emocional para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Qué papel representan las emociones en el aprendizaje. Las investigaciones sobre los procesos de aprendizaje apuntan que la emoción y la cognición son inseparables. Este vínculo se establece por múltiples razones, entre ellas, porque las emociones influyen en la capacidad de razonamiento, la memoria, la toma de decisiones y la actitud para aprender. Por ello, se considera que las emociones forman parte del proceso de aprendizaje. De acuerdo con Bisquerra, "aprendemos aquello que realmente queremos aprender. Las personas quieren aprender aquello que es importante para ellas, para su vida y para su supervivencia.

Y como todo no cabe en el cerebro, aquello que consideramos no importante, no nos interesa y lo olvidamos". De todo ello se deriva la siguiente conclusión: "emoción y motivación son anverso y reverso de la misma moneda". La motivación puede surgir principalmente del valor que le atribuyas a aprender algo, ya sea por el placer de aprenderlo (intrínseco) o por la utilidad que tiene para alcanzar otros objetivos (extrínseco). Estar motivado implica dedicar más atención, tiempo y esfuerzo a algo y, en consecuencia, aprenderlo mejor. Así pues, se podría decir que la emoción dirige nuestra atención que, a su vez, permite una mejor focalización para adquirir y consolidar

⁵⁷ Educaweb. Alianza por la Formación Profesional. Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP. Obtenido 27/04/2025) <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/tecnicas-estudio/como-influyen-emociones-aprendizaje/>

los aprendizajes en la memoria. Hay emociones que ayudan a aprender, como la curiosidad, pero otras limitan el aprendizaje, como el miedo.

En el primer caso, las emociones positivas te motivarán a seguir aprendiendo. En el segundo, las emociones negativas harán que quieras dejar de hacerlo. Emociones que benefician o dificultan el aprendizaje. Se ha comprobado que existen emociones que potencian el aprendizaje y otras que lo obstaculizan. Los principales estados emocionales que benefician o dificultan el proceso de aprendizaje son los siguientes: Favorecen el aprendizaje: Seguridad. Entusiasmo. Alegría. Expectación y asombro. Sensación de triunfo. Curiosidad. Dificultan el aprendizaje: Miedo y ansiedad. Tensión. Ira y enfado. Culpabilidad. Aburrimiento. Envidia y celos.



Ilustración 20.⁵⁸

⁵⁸ Peña, J. (2023, 29 octubre). Las emociones en el aprendizaje | Scala Learning. Scala Learning - Potenciamos a las universidades para que crezcan exponencialmente. <https://scalalearning.com/las-emociones-en-el-aprendizaje/>

3.10. LA COMPETENCIA COMUNICATIVA.⁵⁹



La competencia discursiva-comunicativa va más allá del conocimiento de la gramática de la lengua. El discurso exige crear e interpretar textos dentro de la actividad interactiva del acto comunicativo que requiere de la identificación de dos núcleos: la intención que configura el tema y la disposición que ordena los elementos del discurso. Según Hymes (1971-1972), aparte de la gramática, la competencia comunicativa necesita otro tipo de conocimiento para usar adecuadamente la lengua en una situación social, con unos propósitos definidos y según las necesidades y roles de los interlocutores y sus presuposiciones. Tanto la competencia lingüística (conocimiento de la gramática), como la competencia pragmática (uso de la lengua) constituyen la competencia comunicativa. El conjunto de capacidades permite comprender, interpretar, valorar y utilizar, apropiadamente, el significado social y las variedades lingüísticas, desde cualquier circunstancia y en relación con las funciones de la lengua y los niveles culturales en la comunicación. Fishman (1970) dice que, en todo acto comunicativo, las reglas sociolingüísticas definen: quién habla a quién (interlocutores); qué lengua (variedad regional, variedad de edad, sexo o estrato social) usan; dónde (escenario) intercambian mensajes; cuándo (o tiempo) se produce el discurso; de qué tema (o tópico) hablan; con qué intenciones (objetivos) y propósitos (consecuencias) se comunican. Chomsky (1965) y McNeill (1966) manifiestan que los seres humanos están genéticamente predispuestos para aprender una lengua. Todos los sujetos poseen un dispositivo innato que contiene conocimientos y mecanismos de adquisición y percepción del lenguaje humano. Este dispositivo, genéticamente determinado, es activado por el contacto de hablantes fluentes dentro del medio físico de una comunidad lingüística determinada; y se desarrolla hasta alcanzar su total evolución (internalización de la gramática de una lengua específica) en corto tiempo; hecho que convierte al sujeto en hablante fluente de

⁵⁹ Ibidem

esa lengua (español, quechua, inglés, etc.). En la época actual, la competencia comunicativa integra un saber semiótico de significación. José Ignacio Correa (2001) propone una triádica en la que coexisten dialógicamente:

- Saberes: Conocimiento de normas y reglas, manejo de estrategias y procedimientos, conocimiento de la gramática o sistema de la lengua para formalizar y actualizar toda acción discursiva en una situación comunicativa real.
- Acciones discursivas: Son los enunciados producidos durante los actos ilocutivos (oral o escrito). La aplicación de los saberes lingüísticos y pragmáticos en contextos comunicativos da plena validez a la enunciación.
- Actitudes: Manifestación de aceptación o rechazo por el usuario del código con relación al conocimiento, a la acción discursiva, a los integrantes del proceso comunicativo, a sus valores e implicaciones, tanto en el orden teórico como en el pragmático.

En resumen: La competencia comunicativa es la interacción de capacidades (cognitiva, motriz-interactiva y afectiva) para usar la lengua en la situación y contexto comunicativo real. Se manifiesta como conducta interna y externa: internamente involucra procesos cognitivos, actitudes, decisiones y desarrollo de la personalidad; externamente es competente si escucha, habla, lee y escribe con propiedad. El desarrollo de la competencia comunicativa se inicia con el nacimiento y continúa durante toda la vida; sin embargo, pedagógicamente es en la infancia temprana donde se consiguen los mayores logros.

3.11. POLÍTICA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE LA UNIDAD DE PENSIONES Y PARAFISCALES.⁶⁰



Política gobierno de riesgos:

1. El Equipo Directivo asume el compromiso de establecer una adecuada estructura organizacional en la Unidad que soporte el sistema de gestión integral de riesgos y validar los avances en el aseguramiento y nivel de madurez de este.
2. El Equipo Directivo define el nivel de apetito al riesgo como “Bajo” y de cero tolerancias a los riesgos de corrupción, lineamiento con el cual se registrarán todos los procesos, los cuales deberán garantizar un adecuado tratamiento de los riesgos residuales que se encuentren en niveles no admisibles.
3. El Equipo Directivo establece que todos los funcionarios de la UGPP hacen parte esencial en la gestión de los riesgos corporativos y que la responsabilidad puntual por la administración, tratamiento, indicadores y materializaciones de riesgos recae sobre los directores técnicos (dueños de proceso, en línea con el Equipo de Gestión de Riesgos y el apoyo de los Gestores de Riesgo).
4. La gestión de riesgos está asegurada por tres líneas de defensa avaladas por la Dirección General de la Unidad y las cuales están conformadas así:
 - Primera Línea de Defensa: directores técnicos de las áreas, subdirectores técnicos de las áreas, Coordinadores, líderes y ejecutores del proceso que ejercen autocontrol.

⁶⁰ Ibidem.

- Segunda Línea de Defensa: Equipo de Gestión de Riesgos (Grupo Interno de Trabajo) y la Oficina de Seguridad de la información adscritos a la Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos.
- Tercera Línea de Defensa: Oficina de Control Interno. El Equipo Temático de Gestión de Riesgos y Calidad del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Equipo de Gestión de Riesgos de la Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos asumen en conjunto la responsabilidad delegada por el Equipo Directivo para la evaluación y seguimiento de la evolución de la gestión integral del riesgo en cuanto al nivel de apetito y tolerancia, efectividad de los controles, acciones de tratamiento y toma de decisiones basadas en los niveles de alerta de los KRIs. Estos a su vez deberán informar periódicamente al Consejo Directivo sobre el estado y evolución de la gestión de riesgos para obtener direccionamiento y lineamientos para la toma de medidas preventivas y correctivas de ser estas necesarias.

Política cultura de riesgos:

1. La Dirección General genera las directrices y dispone de los recursos necesarios para el impulso, fortalecimiento y mantenimiento de la cultura de gestión de riesgos al interior de todos los procesos de la Unidad, dando los lineamientos para establecer las herramientas que deben ser implementadas para la identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación de los diferentes tipos de riesgos a los que está expuesta.
2. El Equipo de Gestión de Riesgos impulsa la gestión unificada de los diferentes tipos de riesgos a nivel de toda la Unidad y promueve las directrices, herramientas y metodologías para la articulación de los diferentes elementos de administración de riesgos en la cultura corporativa propendiendo por el aseguramiento y control de los procesos.

3. En concordancia con el fortalecimiento de la cultura de riesgos todos los funcionarios de la Unidad podrán ser evaluados periódicamente según el grado de cumplimiento de los elementos de gestión de riesgos en los procesos, por medio de indicadores vinculados directamente a los compromisos individuales. En este sentido, en los “Acuerdos de Gestión” que se fijen con el Equipo Directivo y en los “Compromisos Laborales y Comportamentales” que se definan con los demás funcionarios, se pueden establecer compromisos medibles y alcanzables relacionados con la gestión de riesgos.



Ilustración 21.⁶¹

⁶¹ Angy. (s. f.). PRESENTACIÓN UGPP.pptx. SlideShare. <https://es.slideshare.net/slideshow/presentacion-ugpppptx/255926151>

3.12. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL (MOBBING).

Por tratarse de una o un conjunto de conductas, el mobbing dada su naturaleza de acoso psicológico posee una serie de características que le distinguen de otros comportamientos o agresiones en el centro de trabajo. Igualmente es identificable una diferenciación en los tipos o clases de mobbing atendiendo a la posición de la víctima y el victimario, agresor o responsable en el espacio laboral; y por último los tratadistas han identificado que en el proceso de los comportamientos que darán lugar al acoso psicológico laboral, se manifiestan una serie de etapas sucesivas y secuenciales que son muy recurrentes entre cada uno de los participantes: acosador, acosado y la organización laboral, empresa o empleador. Características, clases y fases que se exponen a continuación: Características del Mobbing: El mobbing es un problema global, debido a la posibilidad de observar toda una serie de características psicológicas, sociales, culturales y éticas que pueden afectar la salud del individuo y de la organización en su totalidad. De manera general, el acoso laboral tiene un fuerte impacto en la persona que lo sufre, viéndose afectada psicológica, social e incluso económicamente,⁶¹⁵ sin olvidar las patologías que provoca en sus víctimas. Martínez apunta que el mobbing es un fenómeno complejo que conjuga diferentes factores psicológicos, sociales, jurídicos y éticos con repercusiones culturales, políticas, salud y económicas, por lo tanto para estudiarlo se deben considerar las características psicológicas de los individuos y de la organización a las que pertenece, así como el contexto social y cultural donde funciona la organización, de ahí la importancia de conocer el concepto, sus características y factores que puede afectar a las organizaciones además del entorno laboral, familiar y social del acosado. Todo centro de trabajo o empleador, mencionan los autores, deben de conocer las causas que dan origen a este fenómeno, evitar su intensificación, intervenir de forma inmediata y oportuna y, sobre todo, impedir que puede convertirse en un elemento potencial para la presencia de este fenómeno de acoso en el ámbito laboral. No olvidemos que el mobbing no es una enfermedad, salvo pocas excepciones conductuales en quienes lo provocan, no es un mal, no es un síntoma, es una conducta hostil cuya pretensión es causar una afectación o daño intencional a otra persona. Una

particular característica del “mobbing” es respecto a sus dos distintos orígenes: a.- El Mobbing que se inicia por un acosador o grupo de acosadores ante la víctima o las víctimas, debido, sobre todo, a que la persona acosada es “diferente” a los acosadores; esta diferencia puede llegar porque la víctima es más brillante, o conocida en su ámbito profesional que el acosador; envidia del acosador, que lo presenta en su faceta oscura de persona insegura pese a que su apariencia sea, precisamente, la contraria, o porque el acosado es una persona independiente que quiere hacer las cosas “a su manera” o, simplemente, de “una nueva forma”, es decir: una persona a la que no le basta el “esto se hace así porque siempre se ha hecho así” o “porque si y basta”. b.- El Mobbing que se inicia “siguiendo órdenes de la superioridad”, no sólo del superior jerárquico del acosado, sino de la empresa en sí. Y ello porque esa persona, ahora acosada, es tremendamente molesta a la organización empresarial, o empleador. Estaríamos, en este caso, en un supuesto de lo estrictamente denominado “mobbing institucional”.

4. LA BIOÉTICA LABORAL COMO ECOLOGÍA PROFUNDA.

4.1. OBJETIVO GENERAL.

Identificar la iniciativa de la bioética laboral desde una dimensión ambiental, desarrolladas en Colombia y México, por las entidades que estén enfocadas en la protección del trabajo digno y decente, el medio ambiente, el aprovechamiento sostenible de sus recursos, el posicionamiento del país como una nación megadiverso y la divulgación del conocimiento.

4.2. DATOS BÁSICOS.

Nombre de las personas que desarrollan la iniciativa: Gabriel Ignacio Gómez Marín (Colombia) y Fernando Sánchez Larraga (México), Precursores e impulsores en América Latina de la bioética laboral (Una mirada ambiental del trabajo).

4.2.1. CARGOS.

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN: Profesional especializado Ministerio de Trabajo Dirección Territorial de Bogotá y docente de legislación laboral y bioética de la Universidad Piloto de Colombia en el área de proyección social, ex catedrático de la Policía Nacional, Universidad del Valle y la Universidad del Quindío.

FERNANDO SÁNCHEZ LARRAGA: Coordinador de la Maestría en Derecho Constitucional y Amparo de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho. Catedrático de Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México.

INSTITUCIONES: Ministerio de Trabajo de Colombia, Universidad Piloto de Colombia y Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México.

4.2.2. REDES SOCIALES DE LAS ENTIDADES.

Enlaces para consultar.

Podcast de la biblioteca digital.



Página de Facebook: Bioética del Trabajo.



Historia visual del programar radial.



INSTAGRAM: Gabriel Ignacio Gómez Marin.



**YOUTUBE: Gabriel Ignacio Gómez
Marin.**



**SPOTIFY: El mundo del trabajo y la
bioética laboral:**



Podcast en RSS.com



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



PÁGINA WEB



En la página WEB del Ministerio de Trabajo, se encuentra ubicada en el enlace:
Programa radial institucional.



En la página WEB de la Universidad Piloto, se encuentra ubicado en el Enlace de
proyección social.



4.2.3. DATOS GENERALES DEL PROYECTO.

Es una investigación viviente, colombo- mexicana, desde las fronteras del conocimiento, la transdisciplinariedad, la ecología profunda y la complejidad, impulsando una co - creación universal, biológica, ambiental, jurídica y filosófica, surgiendo las categorías de:

- La bioética del trabajo.
- La bioética laboral.
- El bio trabajo y la bio laboralidad”.⁶²

Consiste en una sinergia Estado, Universidad, mediante la articulación de las emisoras, los podcasts en Spotify y el plan de acción del Ministerio de Trabajo, desarrollando el proyecto educativo institucional de la Universidad Piloto de Colombia, sobre difusión de los derechos humanos laborales y la bioética, relacionados con una política pública de empleos verdes y sostenibles, el trabajo digno y decente. ⁶³ Basada en las investigaciones doctorales de Fernando Sánchez Larraga (México) “El reconocimiento de la Bioética Laboral como disciplina autónoma garante de la dignidad e integridad en las relaciones de trabajo”, y de Gabriel Ignacio Gómez Marín (Colombia) “El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos.”

⁶² Dicho esfuerzo fue apoyado con la medalla el “El Roble”, de la universidad Externado de Colombia, por la culminación exitosa del doctorado en derecho. Así mismo se reconoció, mediante distinción presidencial y de la Función Pública años 2021 - 2022, el equipo de trabajo de la Universidad Piloto de Colombia y el Ministerio de Trabajo, mediante reconocimiento al programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.

⁶³ Es la Investigación posdoctoral en Bioética y derechos humanos, denominada el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos, cuyo repositorio institucional se encuentra en el siguiente enlace y ruta electrónica de la biblioteca digital del doctorado en derecho de la Universidad Externado de Colombia:

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/5bcfea2a-7362-4b0d-8f6a-28c40a6d94ac->

Se pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la cultura de la legalidad por la defensa de los derechos humanos; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los ciudadanos y la prevención del delito. 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 los derechos humanos, dentro de una proyección estratégica para una política pública a favor de los ciudadanos.

ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS.

Publicaciones en Pagina web, podcast y audiolibros.



Resumen.

Nombre del podcast:	EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL	
Objetivo:	Página web, audiolibros, emisiones y podcast del programa radial : “El Mundo del Trabajo y la bioética laboral”, cuyo propósito principal es el desarrollo de actividades de relacionamiento y posicionamiento en el entorno, así como el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo y la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia, mediante la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, así como la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral, desde la perspectiva de la Bioética. Es una comunidad virtual impulsada por los Inspectores Nacionales de Trabajo Ministerio del Trabajo.	
Descripción:	Con la mentoría de Gabriel Ignacio Gómez Marín, mediante un trabajo de campo sostenido (2017-2024), se coordina el magazín radial el mundo del trabajo y la bioética laboral, seleccionando, organizando y sistematizando para cada programa su sección musical, artística y cultural, haciendo entrevistas, historias, cuentos artículos académicos, periodísticos y literarios temáticos del trabajo, como instrumentos pedagógicos formativos, educativos y ejemplarizantes para la población vulnerable trabajadora, aportando a la operatividad de una bioética laboral.	Impacto generado: Se han emitido más de ciento ochenta (180) programas radiales desde el año 2017, cuyos episodios están disponibles en tiempo real y globalmente en los podcasts: Spotify, Amazon, Apple, Google Music. Las dieciséis 16 temporadas radiales y su página web tiene más de 20000 visitas. La presidencia de la Republica y la Función Pública en los años 2021 - 2022, hicieron un reconocimiento especial al director del podcast, como mejor servidor público del Ministerio de Trabajo por su gestión en el programa radial institucional.
Zona geográfica donde se desarrolla el podcast:	Redes sociales a nivel global.	

5. UNA MIRADA AMBIENTAL A LA BIOÉTICA Y AL TRABAJO.

5.1. ¿POR QUÉ LAS ENTIDADES DECIDIERON REALIZAR ESTA INICIATIVA?

Las Universidades involucradas en la práctica pedagógica de la bioética laboral (Años 2000- 2025), han aplicado el método de investigativo, como componente de su proyección social. El programa radial ha sido presentado como evidencia por el Ministerio de Trabajo, de cumplimiento de requisito de la promoción del trabajo digno y decente, para acceder a la cooperación técnica Internacional y para socializar una dimensión sostenible, ética, bioética y ecológica de una inspección de trabajo inteligente, impulsando los empleos verdes.⁶⁴

5.2. ¿QUÉ ACTORES ESTÁN INVOLUCRADOS Y CUÁLES SON SUS ROLES?

El Ministerio de Trabajo con sus Inspectores de Trabajo, como autoridades de paz,⁶⁵ las universidades creando conocimiento,⁶⁶ los estudiantes escribiendo,⁶⁷ los trabajadores narrando su vida⁶⁸, las empresas⁶⁹ aplicando la bioética⁷⁰ La Organización Internacional del Trabajo visibilizando el trabajo digno, decente y sostenible.⁷¹

5.3. DESCRIBA LOS RESULTADOS ALCANZADOS A LA FECHA, EN TÉRMINOS DE IMPACTO SOCIAL.

Se han creado 25 audiolibros y emitido más de ciento ochenta (180) programas radiales desde el año 2017, cuyos episodios están disponibles en tiempo real y globalmente en

⁶⁴ 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.

⁶⁵ La Inspección de Trabajo Inteligente.

⁶⁶ Policía Nacional con las cátedras años 2024- 2025, en la Escuela Nacional de Carabineros de Facatativá, Universidad del Valle, Universidad Piloto de Colombia y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México:

⁶⁷ Creadores de contenido mediante realización de memorias con la metodología de Seminario Alemán.

⁶⁸ Entrevistas del programa radial, tanto del sector formal como informal, por ejemplo, trabajadoras del servicio doméstico y trabajadoras sexuales.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ Generando responsabilidad ambiental y social en Amarillo S.A. S., Ar Construcciones S.A.S., Flota la Macarena S.A., Servientrega, Flota Magdalena S.A., Transportes Saferbo S.A., Quala S.A., Panamericana Librería y Papelería S.A., Parques y Funerarias S. A.S., CBC S.A., Telesentinel Ltda, Seguridad Atlas Ltda, Casa editorial El Tiempo S. A., Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., Industrias Cruz Hnos. S.A., Construcciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda.

⁷¹ Con una entrevista radial sobre las normas internacionales del trabajo año 2022, a María Laura Fino, Especialista de la OIT.

los podcasts: Spotify, Amazon, Apple, Google Music. Las doce 12 temporadas radiales y su página web tiene más de 23.000 visitas virtuales.⁷²

5.4. ¿CUÁLES HAN SIDO LAS VARIABLES EXTERNAS, QUE HAN AFECTADO LA EJECUCIÓN DE LA INICIATIVA?

La principal variable es la aplicación de la bioética laboral, en distintos escenarios académicos y de política pública de trabajo. En Palmira Valle del Cauca, se implementó la inspección de trabajo inteligente (2000 al 2006).⁷³ Posteriormente en Bogotá D.C. se validó con una con una investigación de Maestría (2013) y finalmente con dos investigaciones doctorales en Colombia (2024) y México (2025).

⁷² Se convocó 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, en esta imagen se evidencia el número de visitas a la página web.

⁷³ Se convirtió en un centro de conciliación a donde llegan personas peleando por diversas causas, originadas en el mundo del trabajo graves muchas o insignificantes otras hemos descubierto que mediante el dialogo, esas rivalidades han terminado en términos amistosos, el secreto es tener siempre el ánimo dispuesto, la mente clara y el espíritu sereno para entrar a conciliar querellas y conflictos laborales por los que llegan decenas de personas ; es necesario por ello poseer una buena dosis de optimismo y paciencia para soportar momentos difíciles, como cuando intervino la personería municipal de Palmira para concertar el levantamiento de una huelga de hambre, realizado por un cortero de caña como protesta por los abusos de este sector a los trabajadores; todo este asunto se problematizó didácticamente logrando presentar por unos cuantos minutos en la televisión pública (señal Colombia) el sentir, el pensar y el hacer de los obreros del centro del Valle del Cauca esto sucedió gracias a los diálogos surgidos en las ponencias de las mesas de trabajo en el área de empleo, trabajo y seguridad social cuando se realizaron las audiencias públicas en san Vicente del Caguán en el marco del proceso de paz aireándose alternativas de concertación a nivel local potenciando una nueva mirada en el mundo del trabajo que hemos definido como bioética del trabajo.

5.5. ¿CUÁLES SON LAS 5 PRINCIPALES ACTIVIDADES ACADÉMICAS QUE REALIZA EL PROYECTO, PARA INSPIRAR A LAS NUEVAS GENERACIONES A CUIDAR LA NATURALEZA?

Mapas Mentales – Prácticas.⁷⁴ Carpeta de seguimiento a los protocolos.⁷⁵ Archivo Vertical (Lectura de periódicos como “El Espectador”).⁷⁶ Ponencia - Exposición y Podcast.

5.6. ¿CÓMO INCORPORARAN LA INNOVACIÓN, LA PEDAGOGÍA, LA INVESTIGACIÓN, LA CREATIVIDAD Y EL USO ADECUADO DE LA TECNOLOGÍA, PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA INICIATIVA?

La tesis doctoral y los ítems de producción que corresponden a productos avalados y validados para la convocatoria nacional para el reconocimiento y medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y para el reconocimiento de investigadores del SNCT, del Ministerio de Ciencias de Colombia, cuyo propósito principal es la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral.⁷⁷ Encontrará en

⁷⁴ Las actividades de investigación se harán, asignando un libro guía, como soporte bibliográfico y referente para apoyar la actividad académica. Realización de Foro y entrega de audio libros como producto académico, (estudios de caso). Sobre los principios filosóficos y éticos de la Constitución Política y construcción social del conocimiento en principios de derecho y legislación.

⁷⁵ Contiene informes de las lecturas encomendadas con cada uno de los protocolos con su respectivo análisis personal, desarrollo de las explicaciones, y el significado que le encuentre a los debates realizados durante el transcurso del seminario con destino a las bibliotecas, de la Escuela Nacional De Carabineros “Alfonso López Pumarejo” Universidad Piloto de Colombia y del Ministerio de Trabajo, estos van impresos con las siguientes especificaciones: Fuente Cómico Sans MS a 10 puntos, y los títulos son: Antecedentes (marco teórico, conceptual; comparativo); análisis (mapas lógicos), conclusiones, recomendaciones y anexos (fotografías, gráficas, documentos, mapas mentales, etc).

⁷⁶ Son entregas sucesivas de una base de datos que incluye tabla de contenido, glosario, comentarios, recortes, debidamente sistematizados de artículos de prensa o revistas (pueden ser bajados de Internet) que se elegirá desde el primer día con la única condición de que los contenidos propuestos hagan parte de este programa. Se busca que los estudiantes desde diferentes escenarios analicen la situación del país y el mundo, a través de la lectura, motivando a los participantes a adquirir hábitos de lectura de prensa y estar informados de la actualidad y se presenta como un puente entre la realidad. Es la oportunidad de poner en práctica los conocimientos y la capacidad de análisis y criterio que tenemos por medio de análisis de coyuntura y material cada quince días sobre distintos temas, para desarrollo en clase con los alumnos. Deberán desarrollar un ensayo por cada tema tratado para participar en la selección de los mejores, bajo los criterios de continuidad en el proceso, la calidad en la selección del trabajo. Este proyecto es la manera para que entiendan la importancia de la prensa como herramienta de apropiación en su cotidianidad.

1. ⁷⁷ **PODCAST: PRODUCCIONES DE CONTENIDO DIGITAL SONORO:** Divulgación pública de la ciencia - Producciones de contenido digital - Sonoro – Podcast. Nombre del producto: Podcast: El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, Fecha de presentación: 2017 - enero, Ciudad: Bogotá, D. C.-Colombia, Medio de verificación: <http://bioeticadeltrabajo.org>, Ruta de circulación: Con cobertura sobre todo el territorio nacional, Proyecto vinculado: El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.
2. **DESARROLLOS WEB:** Divulgación pública de la ciencia - Desarrollos web: Páginas web-blogs, micrositos, aplicativos móviles + estrategia de Redes Sociales. Nombre del producto: El mundo del trabajo y la bioética laboral, Fecha de

los programas una dimensión ambiental y ecológica analizando los empleos verdes, donde se han abordado temas que referencian prácticas, tendencias y ejemplos relacionados con el mundo del trabajo y la bioética laboral.⁷⁸

5.7. ¿CUÁL HA SIDO LA METODOLOGÍA MÁS IMPACTANTE, PARA LLEGARLE AL MAYOR NÚMERO DE ESTUDIANTES?

El seminario taller investigativo, porque es democrático, todos los que quieran expresar su posición tienen la oportunidad de presentarla dentro del seminario; Las ponencias son publicadas en un libro.⁷⁹ Las etapas son: Cátedra magistral.

presentación: 2010 - enero, Ciudad: Bogotá, D. C.-Colombia, Medio de verificación: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>, Ruta de circulación: Con cobertura sobre todo el territorio nacional, Proyecto vinculado: El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

3. **LIBROS:** Producción bibliográfica - Libro publicado. Gabriel Ignacio Gómez Marín, "bioética del trabajo" En: Colombia 2004. Ed: Gabriel Ignacio Gómez Marín ISBN: 958-3-5666-2 v. 0 págs. 117
4. **AUDIOLIBROS:** Gabriel Ignacio Gómez Marín, audiolibros del mundo del trabajo y la bioética laboral. En: Colombia, 2017, finalidad: 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. Sectores: Edición, impresión, reproducción y grabación industriales de diarios, revistas, libros, discos, cassetes, vídeos y películas - Otro, Administración pública, defensa y seguridad social - Política económica y administración pública en general, Productos y servicios de recreación, culturales, artísticos y deportivos, Salud humana - Cuidado a la salud de las poblaciones humanas.
5. **PROYECTOS:** Tipo de proyecto: Investigación, desarrollo e Innovación: El mundo del trabajo y la bioética laboral. La inspección de Trabajo Inteligente. Duración: Inicio: enero 2010 Fin: enero 2025.

EVIDENCIAS.

Los productos tienen las siguientes rutas electrónicas, sobre oferta institucional del sector trabajo, del Ministerio de trabajo:

- Enlace y soportes del legado <https://bioeticadeltrabajo.org/publicaciones-bioetica/>
- Enlace para consultar el legado <https://bioeticadeltrabajo.org/> <https://www.facebook.com/bioeticadeltrabajo>
- Podcast de la biblioteca digital: <https://bioeticadeltrabajo.org/podcast/>
- Historia visual del programar radial: <https://bioeticadeltrabajo.org/galeria-2/>
- El programa radial, El mundo del trabajo y la bioética laboral, ahora se encuentra disponible en versión podcast y se puede acceder en estos enlaces: <https://rss.com/es/podcasts/elmundodeltrabajo/>

El PODCAST puede accederse en:

- **Spotify:** <https://open.spotify.com/show/1k4ZHchpz8A8Mk7fjqGtyg>
- **Amazon Music:** <https://music.amazon.com/podcasts/ab28254f-b491-42d9-9070-fc758fd0ab84/el-mundo-del-trabajo-y-la-bio%C3%A9tica-laboral>
- **Google Podcasts:** <https://podcasts.google.com/feed/aHR0cHM6Ly9tZWZWRpYS5yc3MuY29tL2VsbXVtZG9kZWx0cmFiYWpVL2ZlZWQueG1s>
- Podcast Index: <https://podcastindex.org/podcast/6071861>

⁷⁸ 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. ¡Se puede aprender 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),

⁷⁹ Así creemos que estamos cumpliendo con el desarrollo del estado Social de Derecho. Consiste en una presentación de los autores a los participantes a cargo del coordinador, seguidamente un participante presentará un informe de lectura de un ensayo sobre el tema, posteriormente se abre la discusión a manera de conversatorio donde se complementan las ideas y se hacen precisiones por el seminario. Se designará para cada sesión una persona que elabore el protocolo en el que quedará consignado lo que se dijere en cada encuentro. Este protocolo será leído, discutido y aprobado siempre en la próxima sesión. Se requiere que los seminaristas lean en su totalidad los documentos de discusión. Para el desarrollo de la asignatura, se propone aplicar un formato básico de seminario-taller en el cual los estudiantes logren una mayor participación en la gestión del conocimiento. Esto implica la realización de clases magistrales por parte de los docentes participantes, exposiciones de los estudiantes, debates en conjunto y por pequeños grupos, video foros, evaluaciones de conocimiento y/o ensayos e informes

Exposición de trabajos de investigación en grupo. Talleres grupales. Lecturas que se señalarán a los estudiantes. Semilleros de investigación.

Nombre del semillero de investigación: Servicio Policial, (Difusión y pedagogía de los derechos humanos).

Estudiantes: Heidi Tatiana Buitrago Celis, Laura Dayana de la Torre Buitrago, Sharon Jurado Santamar, Dayan Alejandra Hernández Cruza, Paola Alexandra González Malagón, Adjani Michell Gallardo Rangel.

Ilustración 22⁸⁰

5.8. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE MÁS LES INTERESA A LOS ESTUDIANTES, PARA LA PROMOVER LA PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD DE SU ENTORNO.

La fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos.⁸¹- Reconocer los fundamentos constitucionales y legales del Estado social de derecho,⁸² La metodología de seminario – taller.⁸³

temáticos.

⁸⁰ Imagen de los semilleros de investigación en la Escuela Nacional de Carabineros año 2024

⁸¹ La metodología de seminario - taller, buscando combinar la fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos. Los estudiantes recibirán con antelación las lecturas obligatorias, así como bibliografía adicional. Así mismo, llevarán a cabo relatorías y protocolos que permitan ir acumulando un registro escrito de los tópicos estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso. Teniendo como una sus fuentes el periódico "El Espectador.

⁸² Explicando la organización estatal, sus elementos constitutivos y su aplicación en diferentes contextos reales. Relacionar el papel del Estado, identificando la normativa vigente que se aplica en diferentes situaciones. Comunicarse de manera efectiva con la comunidad, utilizando técnicas de mediación y resolución pacífica de conflictos en el contexto social. Formar a los estudiantes. Con un enfoque práctico y abordando la temática que debería conocer para el desempeño profesional en los sectores público y privado. Interpretar los derechos humanos y las jurisdicciones especiales en la constitucionalización del Derecho Social en la carta política colombiana 1991. Proporcionar las herramientas, con las que debe contar un servidor público policial en las áreas de Política Pública de los principios de derechos y legislación, en los ámbitos conceptuales, analíticos y de interpretación en los cuales se desempeñará.

⁸³ Buscando combinar la fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos. Los estudiantes recibirán con antelación las lecturas obligatorias, así como bibliografía adicional. Así mismo, llevarán a cabo relatorías y protocolos que permitan ir acumulando un registro escrito de los tópicos estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso.

5.9. ¿QUÉ HERRAMIENTAS SE IMPLEMENTAN PARA MEDIR LA APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO?

Consultas virtuales a los productos académicos (Podcast, audiolibros, página web) y producción de conocimiento alimentado por la lectura del periódico “el Espectador”, haciendo un análisis de sus noticias y editoriales (Contextualizar la realidad). Participación ciudadana en Ciencia y Tecnología y creación. Participación ciudadana o comunidades en proyectos de, investigación. Espacio/evento de participación ciudadana o de comunidades en relación con la CTel. Consistentes en audiolibros y podcast como insumo para emitir por la Red Nacional de Emisoras Universitarias, y una página web actualizada denominada “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”.⁸⁴

5.10. ¿CÓMO LA INICIATIVA ES INCLUYENTE CON LA COMUNIDAD? ¿Y QUÉ ACCIONES ESTRATEGIAS HA IMPLEMENTADO PARA GENERAR UNA SANA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES?

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 de Trabajo, 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. El programa radial institucional “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, “tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de

⁸⁴ Les permitirá a las emisoras y al podcast en Spotify, obtener insumos de alta calidad, para desarrollar sus contenidos consistentes en cápsulas informativas, sobre la relación medio ambiente y trabajo. Así mismo los audiolibros son material bibliográfico y de consulta para la biblioteca digital de los centros educativos. Se crea conocimiento instaurando un nuevo modelo de educación, mediante la metodología de seminario investigativo donde los estudiantes crean productos académicos como audiolibros, podcast y página web.

Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.⁸⁵

5.11. ¿CÓMO HAN ABORDADO LOS DESAFÍOS SOCIALES DE FORMA EFICAZ, PROPORCIONANDO BIENESTAR A LA COMUNIDAD EDUCATIVA?

Con una nueva mirada ética de la Inspección de Trabajo, emergiendo 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 los 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.⁸⁶

5.12. DESCRIBA: ¿CÓMO SU INICIATIVA PUEDE SER REPLICADO EN REGIONES?

Generando redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida, nos organicemos y empecemos a cuidar la naturaleza transformando las relaciones

⁸⁵ El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: bioeticadeltrabajo.org. Para ello me he basado en un marco conceptual que integra las dimensiones filosóficas, jurídica y social de la vida. Mi objetivo consiste no solo en ofrecer una visión unificada de la vida, el trabajo y la sociedad, sino en desarrollar también un planteamiento coherente y sistemático de algunas de las cuestiones críticas de la ética y del trabajo en nuestra época; para lograr esto he sistematizado mi experiencia personal a través de las vivencias como inspector de trabajo primero en el Quindío, y luego en el Valle del Cauca (Palmira, Cerrito, Candelaria, Pradera y Florida); La Inspección de trabajo dentro de sus funciones en concordancia con el concepto de protección social promueve una visión integral del sistema de seguridad y protección social, propone crear el sistema de protección y seguridad social propendiendo por una unificación institucional buscando cobertura de aseguramiento a la población trabajadora.

⁸⁶ 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 ecológicos, personales, familiares, sociales y empresariales.

de consumo y poder, teniendo como plataforma la red nacional de emisoras universitarias, que la integran 69 emisoras, 52 universidades, 20 ciudades capital, 11 municipios.⁸⁷

⁸⁷ Emisoras Educativas Universitarias: *“Las emisoras educativas tienen a su cargo la radiodifusión estatal con el objeto, entre otros, de difundir la cultura, la ciencia y la educación, de estimular el flujo de investigaciones y de información científica y tecnológica aplicada al desarrollo; apoyar el proyecto educativo nacional y, servir de canal para la generación de una sociedad mejor informada y educada. Este servicio se prestará a través de instituciones de educación superior de carácter público, legalmente reconocidas y acreditadas institucionalmente por el Ministerio de Educación Nacional”*. Artículo 74, Reglamento del servicio de Radiodifusión Sonora, Resolución 2614 de 2022, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. **Conformación:** El 19 de septiembre de 2003, en la Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, en el marco del Primer Encuentro Nacional de Radios Ciudadanas y Universitarias convocado por los Ministerios de Educación, Cultura y Comunicaciones, las radios universitarias participantes determinaron conformar la Red de Radio Universitaria de Colombia (RRUC), como una red de buenas voluntades. La RRUC está conformada por 69 emisoras (9 en AM, 37 en FM y 23 Virtuales) de las regiones: norte (8), sur (11), centro (20), oriente (9) y occidente (21), de 52 universidades, ubicadas geográficamente en 20 ciudades capital y 11 municipios de Colombia. La RRUC no es una cadena radial, no es un medio, es la agremiación que agrupa las radios universitarias en Colombia. Red Nacional de emisoras universitarias. Obtenido 24/ 07/2024: <https://sites.google.com/a/radiouniversitaria.org/rruc/red-de-radio-universitaria-de-colombia>

6. DOCENCIA AMBIENTAL: RESIGNIFICANDO LA BIOÉTICA Y EL TRABAJO.⁸⁸

⁸⁸ Material audiovisual que evidencia la implementación del proyecto: videos (enlaces digitales) más fotografías, donde se muestra la interacción con las comunidades, la relación del proyecto con la naturaleza, la biodiversidad y sus aportes para mejorar la economía verde del país.

6.1. PROYECCIÓN SOCIAL Y DIFUSIÓN DE LA BIOÉTICA LABORAL.



Ilustración 23.⁸⁹

⁸⁹ Imagen de la proyección social y difusión de la bioética laboral años 2007- 2013. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín)



Ilustración 24.⁹⁰

⁹⁰ Imágenes de la interacción social y académica de la bioética del trabajo, años 2008- 2012. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín)

6.2. VISUALIZACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y ENSEÑANZA DE LA BIOÉTICA LABORAL.



Ilustración 25.⁹¹

⁹¹ Imagen: Interacción con la comunidad trabajadora apoyando un trabajo sostenible y ecológico, defendiendo los derechos humanos laborales, realizando una intervención del Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo, en la crisis de los trabajadores del sector floricultor: Año 2010. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín)



Ilustración 26.⁹²



Ilustración 27.⁹³

⁹² **Imagen:** Inspección laboral a niños trabajadores en el Valle del Cauca año 2003. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín)

⁹³ Imagen de la práctica pedagógica (Taller de Bioética y Trabajo) en la Universidad Piloto 2010. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín)

6.3. PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN LA POLICÍA NACIONAL, DESDE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL.



Ilustración 28.⁹⁴

⁹⁴ Imagen: (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín) Escuela Nacional de Carabineros "Alfonso López Pumarejo.



Ilustración 29.⁹⁵

⁹⁵ Ibidem.

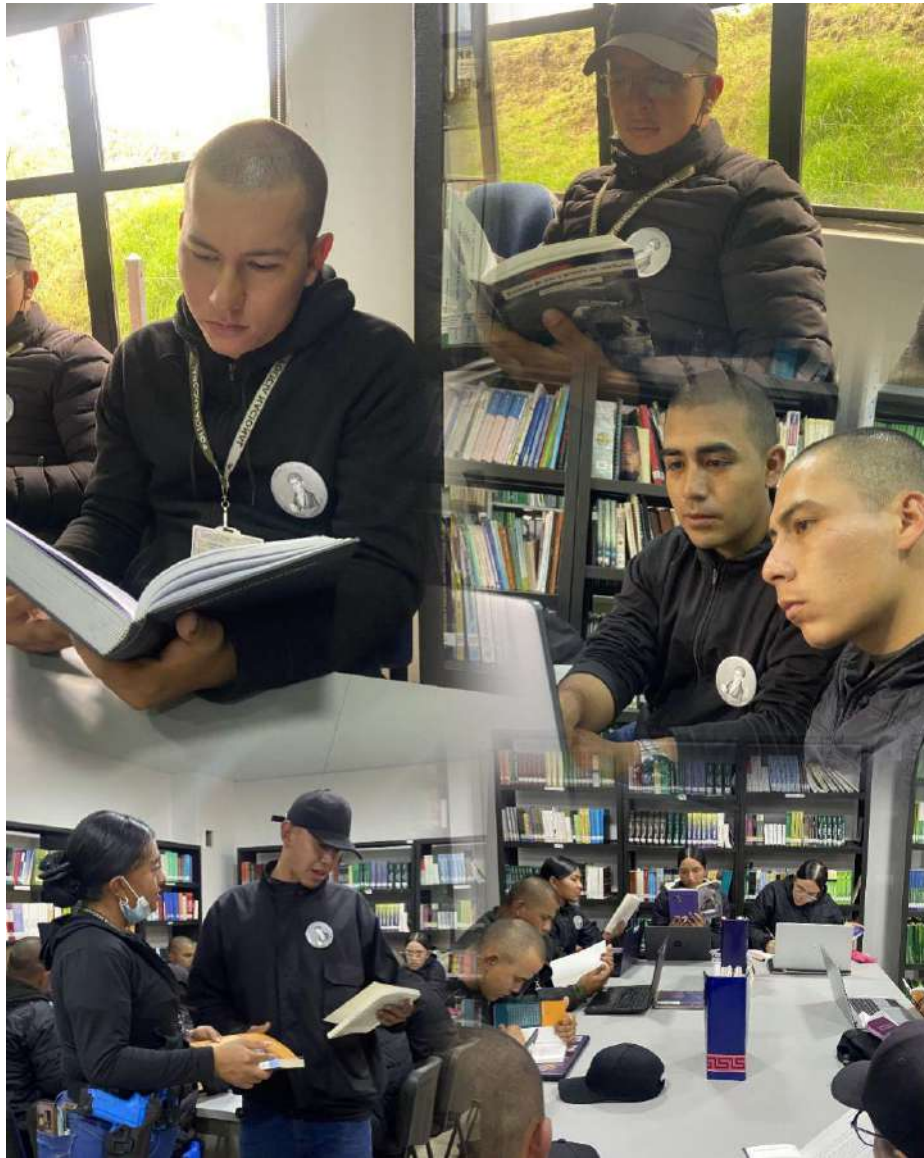


Ilustración 30.⁹⁶

⁹⁶ Ibidem.



Ilustración 31.⁹⁷

⁹⁷ Ibidem.

VII FERIA DE INVESTIGACIÓN
ESCAR 2024: “UNA MIRADA
INTEGRAL A LA
AGROINDUSTRIA, MEDIO
AMBIENTE Y CAMBIO
CLIMÁTICO

Ilustración 32



Ilustración 33.⁹⁸

⁹⁸ Ibidem.

APORTES DE LA ÉTICA Y LA BIOÉTICA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN Y LA INTEGRIDAD EN LA FORMACIÓN POLICIAL.

Ilustración 34



Ilustración 35.⁹⁹

⁹⁹ Ibidem.



Ilustración 36

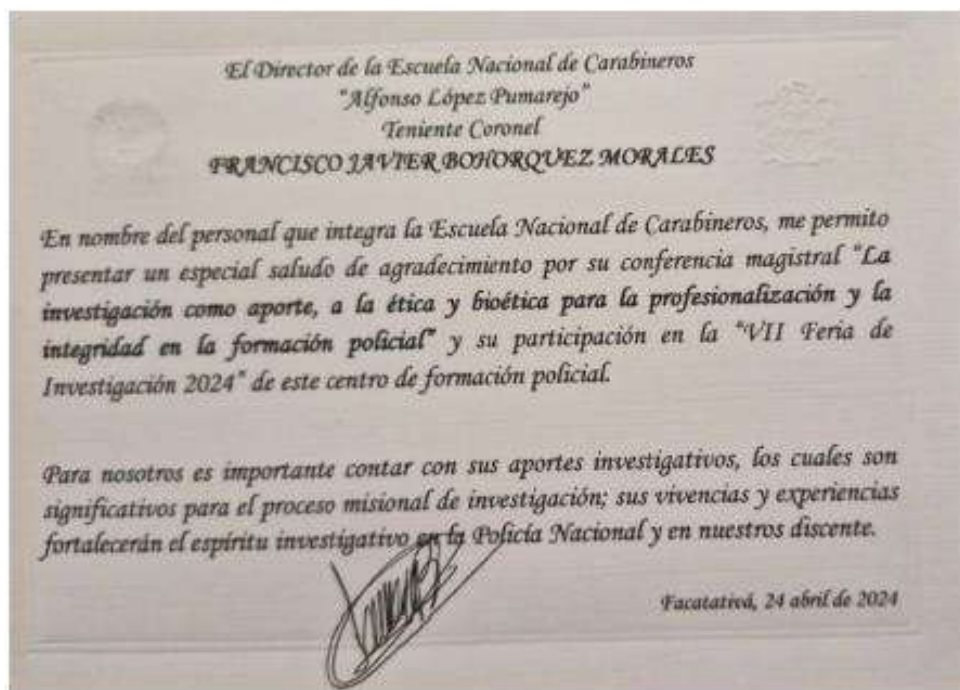


Ilustración 37.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Ibidem.



Ilustración 38

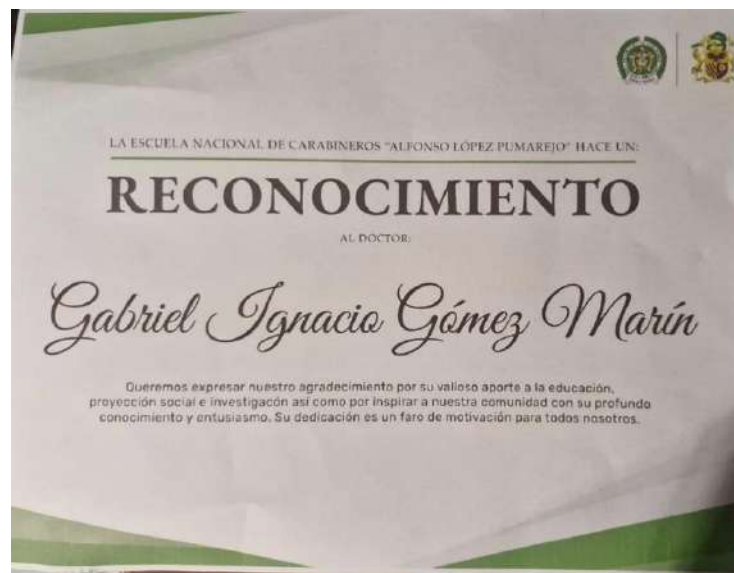


Ilustración 39



Ilustración 40.¹⁰¹



Ilustración 41

¹⁰¹ Ibidem.



Ilustración 42. ¹⁰²

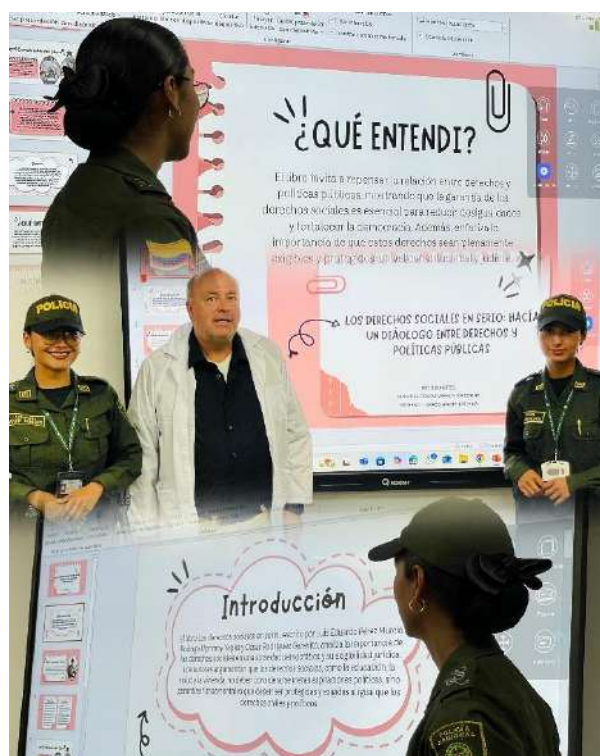


Ilustración 43. ¹⁰³

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ Ibidem.

4.4. AUDIOLIBRO AMBIENTAL.



Enlace digital del audiolibro de ecología, del programa radial el mundo del trabajo y la bioética laboral:



Ilustración 44

JULIÁN SERNA GIRALDO.

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

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



U2
UnPiloto
Audio

Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre
Ecologización del trabajo

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

[Escúchalo aquí](#)

Bioética del TRABAJO

Red de Radio
Universidad de Colombia

El empleo es de todos

Mintrabajo

4.5. AFICHES SOBRE TEMAS AMBIENTALES DEL PROGRAMA RADIAL.



Ilustración 46

El empleo es de todos Mintrabajo



programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí



U2 Piloto UNIVERSIDAD
DE COLOMBIA

Red de Radio universitaria de Colombia



o haz clic aquí

Estructura social de las hormigas

Ilustración 47

El empleo es de todos

Mintrabajo

El Mundo del Trabajo

Programa radial

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

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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

Ingresar aquí

Para mayor información:

+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co/emisora

www.bioeticadeltrabajo.org

Ilustración 48



El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial

El Mundo del Trabajo

y La Bioética Laboral



SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE

Ingresa aquí

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

 **Sintonízanos**

@Unipiloto Radio Online

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



JULIÁN SERNA GIRALDO

Para mayor información:

 +57 300 574 78 11

 ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

Red de Radio

www.unipiloto.edu.co/emisora

www.bioeticadeltrabajo.org

Compromisos con el medio ambiente

Ilustración 49



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •




**Relación entre biología,
derecho y trabajo**



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



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



o haz clic aquí




Ilustración 50

El empleo es de todos

Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •

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

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

Todos los jueves

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

o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio

Ilustración 51



El empleo es de todos

Mintrabajo





El Mundo del Trabajo

Programa radial
y la Bioética Laboral



UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

HORIZONTES DEL TRABAJO, COMO PROCESO VITAL



Sintonízanos

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

 **Ingresar aquí**



DINÁMICAS DEL BIOTRABAJO:

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

Para mayor información:

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




Red de Radio
Universidad de Colombia

 www.bioeticadeltrabajo.org

Ilustración 52



El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial

El mundo del trabajo • y la Bioética Laboral •



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

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

Todos los jueves

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



o haz clic aquí 

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE LOS RIOS

 **Red de Radio**
Universidad de los Ríos

Ilustración 53



El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y La Bioética Laboral

DESCUBRE EL BIOTRABAJO
 Y LA BIOLABORALIDAD

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

 **Ingresar aquí**

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

 **OCTAVIO
 ARCILA**

U2 Piloto UNIVERSIDAD
 DE COLOMBIA  Red de Radio
 Universidad de Colombia

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

Ilustración 54

4.6. SECCIONES EN LA PAGINA WEB DE LA BIOÉTICA LABORAL, SOBRE TEMAS ECOLÓGICOS.



ECOLOGIA Y TRABAJO



▶ 0:00 / 1:05:19

USO DEL SUELO Y TRABAJO

Programa Radial

ABRIR



▶ 0:00 / 1:00:55

MUJER RURALIDAD

Programa Radial

ABRIR



▶ 0:00 / 1:02:28

TRABAJO Y ECOLOGIA

Programa Radial

ABRIR

Ilustración 55

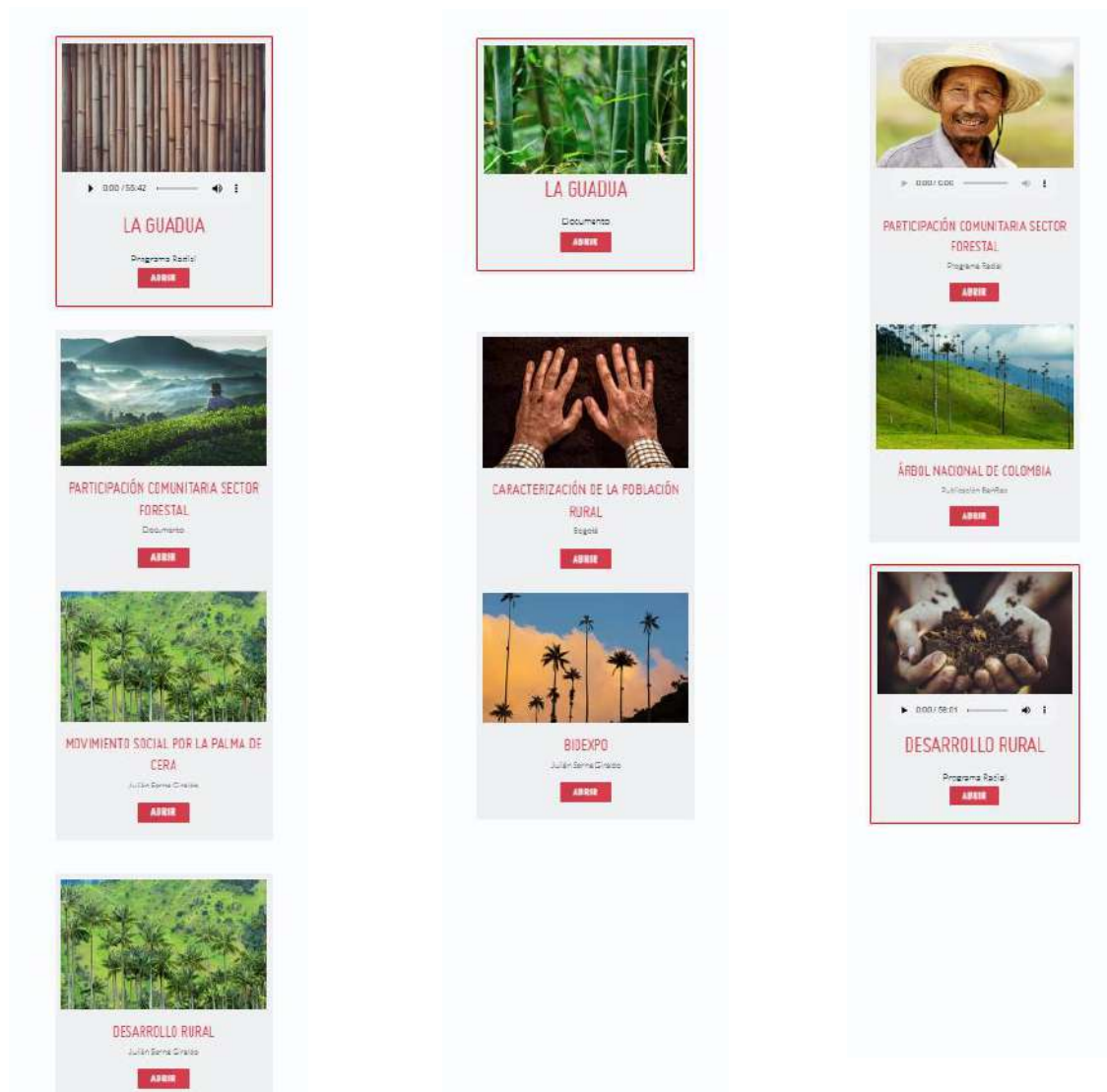


Ilustración 56



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 Urmé, Bogotá, en el Agroparque los Soches. Función de la mujer y su trabajo en la reconstrucción del tejido social. La economía del cuidado y materialidad del trabajo, en las mujeres rurales por los roles múltiples de atención de su núcleo familiar atendiendo a niños y ancianos, cultivando y cosechando en el campo. El contrato de aparcería. Que es el trabajo y la convivencia, derechos y deberes laborales. La tenencia de la tierra. La opción del trabajo en el turismo rural.

Emisión: 14/3/2018



Ilustración 57



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 religioso durante el domingo de ramos del mundo católico. Una costumbre que ya llevaba más de 60 años. **Meta:** promover una alianza con la misma iglesia católica y paralelamente desarrollar una estrategia que permitiera convertirla en el Árbol Nacional de Colombia por ley de la República. Se relacionan todos los componentes que formaron parte del proceso que llevaron a que el congreso de la república declarara a la palma de cera como emblema patrio de los colombianos.

Emisión: 23/5/2018



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. Iniciaba el año 2006 cuando tomé posesión del cargo como subdirector de Agrología (suelos) del Instituto Geográfico Agustín Codazzi que abreviadamente lo llamamos el IGAC.

[+ Lee más](#)

El empalme correspondiente al tomar posesión del cargo, me indicó que el Instituto en ese momento estaba cumpliendo 60 años de vida administrativa, y que para el caso de la Subdirección de Agrología una de sus funciones misionales más importantes era la de "realizar el inventario, estudio y monitoreo de los suelos y tierras del país, con estándares de calidad, para su clasificación, evaluación y zonificación como apoyo a la formulación de políticas de manejo y aprovechamiento sostenible del recurso y la planificación del desarrollo agrícola, pecuario, forestal y ambiental del país".

Colombia logró pasar de tener 15 estudios de suelos de 15 departamentos a escala 1:100.000 en 60 años, a terminar los otros 17 estudios de los otros 17 departamentos a escala 1:100.000 en 8 años.

Emisión: 30/5/2018



Ilustración 58



Ilustración 59



Ilustración 60

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 la FAO apoyaron en el año 1995.

Contemplaba esfuerzos dirigidos hacia el desarrollo de proyectos del sector forestal con la participación directa de las comunidades y logró su cometido. Se inició en el año 1995 como un ejercicio piloto impulsado por las corporaciones Autónomas regionales, CARS del Tolima, Caldas, Quindío y Risaralda.

[« Lee más »](#)

Pacofor contemplaba la participación social consciente y crítica. El desarrollo económico y social como proceso permanente. La realización conjunta de acciones como mecanismo operativo (el hacer juntos). La participación equitativa de hombres y mujeres en el proceso de desarrollo. El aprendizaje continuo. El sentido de pertenencia y la apropiación de los procesos por parte de las comunidades era factor fundamental para alcanzar los objetivos del proyecto.

El Objetivo general del proyecto fue contribuir al mejoramiento sostenible de la calidad de vida de las familias campesinas en la zona Andina de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda y Tolima, mediante la ejecución de actividades forestales y agroforestales autogestionarias, identificadas, diseñadas, implementadas y evaluadas por la comunidad.

Emisión: 1/8/2018



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", proyecto que contó con el apoyo decidido del gobierno nacional, y que le permitió al departamento asumir el liderazgo nacional que con justicia se lo merecía.

El Centro Nacional para el Estudio del Bambú Guadua, es un ecosistema representativo de un guadual natural, en donde se puede investigar, estudiar, aprehender y recrearse.

[« Lee más »](#)

La guadua contribuye en la formación de suelos mediante el ciclado de nutrientes, preserva características físicas y químicas deseables del suelo (permeabilidad, conductividad) y protege suelos frágiles de la erosión por factores climáticos (viento, lluvia). Por tratarse de un elemento liviano, la guadua sirve en el anclaje de suelos en zonas de erosión por remoción masal y procesos de formación de cárcavas.

"La guadua es una graminéa gigante de características perennes, que fue soporte de bienestar de una generación en el pasado y sigue mostrando tener fortalezas para generar oportunidades de progreso en el futuro".

Descripción de los primeros pobladores: La historia de ésta prodigiosa especie está muy ligada al Quindío, como bien lo relata Jaime Buitrago en su libro Hombres Trasplantados, escrito en 1943, quien al referirse a la colonización del Departamento hace la siguiente descripción: "Desde su llegada al Quindío los colonos encontraron a porfía la guadua, especie de bambú gigantesco y la utilizaron para hacer sus casas, sus camas; los instrumentos musicales, la banqueta, la tapia del fogón, el aparador, el tierro de sal, el cedazo, el parapeto para la piedra de moler, los bunros típicos para el juego de los niños, la trampa para las perdices, el horcón del patio donde amarrar la vaca recién parida, las estacas y talanqueras del potrero, las canchales que conducen el agua limpia desde la acequia, el lavadero, la puerta de trampas, la troje, las jaulas, la cuna del recién nacido, la barbacoa o parihuela para el muerto, la cruz del cementerio campesino. En suma, la guadua fue y ha sido el soporte de aquella raza, el símbolo de la civilización en dichas tierras, como la porcelana en Asia, la piedra en Europa, el hierro y el cemento en los Estados Unidos".

Emisión: 8/8/2018





Ilustración 61



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 desarrollados vienen mostrando una marcada preferencia por los productos naturales, orgánicos, amigables con el medio ambiente. Los recursos de la diversidad biológica se han convertido en una singular fuente de ingresos y en un excelente potencial de desarrollo para los países llamados megadiversos. Los conceptos de biocomercio, bionegocios, mercados verdes y otros han surgido durante el proceso de conjugar los objetivos de conservación de la diversidad biológica con la búsqueda de alternativas productivas que mejoren la calidad de vida de las poblaciones locales.

Emisión: 15/8/2018



Ecología trabajo y Desarrollo rural

Conferencista:

Julían Sema

Emisión: 22/8/2018

[+ Lee más](#)

Principales desafíos y problemas para dignificar la vida de los trabajadores campesinos, diferencias del mundo urbano y rural. La comercialización de los productos agrarios y la mala práctica de los intermediarios. La salud de los campesinos trabajadores. Entrevista sobre el agotamiento laboral por Valentina y Estefanía. Las mujeres trabajadoras del campo y la agroecología.



Cambio climático (Primer parte)

Conferencista:

Estudiantes de Ingeniería Financiera

Angie Lorena Ríos

Shirly Castaño Moreno

Emisión: 29/8/2018

[+ Lee más](#)

Los jóvenes frente al cambio climático, participación de las estudiantes de cuarto semestre de Ingeniería Financiera de la universidad Piloto Angie Lorena Ríos y Shirly Castaño Moreno. La ética y el ambiente. Consecuencias del calentamiento global. La ecologización del trabajo según la Q.I.T.





Cambio Climático (Segundo parte)

Conferencista:

Estudiantes de Ingeniería Financiera

Angie Lorena Ríos

Shirly Castaño Moreno

Emisión: 5/9/2018

• [Lee más](#)

Los jóvenes frente al cambio climático, participación de las estudiantes de cuarto semestre de Ingeniería Financiera de la universidad Piloto Angie Lorena Ríos y Shirly Castaño Moreno. Soluciones para el cambio climático. El papel de la infancia y juventud frente a la crisis ambiental. Que harían las jóvenes si fueran ministra de ambiente. El trabajo sostenible y los ambientes de trabajo. calidad de vida en el trabajo y alternativas por la economía colaborativa. Descarbonización y electrificación de las actividades productivas. El factor del emprendimiento. Visión de los jóvenes para salvar el planeta tierra.



La degradación de los suelos

Conferencista:

Julián Serna

Emisión: 19/9/2018

• [Lee más](#)

La importancia de los suelos como recurso natural. La desertificación y la sequía. Legislación protectora de los suelos. Las cuencas hidrográficas y la reglamentación del uso del suelo. El concepto de trabajo para la nueva constitución y la necesidad de un trabajo sostenible para la calidad de vida laboral. Estudio de caso el emprendimiento digital realizado por la empresa Rappi de servicios a domicilio, a través de aplicaciones. Impacto del medio ambiente y su sostenibilidad en las nuevas formas de trabajo como el Holográfico, la inteligencia artificial, pagos laborales por criptomonedas.





Plástico (Primera parte)

Conferencista:

Gabriel Gómez Marín

Emisión: 3/10/2018



Plástico (Segunda parte)

Conferencista:

Gabriel Gómez Martín

Emisión: 10/10/2018



Economía circular

Conferencista:

Julían Serna

Emisión: 17/10/2018



Cambio climático

Conferencista:

Julían Serna

Emisión: 24/10/2018



Encíclica Papal

Conferencista:

Julían Serna

Emisión: 31/10/2018



Ilustración 63



Bioética

Conferencistas:

Decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto
Jaime Durán

Emisión: 27/3/2019



Ecologización del trabajo

Conferencistas:

Inspectora de trabajo

Julian Serna Giraldo
Natalia Calderón Páez

Emisión: 20/05/2020



Biotrabajo

Conferencistas:

Inspectora de trabajo
Natalia Calderón Páez

Emisión: 21/10/2020



Ilustración 64



El ministerio de trabajo y la salud, el trabajo en casa y las dinámicas del biotrabajo

Conferencistas:

Inspector de trabajo
Gabriel Gómez Marín

Consultor en crisis climáticas
Julian Serna

Emisión: 14/04/2021



Ilustración 65



Los empleos verdes

Conferencistas:

Inspectora de trabajo
Ana Patricia Garzón

Consultor en crisis climática
Julían Serna

Emisión: 19/05/2021



La transición hacia una economía verde

Conferencistas:

Inspectora de trabajo
Ana Patricia Garzón

Consultor en crisis climática
Julían Serna

Emisión: 26/05/2021



Ilustración 66

Programa 11: Buenas prácticas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ingenio Carmelita S.A.



Invitado:

Coordinadora de mejoramiento continuo en Ingenio Carmelita S.A.
Laura Gil

Emisión: 19/05/2022



Ilustración 67



Ilustración 68



Ilustración 69

Historia 3: La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo

Narradora:

Profesional en Negocios Internacionales

Estefanía Gómez Castaño

Emisión: 10/03/2022



Historia 1: Biotrabajo en contexto

Narradora:

Historia contada por Estefanía Gómez Castaño

Coordinadora del Programa Radial El mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Emisión: 11/8/2022

Programa 2: Trabajo como sistema biológico



Invitado:

Publio Gudberto Niño.

Director de la Corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias

Emisión: 18/8/2022



Historia 1: Labor y vida

Narradora:

Historia contada por Estefanía Gómez Castaño

Coordinadora del Programa Radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.

Emisión: 18/8/2022



Historia 2: Sello de equidad laboral equipares

Narrador:

Tendencias Laborales con Tito Martínez Ortiz

Emisión: 18/8/2022



Historia 3: El trabajo como proceso vital

Invitado:

El biotrabajo y la bioisoboralidad con Octavio Arcila Quintero

Filósofo y abogado, Magister en educación

Ilustración 70

4.7. TESIS DOCTORAL.



Ingreso a la biblioteca de la Universidad Externado de Colombia, para acceder a la investigación doctoral relacionada con ecología - biotrabajo – procesos vitales, URL:

Inicio • Colecciones documentales • Tesis y Trabajos de Grado • CAG, Facultad de Derecho • Doctorado en Derecho • El trabajo y la intimidad, pr...

El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos

Portada

Trabajo de grado

PDF FLIP

Autorización

PDF

Citas bibliográficas

Cómo citar

Gestores Bibliográficos

Mendeley
EndNote
BIBTEX
CSV

Indexadores

Google
CORE

Código QR

Autores

Gómez Marín, Gabriel Ignacio

Director

Meneses, Daniel

Jurado

González de Canino, Emilsen
López Cadena, Carlos Alberto
Cruz Calcedo, Maritza
Díaz, Eduardo

Editores

Universidad Externado de Colombia

Tipo de Material

Trabajo de grado - Doctorado

Fecha

2023

Palabras claves

Nuevo sujeto legal laboral
Trabajo
Bioética
Ecología
Salud
Derecho laboral
Derechos fundamentales
Intimidad
Entorno laboral
Tecnociencia
Dignidad humana y libertad
Biotrabajo
Biolaboralidad
Bioética - Aspectos sociales
Dignidad - Aspectos morales y éticos
Libertad - Aspectos morales y éticos
Derecho al trabajo - Aspectos sociales
Ética - Aspectos morales

Resumen en español

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

Resumen en inglés

When the worker's vital process is affected in its intimacy by technoscience, there are four elements (vital process + worker + intimacy + technoscience affectation): In this dynamic equation, life takes precedence over work, because of the right to human and planetary dignity: Surging a new legal and labour subject and the biowork and biolabour concepts (life + work).

URI

<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/16640>
<https://doi.org/10.57998/bdighal/handle.001.2634>

Identificador DOI

10.57998/bdighal/handle.001.2634

Extensión del archivo

773 páginas

Colecciones

Doctorado en Derecho

Imágenes de la sección ecológica de la tesis doctoral.

2.1. LA BIOÉTICA.....	207
2.1.2. LA MACROBIOÉTICA	219
2.1.2.1. LA BIOÉTICA GLOBAL.....	221
2.1.3. BIODERECHO.....	225
2.1.4. BIOÉTICA Y PROCESOS LABORALES	227
2.1.5. BIOÉTICA, ECOLOGÍA Y DERECHO	236
2.1.6. BIOÉTICA Y DERECHO LABORAL	244
2.2. LOS PROCESOS VITALES	286
2.3. EL TRABAJO COMO PROCESO VITAL	287
2.4. EL OIKOS DE UN TECNOTRABAJADOR.....	291
2.5. HORIZONTES DEL TRABAJO COMO PROCESO VITAL	297
2.6. LABOR Y VIDA	302
2.7. LA SIMBIOSIS TECNOLOGÍA - HUMANO.....	308
2.8. DINÁMICAS DEL BIOTRABAJO:	316
2.8.1. LA ECONOMÍA SOLIDARIA	327
2.8.2. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN	328
2.8.3. LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.....	330
2.8.4. LAS EMPRESAS COMO ORGANIZACIONES.....	332
2.8.5. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:	334
2.8.6. EL TELETRABAJO:	336
2.9. ECOLOGÍA LABORAL.....	340
2.10. SOSTENIBILIDAD LABORAL	346
2.11. ENTORNO Y AMBIENTES LABORALES.....	354
2.12. LA VIDA ÍNTIMA EN UN TRABAJO DIGITALIZADO.....	358
2.12.1. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	365
2.12.2. TRABAJADORES VIRTUALES	368
2.12.3. INNOVACIONES.....	372
2.12.4. EL SECTOR FINANCIERO Y EL HABEAS DATA.....	374
2.13. POLÍTICA PÚBLICA DIGITAL	377

Ilustración 72

BIOLABORALIDAD En la acción del biotrabajo capta una creación de bienestar, calidad de vida, se gestiona desde redes productivas y redes de autoperpetuación (formación de firmadores). Sus acciones constituyen la esperanza de la conservación de la especie humana, desde una jurisprudencia que salvaguarda los derechos fundamentales (la vida, el trabajo y la libertad) y reconoce como sujetos de derechos a los ríos, selvas y pájaros. EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL. Es nuevo porque se proyecta futuro, es un sujeto en simbiosis con las creaciones tecnológicas y se encuentra protegido legalmente en su dignidad humana por el derecho laboral. Su actuar tiene la capacidad de construir nuevas realidades, mediante el trabajo, a partir de conocimientos vitales. BIOTRABAJO En la vida y el trabajo relacionales, es la integración entre la vida y el trabajo anteponiéndose a la máquina, su esencia es la conservación de la biosfera. Es la ética de la vida laboral. En el trabajo humano y no humano, resultado de la unión de seres vivos y la máquina, generado por la tecnociencia. INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE Es preventiva, pedagógica, se apoya en bases de datos para ubicar las máximas vulneraciones laborales, coadyuvando en nombre del poder público las principales violaciones a los derechos humanos laborales y diseñar gestiones a largo plazo de reconversión laboral.	- Hace sinergia con trabajadores y empresarios para optimizar su labor enfatizando en la prevención, generando valores agregados, para optimizar la calidad de vida en el mundo del trabajo, tales como diálogo, interlocución y paz laboral. BIOÉTICA DEL TRABAJO Cuando se instrumentaliza a la humanidad y a la naturaleza con los avances tecnológicos, la bioética fortalece al derecho laboral dándole alcance y significado a la defensa y cuidado de la vida del trabajador y su ambiente, aplicando sus principios de responsabilidad, justicia, precaución, equidad y conservación.
--	---

Ilustración 73

<i>"Parte de la superioridad del 'trabajo' sobre el 'trabajo', es que reúne a los seres humanos de la falta de mundo. El trabajo es una actividad más alta porque trabajar es fabricar un mundo estable y duradero de objetos capaces de proteger a los humanos de las fuerzas de la naturaleza"²⁰⁰.</i> Según Bertrand Russell, "debemos identificar que el trabajo es verdaderamente valioso. Trabajar menos incrementa la felicidad humana"²⁰¹. Afirma que "la verdadera humanización de nuestras sociedades está en el ocio, en la vacación, en la disposición libre de nuestro tiempo para ocuparlo en lo que deseamos"²⁰². Según Russell <i>"Las máquinas de producción modernas nos han dado la posibilidad de la paz y la seguridad para todos; hemos alegrado, en vez de ahogar, el ansio de trabajo para unos y la inactividad para otros. Hasta aquí, hemos sido tan activos como lo éramos antes de que hubiera máquinas; en esto, hemos sido unos necios, pero no hay razón para seguir siendo necios para siempre"²⁰³.</i> ECOLÓGICA: La ecologización del trabajo "El director general de la OIT hace un llamado a favor de la tan necesaria ecologización del mundo del trabajo al presentar su informe a la CIT, titulado este año Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde, afirmó que "pone de manifiesto el potencial de la ecologización de la producción de ser un poderoso motor para la creación de empleo y un crecimiento y desarrollo sólidos y equilibrados". "Necesitamos las políticas ²⁰⁰ "Los logros más altos de homo faber son las obras de arte, que trascienden los límites de necesidad y utilidad y cuya belleza puede brillar a través de los siglos. Pero el trabajador sigue siendo un instrumento de coacción, y esto conlleva a otro problema, que es la lejanía de su mundo de su mundo desde más puede entenderse a su medio ambiente." Jensen B. (1961) The Human Condition (O. Gil Nivalón, Trad.) Barcelona: Editorial Paidós. (Obra original publicada con licencia concedida por The University of Chicago Press, Chicago, Illinois, USA). ²⁰¹ Buckingham, W., et al. (2011). El libro de la Biosfera, op. cit. ²⁰² López, Martín. (29 de mayo de 2022). Elgo de la guerra. El País. Recuperado el 21 de abril de 2022, de https://www.elpais.com/elpais/002/002/20-quien-1310217381_002_002.html ²⁰³ Russell, B. (1912). Elgo de la oscuridad (M. H. Ram, Trad.) Barcelona: Edhasa. (Publicado inicialmente en Harper's Magazine). Rivera Colombiana de Psicología, (1). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C. (2006).	adecuadas para hacer realidad la transición, y para que sea justa", además, señaló: "Como cualquier otro proceso en el trabajo requiere los esfuerzos combinados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores a través del diálogo social"²⁰⁴. Los empleos verdes "son cruciales para el desarrollo sostenible y responden a los desafíos mundiales de protección del medio ambiente, y el desarrollo económico e inclusión social. La OIT, al involucrar a gobiernos, trabajadores y empleadores como agentes de cambio activos, promueve la ecologización de las empresas, de las metodologías de trabajo y del mercado laboral en general. Todos esfuerzos contribuyen a crear oportunidades de empleo decente, incrementar la eficiencia de los recursos y construir sociedades sostenibles de bajo carbono"²⁰⁵. BIOLOGICA: Lo vivo "Es la capacidad de administrar los recursos internos de un ser físico de forma adaptada a los cambios producidos en su medio, sin que exista una correspondencia directa de causa y efecto entre el ser que administra los recursos y el cambio introducido en el medio por ese ser, sino una síntesis de aproximación al ideal establecido por dicho ser, ideal que nunca llega a su consecución completa por la dinámica del medio"²⁰⁶. "Hoy el conjunto de toda la Tierra contiene aproximadamente 75 000 millones de toneladas de biomasa (vida), la que vive en distintos medios ambientes de la biosfera"²⁰⁷. SOCIAL: El trabajo decente "Resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mayores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente ²⁰⁴ Staffery América Latina. (2020). El director general de la OIT hace un llamado a favor de la tan necesaria ecologización del mundo del trabajo. Recuperado el 21 de abril de 2020, de https://stafferylatinoamerica.com/el-director-general-de-la-oit-hace-un-llamado-a-favor-de-la-tan-necesaria-ecologizacion-del-mundo-del-trabajo/ ²⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Empleos verdes. Recuperado el 21 de abril de 2020, de https://www.ilo.org/global/topics/green_jobs/lang-es/index.htm ²⁰⁶ Marquín, L. (2012). Captando procesos: Una teoría sobre el origen de las especies. Editorial Kanis. Buenos Aires. ²⁰⁷ Prada Alcega, H. (2013). Concepto restringido y concepto ampliado de la vida. Bogotá. Recuperado el 29 de abril de 2022, de https://www.biotropica.com/index.php/Cuad-2015051002
---	--

Ilustración 74

El fundamento del biotrabajo es la “bioeconomía”¹⁹³⁷, la macro bioética y la biopolítica, sus conceptos, relacionan biosfera y humanos, enlazan procesos vitales, desde la ecología, analizan los cambios del planeta tierra, revisan matrices, patrones y estructuras globales, a nivel social y biológico; permiten dimensionar y entender, las convergencias actuales entre sociedad digital - aprendizaje de máquinas y el tecnotrabajo.

Ilustración 75

6.4. MAPAS MENTALES.



Enseñanza de la relación ecología y trabajo con 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.¹⁰⁴



Ilustración 76.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Adaptado de El libro de los mapas mentales, 1993, Tony Buzan y Barry Buzan, Ediciones Urano S.A; Barcelona.

¹⁰⁵ Imagen: Enseñanza de mapas mentales: (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín)

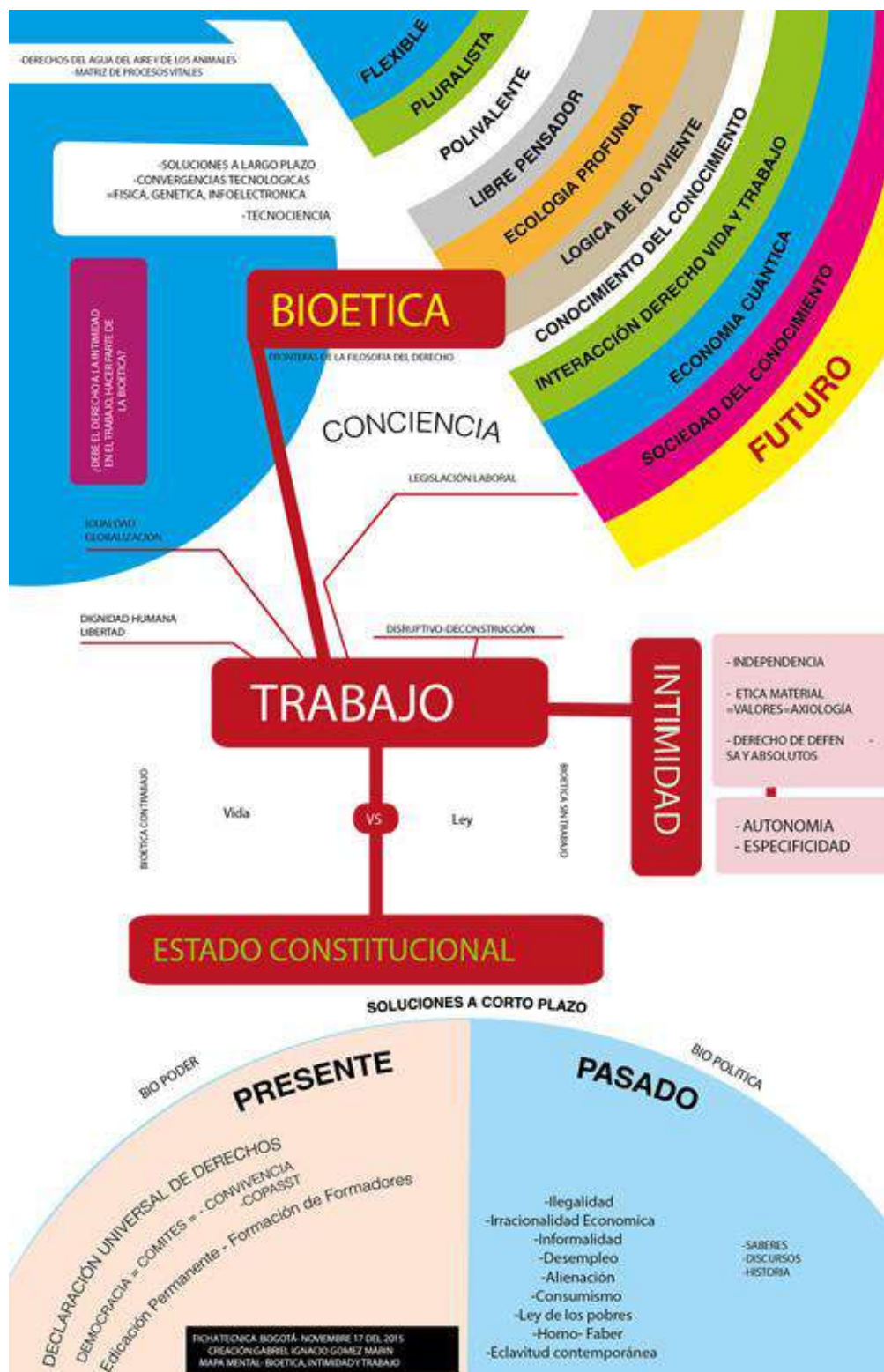


Ilustración 78

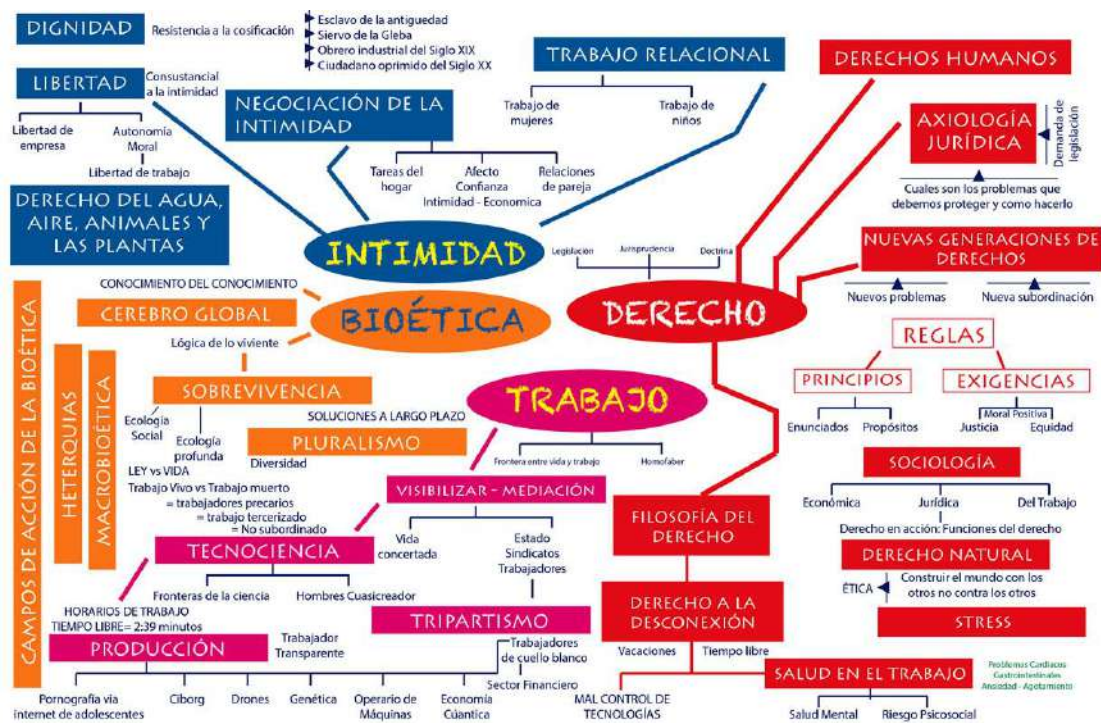


Ilustración 79



Ilustración 80.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Ibidem.



Ilustración 81¹⁰⁷



Ilustración 82¹⁰⁸

¹⁰⁷ Ibidem.

¹⁰⁸ Ibidem.

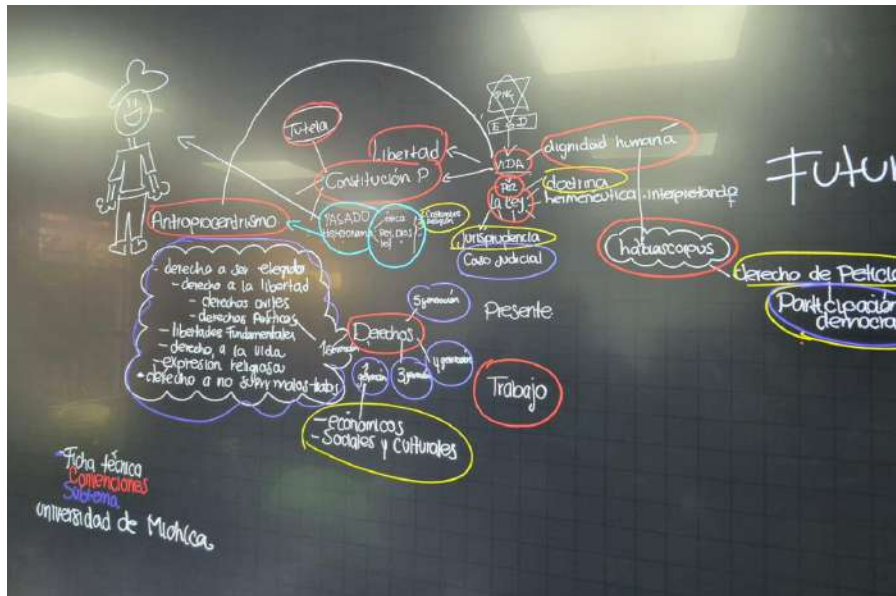


Ilustración 83¹⁰⁹



Ilustración 84

¹⁰⁹ Ibidem.

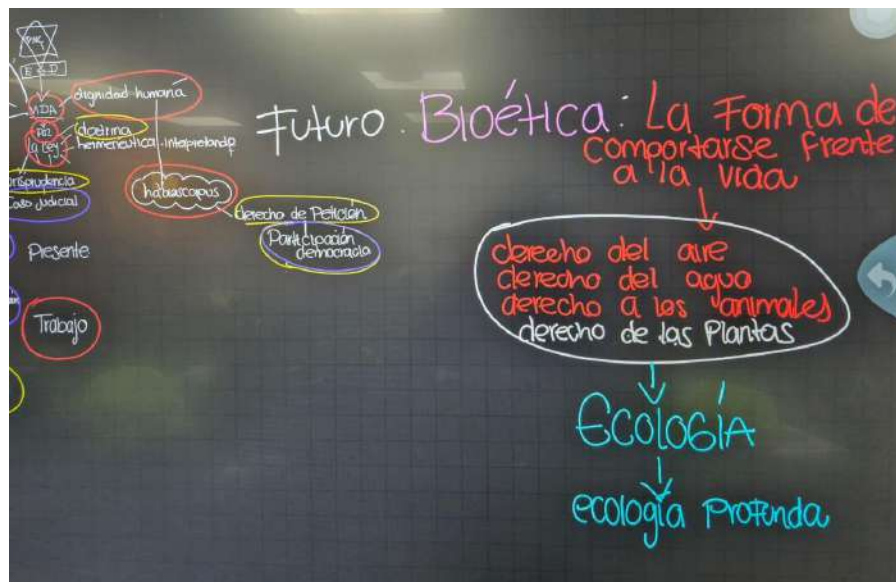


Ilustración 87¹¹²

¹¹² Ibidem.

6.5. PODCAST EN SPOTIFY.

Información

Un ejemplo de educación permanente y pedagogía constitucional es el programa radial, podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de trabajo y la Universidad piloto de Colombia denominado 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 función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral, así como la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio 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. Se han emitido más de cien programas radiales desde el año 2017 durante 10 temporadas, la página web tiene más de 12000 visitas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: <http://bioeticadeltrabajo.org/radio/> El programa radial es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, ha sido creado para atender a la población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) donde se puede consultar sobre: Empleo, trabajo y seguridad social, inspección y vigilancia del cumplimiento de normas laborales, la conciliación laboral, trabajadores rurales, vulnerables, informales e independientes, jornada laboral, salario, salud ocupacional y prevención de accidentes, evasión del sistema general de seguridad social y aportes parafiscales, tipos de contrato de trabajo, riesgos laborales, migración laboral, pensiones, trabajo juvenil, erradicación del trabajo infantil, trabajadores de la calle, orientación y atención al ciudadano para trámites ante el Ministerio de Trabajo, mujeres trabajadoras, derecho de asociación, intermediación laboral, trabajadoras del servicio doméstico, regulación del trabajo sexual, nuevas formas de relaciones laborales, políticas salariales, los comités de convivencia para la prevención del acoso laboral; ética laboral y trabajo decente, los convenios internacionales de trabajo de los cuales Colombia es signatario". Ministerio de Trabajo & Universidad Piloto de Colombia. (2019). El mundo del trabajo y la bioética laboral. Programa radial, podcast y página web de la comunidad virtual del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia. Recuperado el 20 de abril de 2022, de <https://bioeticadeltrabajo.org/>

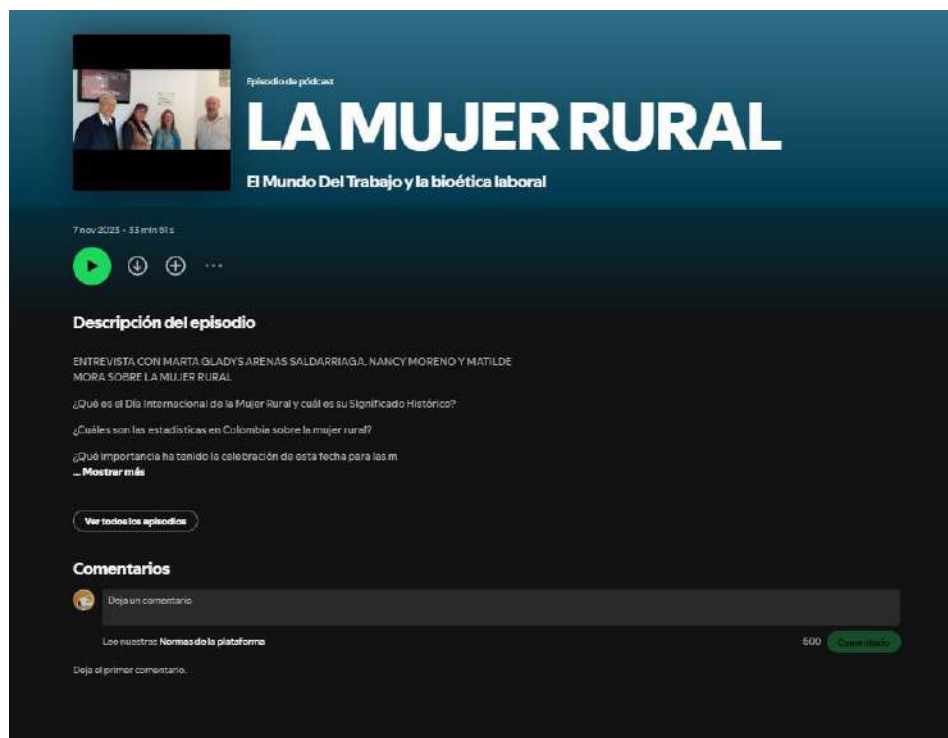


Ilustración 89

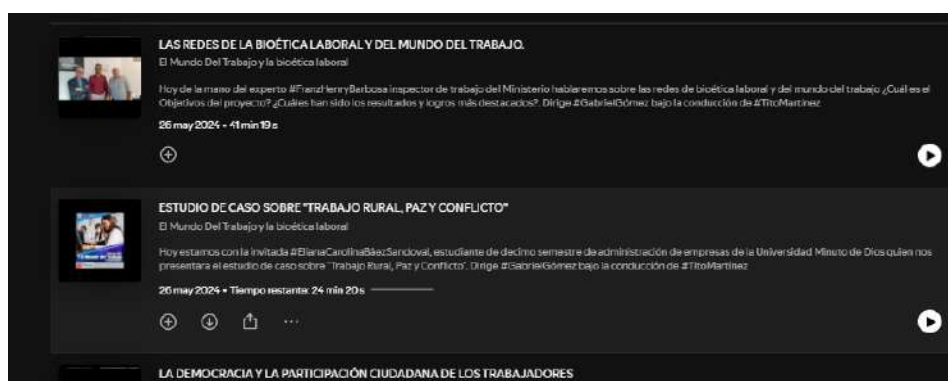


Ilustración 90

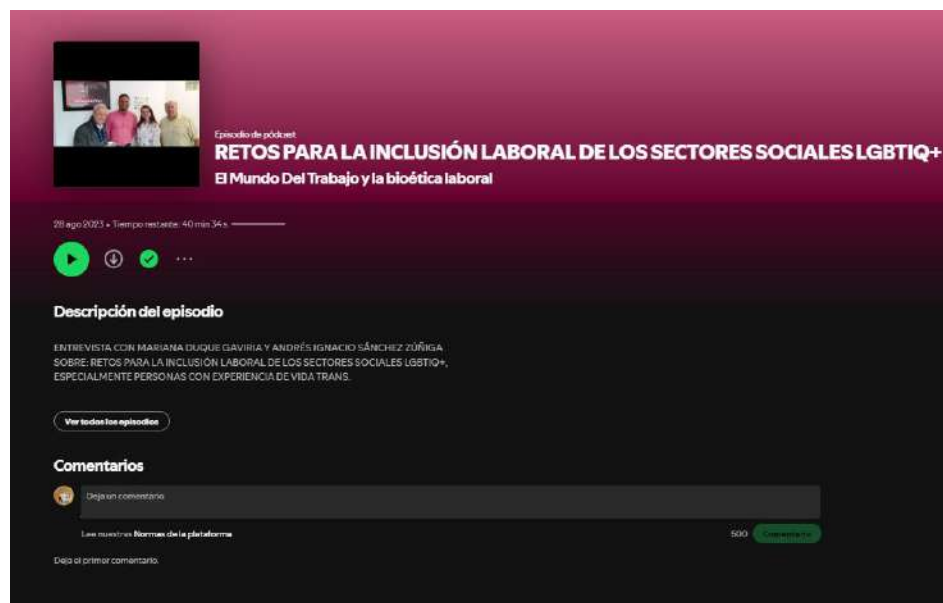


Ilustración 91

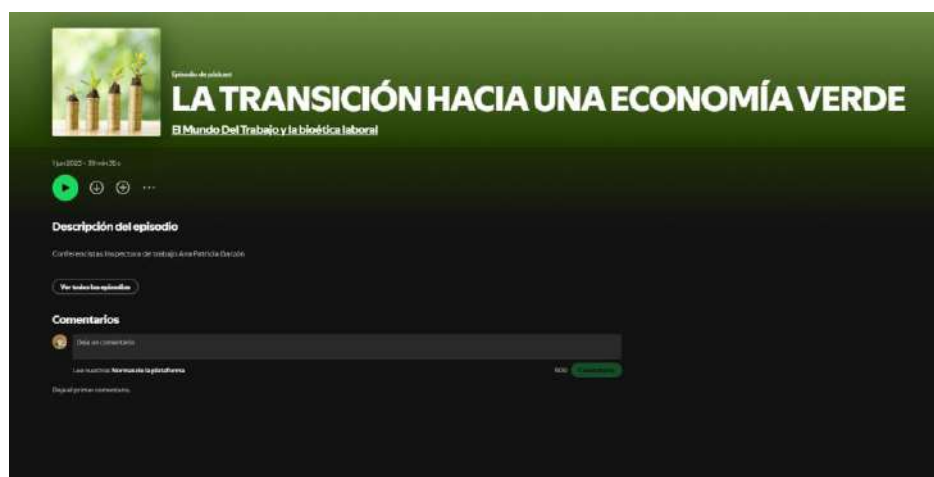


Ilustración 92

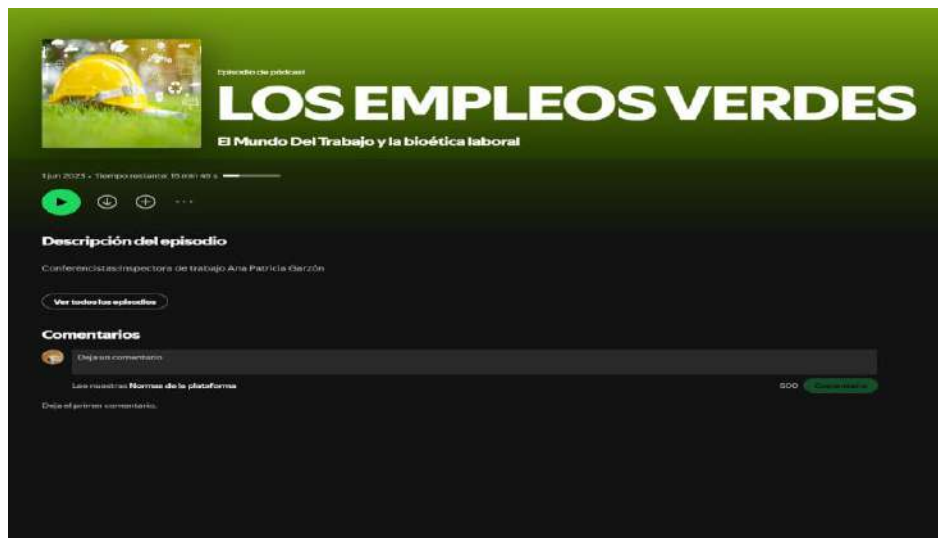


Ilustración 93

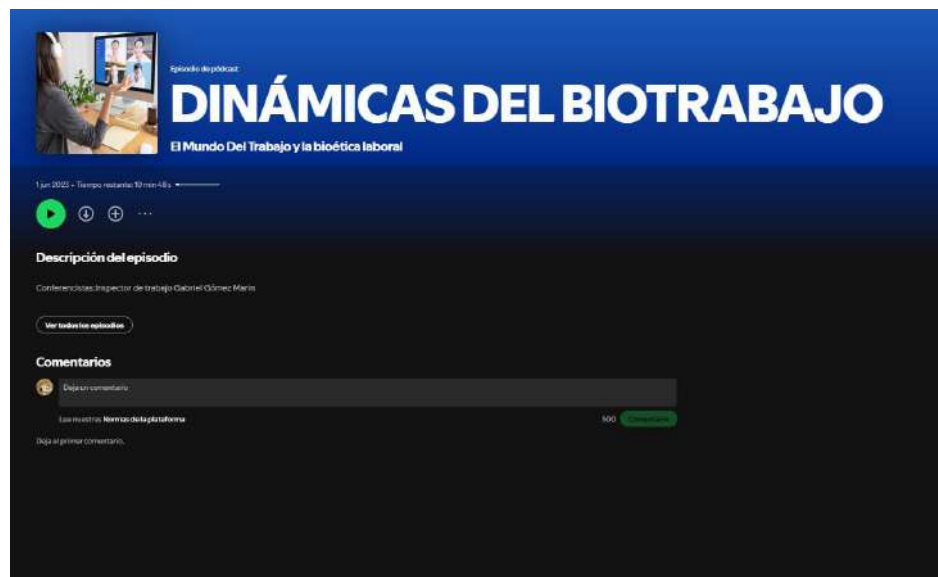


Ilustración 94

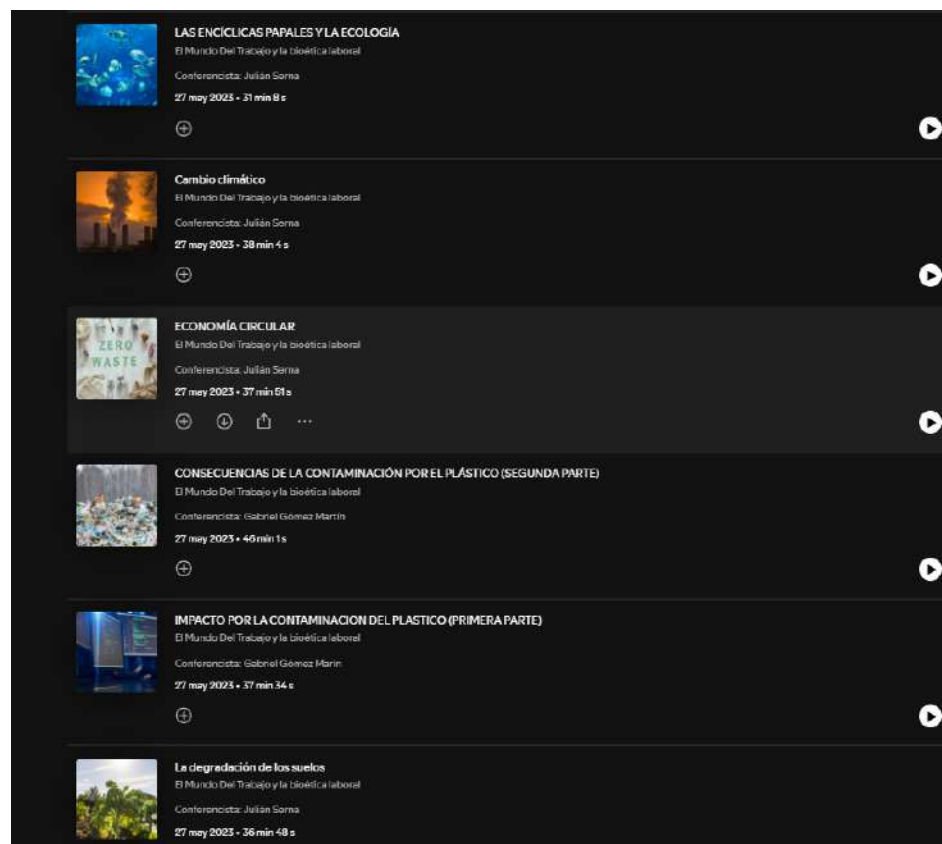


Ilustración 95

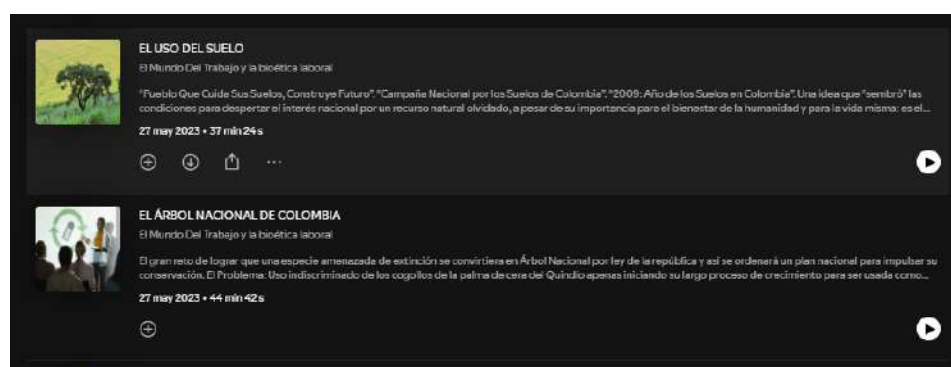


Ilustración 96

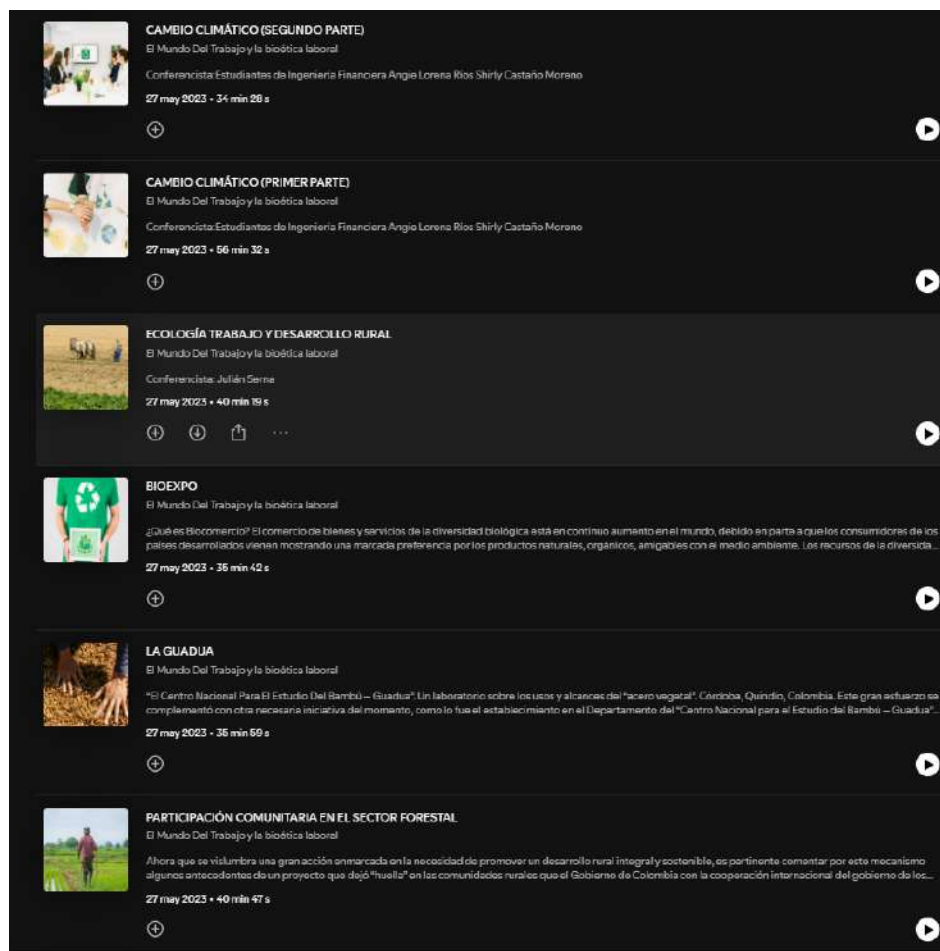


Ilustración 97



Ilustración 98

6.6. INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL.

DIRECTOR DEL PROGRAMA:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

INSPECTORES DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras.

Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

Profesional Especializada:

Kelli Jhoana Molina Bernal

CONFERENCISTAS:

- Adriana Solano, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Aida Stella Duarte Bareño, funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung).
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Andrés Vera, Escuela Nacional Sindical.
- Angela Bernal Medina, Rectora de la Universidad Piloto de Colombia.
- Angela Maria Gómez Marín, directora de la Fundación Construyéndonos.
- Bernardo Alfredo Prieto Ruiz y Yilmar Robledo, conferencistas de la Alcaldía de Bogotá.
- Carlos Arturo Alaix Cuellar: Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Tocancipá de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Carolina Aránzazu Osorio, ONU Mujeres.
- Carolina Castro, Especialista en Gerencia de Proyectos, Docente de CORPEIS.

- Catalina Sánchez, subdirectora de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Cristhian Polo Acosta, funcionario de la subdirección de inspección del Ministerio del Trabajo.
- Doris Yohanna Guerrero Pérez, Grupo Interno de trabajo para la reparación Integral a las Víctimas del Ministerio del Trabajo.
- Elével Marsiglia Morales, Profesor de Ética y Bioética, Filósofo, Abogado y Mg en Bioética.
- Fran Charrys, director de Colpensiones de la regional Bogotá.
- Gabriel Perez Puentes de la Confederación General del Trabajo.
- Isabel Del Carmen Agatón Santander, Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Jaime Duran García, Decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.
- Jesús Emiliano Castañeda Palacios. Consultor empresarial.
- Jimena Espeleta: Docente Universidad Piloto de Colombia.
- Johana Paola Montesdeoca Vargas, Profesional Especializada del GPIVC del Ministerio del Trabajo.
- José García Betancur de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTIA.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Profesional en entrenamiento deportivo de la universidad del Área Andina.
- Karen Varela Valencia, Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con el Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo.
- Katherine Vásquez Activista, Feminista y Abogada.

- Laura Cañón, Profesional de la salud – Enfermera.
- Laura Gil, Coordinadora de mejoramiento continuo sobre buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.
- Ligia Inés Álzate, Licenciada en Ciencias sociales Historia y Filosofía de la Universidad de Antioquia, Especialista en Planeamiento Educativo de la Universidad Católica de Manizales.
- Lilia Fernanda Benavides Burbano, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio del Trabajo.
- Lubica Milena Buitrago Ramírez.
- Luisa Fernanda Niño Molina, Grupo Élite Para la Equidad de Género GEEG. Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial Bogotá del Ministerio del Trabajo.
- Magda Yaneth Alberto Cubillo, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres del Ministerio del Trabajo.
- Magnolia Agudelo Velásquez, Coordinadora del grupo Interno de Trabajo para las Víctimas con Enfoque Laboral y de Género encargada en el Ministerio del Trabajo del tema de paz.
- Maria Laura Fino, Especialista de la OIT sobre las Normas Internacionales de Trabajo.
- Mariana Duque Gaviria, Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.
- Marta Gladys Arenas Saldarriaga, Profesional del Grupo Interno de trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Ministerio de Trabajo.
- Mateo Guio y Valentina Ariza: Estudiantes de Ingeniería Civil de 10 semestre de la Universidad Piloto de Colombia.

- Mauricio Rubiano Bello, director de Derechos Fundamentales del Trabajo, del Ministerio de Trabajo.
- Maury Eliana Valencia, Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes.
- Miguel Pérez, presidente de ACOSET.
- Mónica Garcés García, subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, Firmante de Paz, Investigadora y Comunicadora popular, hace parte de la Organización Manuelitas y de la Federación Democrática Mundial.
- Nancy Moreno y Matilde Mora, Experta en temas de mujer rural.
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los Andes.
- Olga Beltrán y Cesar Camargo Rosa, oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Plubio Gudberto Niño, director de la Corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.
- Roberto Gutiérrez, Gerente de Jabones Hada.
- Roció Urón Durán, Coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la Oficina de Naciones Unidas contra la droga y el delito.
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Sakura Ardila Ortiz: vicepresidenta de ASTRASEX y Socióloga con maestría en métodos cuantitativos en ciencias sociales.
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.

- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Yolanda Angarita Guacaneme, Coordinadora del grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Angela A Gómez: Inclusión de personal senior dentro de la fuerza laboral – enfoque de liderazgo transformacional.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Deporte y relaciones laborales.
- Edson Páez: Profesionalización del deporte y la recreación.
- Carolina Calle y Carol Bibian Herrera Rodríguez: Dignificación del trabajo sexual en Colombia.
- Eliana Carolina Báez Sandoval: Trabajo rural, paz y el conflicto.
- Alfredo Bernal Rivera: Democracia y participación ciudadana.
- Franz Henry Barbosa Amaya: Redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral.
- Elével Marsiglia Morales: El vacío de valores y principios éticos en la sociedad colombiana.
- Leonardo Guio Romero - Inspector de Trabajo del Ministerio del Trabajo. Dirección Territorial de Cundinamarca: Características de la conciliación.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca, del Ministerio de Trabajo: Sistema general de riesgos profesionales.
- Jorge Eliécer Prieto Herrera - Consultor Internacional Organizacional: Mega tendencias administrativas – Benchmarking.

- Jimena Espeleta: Docente de la Universidad Piloto de Colombia. Mateo Guio y Valentina Ariza – Estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia. Presentación tesis de grado ingeniería civil, sobre bioética.
- Álvaro Pedraza Osorio: La industria del Cannabis en Colombia: entre la oportunidad de generación de empresa y empleos y la bancarrota por falta de condiciones para su competitividad.
- Carmen Sofía Támara Ochoa: Trabajadoras del sector financiero.
- Leidy Alexandra Arévalo Peña: Formalización laboral.
- Karla Vanessa Enríquez Wilches y Janneth Bolívar Páez: Abolicionismo del trabajo sexual.
- Natalia Calderón Páez: Salud mental en el trabajo.
- Alexander Bustamante Toro: Visión general de la consulta previa y el derecho fundamental de las comunidades étnicas.
- Efraín Méndez Castillo: Principios de la Bioética.
- Carlos Andrés Ballen Del Busto: Reforma Pensional.
- Sandra Marcela Meneses: Estabilidad Laboral Reforzada.
- Carlos Arturo Rivero: Coordinador Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.

LINKS RELACIONADOS.

Ministerio de Trabajo.



Organizacional Internacional de Trabajo.



Universidad Piloto de Colombia.



Centro Internacional de Formación – OIT



Colegio de Inspectores de Trabajo.



Observatorio de Bioética y Derecho. Universidad de Barcelona.



Instituto de Bioética Universidad Javeriana.



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



Página de Bioética Laboral



Red de Comités de ética.



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



Colegio de Abogados del Trabajo.



**Red de Radio Universitaria de
Colombia.**



Unipiloto Radio Online.



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



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



Centro de Formación y Ética.



**Sociedad BIC – Empresas con
propósito.**



Centro de Ética Aplicada.



Universidad la Gran Colombia.



Universidad Libre - Colombia.



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**

Centro de Ética Aplicada.



**Organización internacional de
migración.**



Colpensiones.



ONU mujeres.



Ecopetrol.



Escuela Nacional Sindical.



Colegio de Juristas del Quindío.



Fundación Construyéndonos.



Jabones Hada.



Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.



Me Empleo 4.0



6.7. RESEÑA BIBLIOGRÁFICA.



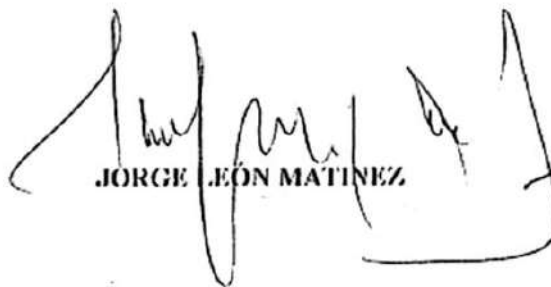
REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL

EL SUSCRITO PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA BIBLIOTECA JORGE BEJARANO.

CERTIFICA:

Que el libro Bioética del Trabajo cuyo ISBN (número de identificación internacional) es 958-33-56-56 de fecha 23-12-03, asignado por la Cámara Colombiana del libro, depósito legal # 32012 de fecha 31 de mayo de 2004; hace parte de la colección general de la Biblioteca Jorge Bejarano del Ministerio de la Protección Social, con ficha # Ba- 00239 Ej. 1 desde Mayo 01 de 2004, siendo un aporte personal del Inspector de Trabajo Gabriel Ignacio Gómez Marin identificado con CC: 7556329 de Armenia. Funcionario de la Protección Social en la Dirección Territorial del Trabajo y Seguridad Social del Valle del Cauca del Grupo de Inspección y Trabajo y Seguridad Social de Palmira. Este referente bibliográfico ha permitido a los usuarios internos y externos conocer sobre el rediseño de los procesos de Gestión de las Inspecciones de Colombia contribuyendo al logro de los objetivos Institucionales del Ministerio.

Espedida en Bogotá a los 20 días del mes de Octubre del 2006.


JORGE LEÓN MATINEZ

Carrera 13 No 32 – 76. PBX: 3365066, FAX 3360182
www.minproteccionsocial.gov.co

Información

Ilustración 99¹¹³

¹¹³ Reseñas institucionales de los libros sobre la bioética del trabajo.



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

MEMORANDO

3302000 - 39962

Bogotá D.C., febrero 07 de 2014

PARA: DRA. GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN
Profesional Especializado Dirección Territorial de Bogotá

DE: DIRECTORA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTION
TERRITORIAL

ASUNTO Agradecimiento de recibo libro "BIOETICA DEL TRABAJO"

Apreciado doctor:

Le agradecemos el envío del libro taller Bioética del Trabajo edición No. 1 cuyo tema central hace referencia a "Dimensiones de la Bioética del Trabajo"; gran herramienta que fomenta la aplicación de los valores del sector laboral, que estamos seguros que será de gran utilidad.

Le agradezco su atención y aprovecho la ocasión para saludarle atentamente.

Cordialmente,

MARIA PATRICIA MARULANDA CALERO
Directora de Inspección Vigilancia Gestión y Control Territorial

*Ilustración 100*¹¹⁴

¹¹⁴ Ibidem.

6.8. ACTIVIDADES ACADÉMICAS.

Autobiografía ¹¹⁵ - Taller Lectura del Periódico “El Espectador” “Como Fuente Conocimiento.

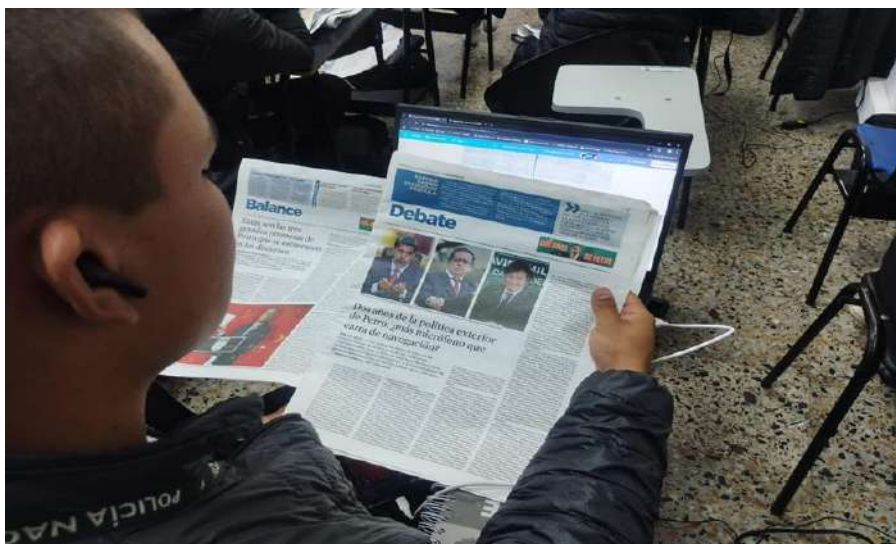


Ilustración 101¹¹⁶



Ilustración 102

¹¹⁵Taller De Lectura. Protocolo. Escrito. Es una hoja de vida narrada en forma de novela, donde el estudiante es el protagonista, y explica el ejercicio de sus derechos fundamentales, como procesos vitales, indicando la historia familiar y el ejercicio de su ciudadanía, su nacimiento, infancia y juventud, su vocación policial y su relación con el derecho al trabajo, escogiendo profesión u oficio.

¹¹⁶ Ibidem



Ilustración 103¹¹⁷

¹¹⁷ Ibidem.



Ilustración 104¹¹⁸

¹¹⁸ Ibidem.



Ilustración 105¹¹⁹

¹¹⁹ Ibidem.



Ilustración 106¹²⁰

¹²⁰ Ibidem.



Actividad Autobiografía



Ilustración 107¹²¹

¹²¹ Ibidem.

6.9. DIPLOMAS.

Imágenes de los relacionados con los seminarios investigativos y la dimensión ambiental:



Ilustración 108



Ilustración 109¹²²

¹²² Ibidem.



Ilustración 110



Ilustración 111



Ilustración 112



Ilustración 113



**DIRECCION TERRITORIAL DEL
VALLE DEL CAUCA Y ACUAVIVA S.A.
E.S.P.**



CERTIFICAN QUE:

Participó como conferencista en el curso de **LEGISLACION LABORAL Y RECONVENCION DEL TALENTO HUMANO** con la metodología de "Seminario Alemán" organizado por el Inspector de Trabajo **GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN**, donde se analizaron los siguientes temas:

Constitucionalización del Derecho del Trabajo, Perspectivas del Derecho Internacional de Trabajo, Diálogo Social y La Concentración en los Lineamientos Estratégicos de la Administración del Trabajo, Cambio Tecnológico y las Tendencias Laborales Actuales, Las Organizaciones Productivas Inteligentes, Heteronomía y Autonomía Laboral, Salud y Trabajo, Productividad, Derecho de Asociación Sindical, Las Competencias Laborales, Surgimiento del Régimen Prestacional en Colombia.

Con una intensidad de 48 horas, realizado en la Cámara de Comercio de Palmira del 10 de mayo al 7 de julio de 2001


Ana Beatriz Vázquez de Parra
Coordinadora Grupo de Trabajo y
Seguridad Social
Dirección Territorial del Valle del Cauca


Santiago Lemá Cortés
Subgerente de Recursos Humanos
ACUAVIVA S.A. E.S.P.
Palmira

Ilustración 114

6.10. IMPACTO DE LA BIOÉTICA LABORAL.



Ilustración 115¹²³



Ilustración 116¹²⁴

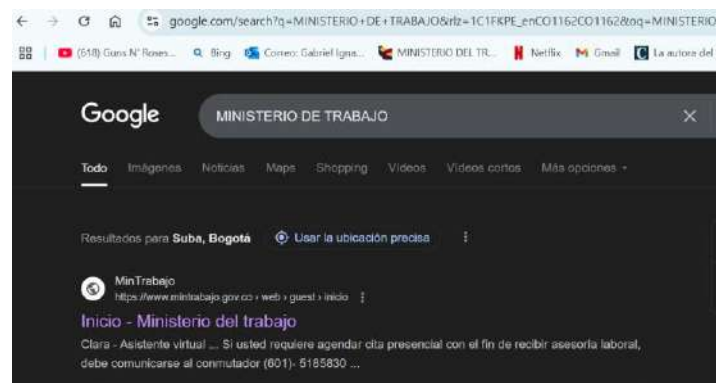


Ilustración 117¹²⁵

¹²³ Ubicación y cobertura e impacto de la bioética laboral: Imagen de las visitas a la página web.

¹²⁴ Ubicación geográfica de las visitas.

¹²⁵ Ubicación en la página web del Ministerio de Trabajo, de la bioética laboral, como programa radial institucional:

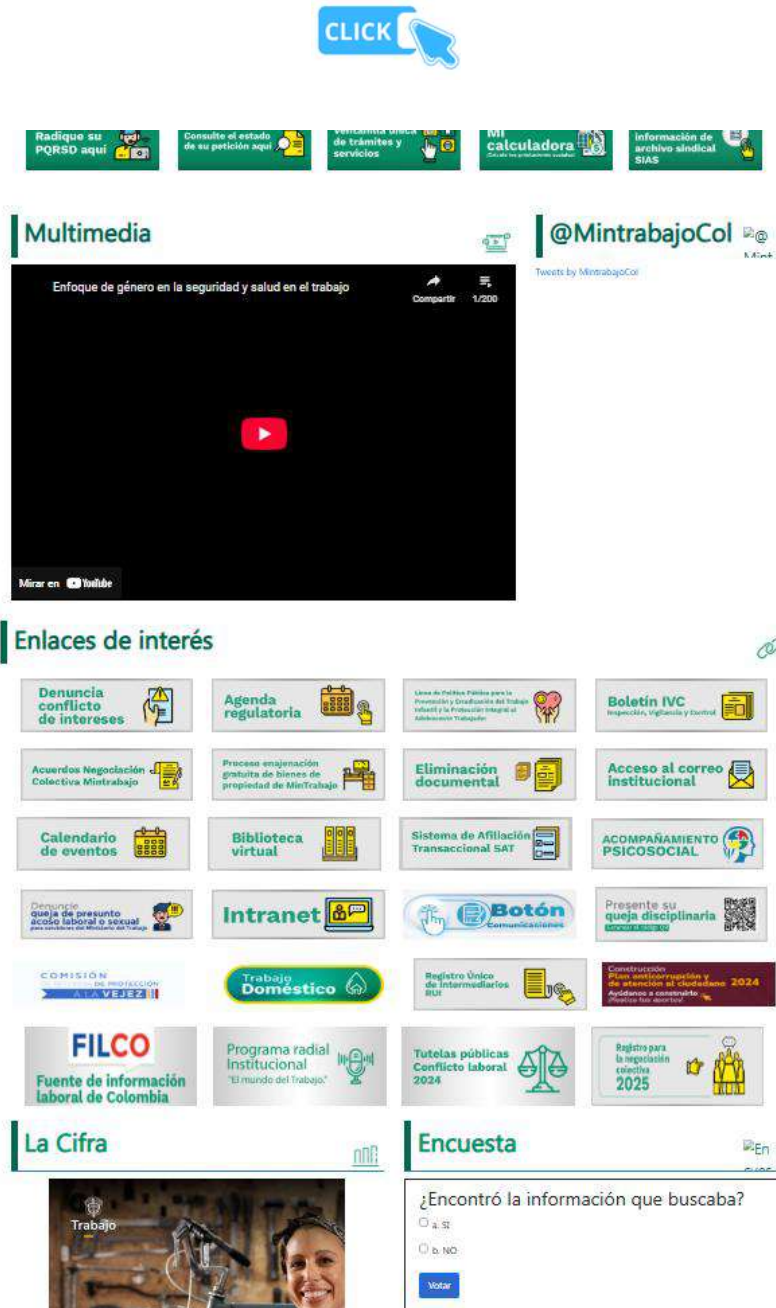


Ilustración 118¹²⁶

¹²⁶ Ibidem.



Ilustración 119

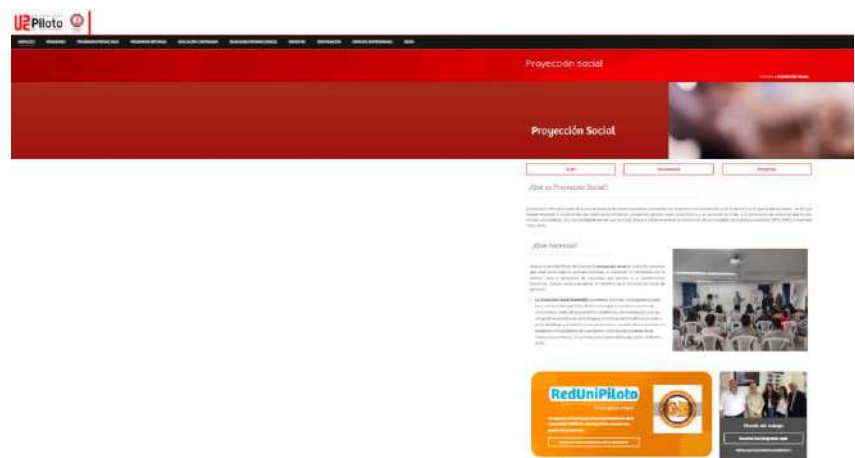


Ilustración 120¹²⁷



Ilustración 121¹²⁸

¹²⁷ Ubicación en página web de la Universidad Piloto de Colombia, de la bioética laboral, como programa radial institucional.

¹²⁸ Ubicación de la bioética laboral, en el canal YouTube

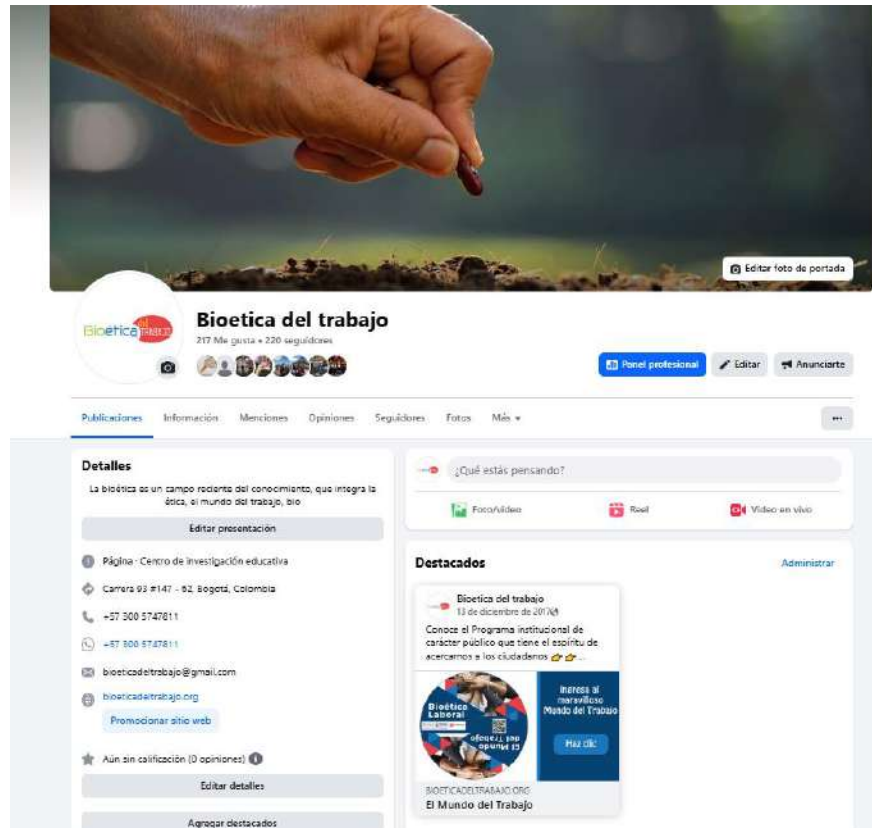


Ilustración 122¹²⁹

¹²⁹ Ubicación de la bioética laboral, en Facebook.

6.11. UNIÓN DE MÉXICO Y COLOMBIA: Precursores de la bioética laboral.

Investigaciones doctorales de Fernando Sánchez Larraga (México) “El reconocimiento de la Bioética Laboral como disciplina autónoma garante de la dignidad e integridad en las relaciones de trabajo”, y de Gabriel Ignacio Gómez Marín (Colombia) “El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos.”



Ilustración 123¹³⁰

¹³⁰ Imagen: (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín)



Ilustración 124



Ilustración 125



Ilustración 126¹³¹

¹³¹ Ibidem.

7. RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO.

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN



Precursor e impulsor en América Latina de la bioética laboral, Doctor en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Profesor de la Policía Nacional, 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 treinta años, 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).

GUSTAVO ESCAMILLA



Gustavo Adolfo Escamilla Parra. Sociólogo, Filósofo, Pianista Universidad Patricio Lomumba Moscú Rusia, Condecorado con el Título de Comendador para la Paz la Cultura y los Derechos Humanos Congreso de Colombia. Premio Suecia, DiaKonía Una vida Defensores Derechos Humanos y la Tierra Condecoración Policarpa Salavarrieta Cámara de Representantes Conferencias Internacionales Moscú Universidad Patricio Lomunba Berlín Alemania RDA España, Centro Cultural Iberoamericano Cuba Casa de las Américas México Universidad Autónoma Guatemala Teatro de la Cultura Ecuador Universidad de Quito Venezuela Centro Cuktural de la ACTV Colombia Universidad Nacional Auditorio León de Greif Universidad Distrital Universidad Autónoma y Otras.. (M19 Proceso De Paz Corinto Cauca Año 1984 Encuentro comandante Pizarro y Alvaro Fayad) Consultorías Paz y desarrollo Magdalena Medio Reconstrucción Eje Cafetero Forec Reactivación de la Cadena Forestal Carare Opon Universidad Distrital y universidad de Paz y Desarrollo Magdalena Medio Consultor experto en temas sociales, ha realizado, conferencias, Rusia, Alemania, España, Canadá, Usa, México, Cuba, Guatemala, Venezuela, Perú, Universidades, U. N, Distrital, Javeriana entre otras, formado en Rusia.

DR. FERNANDO SÁNCHEZ LARRAGA

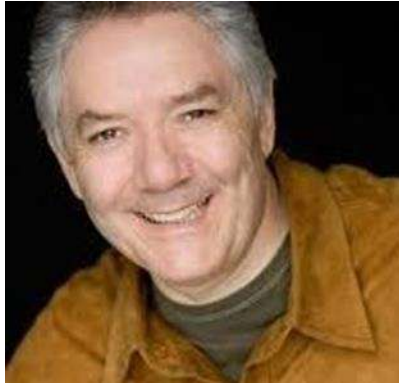


Doctor en bio derecho, bioética, salud y derechos humanos. El Doctor Fernando Sánchez Larraga es Abogado y Maestro en Derecho por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, Doctor en “Bioderecho, Bioética, Salud y Derechos Humanos” por la Universidad de Murcia, España, con Especialidad en Derechos Humanos por la Universidad de Matehuala (México). Ha tenido entre otros nombramientos el de Director (Decano) de la Facultad de Derecho “Abogado Ponciano Arriaga Leija” de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, y de Director de la Defensoría de los Derechos Universitarios de su Universidad. Actualmente en su misma Universidad funge como Coordinador de la Maestría en Derecho Constitucional y Amparo de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho. Catedrático de Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, y profesor invitado de otras Universidades.

- Miembro de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, integrado a la Sección de Derechos Humanos Laborales.
- Asesor de la Red de Organismos Defensores de los Derechos Universitarios (REDDU).
- Asociado del Instituto Latinoamericano de Ombudsman (ILO).
- Consejero de la Comisión Estatal de Derechos Humanos en el Estado de San Luis Potosí.
- Miembro del Comité Ejecutivo de la Asociación de Facultades, Escuelas e Institutos de Derecho de América Latina, (AFEIDAL).

Expositor, asistente, ponente y panelista en más de 250 actividades de educación continua a nivel nacional. A nivel internacional ha participado como conferencista, expositor, ponente, panelista y moderador en eventos académicos celebrados en Argentina: Buenos Aires y Córdoba; Brasil, Río de Janeiro; Colombia: Bogotá, Cartagena y Medellín; Costa Rica: San José de Costa Rica; Chile: Santiago y Concepción; Ecuador: Cuenca, Guayaquil y Quito; España: Madrid, Murcia y Lérida; Italia: Nápoles; Perú: Lima y Sullana; Portugal: Covilhã; y Managua, Nicaragua. Autor y coautor de varios libros y colaboraciones a nivel nacional e internacional en temas de Derechos Humanos, Bioética Laboral, Derechos Universitarios, Vinculación y Gobernanza Universitaria, Calidad en la Educación Superior en Derecho, Perspectiva de Género, entre otros.

ARMANDO PLATA CAMACHO



El regreso de Armando Plata Camacho, el gurú de la radio musical en Colombia. A sus 72 años rompió su retiro forzado por la pandemia en Boyacá para retomar su oficio y esta vez sorprender a los jóvenes punta de Karol G y Lady Gaga. Durante la pandemia, Armando Plata Camacho cambió de piel. Se refugió en las montañas de Boyacá en donde creó un verdadero paraíso lejos de los ruidos y de cualquier virus. Lejos de pensar en el retiro este hombre, bien entrados los setenta, como si fuera uno de esos incombustibles rockeros que tanto admira, no saber lo que es el retiro. Se mantuvo conectado al mundo en el estudio de grabación que se construyó en Macanal Boyacá con vistas a la laguna de Chivor. Acostumbrado al éxito convirtió su espacio en internet, Global Hits, en un refugio para la nueva y mejor música del mundo. Fue tanto su impacto que Julio Sánchez Cristo, su pupilo, decidió darle las tardes de los domingos para que pinche música. El Chupo arrancó una de sus tantas nuevas vidas.

Y pensar que uno de los hombres que trajo el rock a Colombia empezó a escuchar música en un bus. Si, era Bogotá a principios de los años sesenta. Los Plata acababan de abandonar Chocontá para irse a vivir a Fátima que entonces era uno de los extramuros de Bogotá. Para llegar al centro se demoraba cuarenta minutos y escuchaba a Noel Petro, a Lucho Bermúdez, Pacho Galán. Sin embargo, a este coca-coló lo que le iba a gustar era los Beach Boys, Credence, Chuck Berry, todo el sonido de los Estados

Unidos. Como un personaje de Borges aprendió todo del mundo en una enciclopedia Salvat que su papá se lo había comprado a plazos. Estados Unidos era el capítulo que más releía. En las mañanas, muy temprano, hacía una antena con cables y alcanzaba a escuchar emisoras en inglés. Por ahí fue Buddy Holly, Richie Valens, toda la santa lista. A los 16 años lo escuchó hablando de música Julio Nieto Bernal. A los dos años, en 1968, viajó a Las Vegas junto a Julio E. Sánchez Vanegas para cubrir un Miss Universo. Mientras el creador de JES se iba al casino a iluminarse el día a punta de lamparazos, el pobre Armando Plata Camacho, menor de edad, tenía que quedarse en el cuarto de hotel a ver televisión o con el “Chupo” de un bebé. Fue Sánchez Vanegas quien le dio el apodo de “Chupo”. Gracias a Armando Plata Camacho el rock pegó fuerte en Colombia a mediados de los setenta.

En 1975 armó en Melgar un Woodstock criollo. Sus únicos escuderos fueron los jovencísimos Patricio Wills y Julio Sánchez Cristo quienes estaban encargados de vender las boletas para ver a ocho artistas sobre una tarima. El resultado no fue el mejor, pero Armando Plata creo un público, una fanaticada que no sólo se limitó al rock. Los domingos a las 11:30 dirigía los Domingos Latinoamericanos, en donde se atrevió a hacer lo que nadie había hecho antes de los años 80: presentar en vivo cantantes vallenatos y salseros. Lo hizo todo, recorrió tres veces el mundo con el programa donde reemplazó a Héctor Mora, fundó en 1989 a Radioactiva, el programa de la juventud en los noventa y cuando se reventó en la Colombia dominada por Pablo Escobar se fue para los Estados Unidos a trabajar en CNN, en CBS, siempre conectado con la música.

YUDITH CARMENZA GUERRERO BOLAÑOS



Abogada, Coordinadora del Grupo de Riesgos laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo especializada en derecho laboral, Magister en de derecho laboral de la UNIR de España.

MARYURIS MOLINA BELLO



Estudiante de séptimo semestre de psicología de la Universidad Minuto de Dios, investigadora en neurociencia, auxiliar de preescolar, madre de Matías y es oriunda de la Guajira.

ANGELA MARÍA ÁLZATE MANJARREZ



Abogada titulada, periodista de oficio desde los 16 años. Con experiencia certificada en radio, prensa y televisión (presentadora). Con especializaciones en: Derecho administrativo Derecho comercial Pedagogía y Docencia Universitaria. Terminé una maestría en educación con la universidad Santo Tomás de Bogotá. Me hace falta la tesis para graduarme Soy coach ontológica. Cargos: secretaria de educación municipal de Armenia y secretaria de educación departamental del Quindío. Contratista del Ministerio de Educación, coordinadora Regional del Ministerio de Comercio, industria y turismo en Quindío. Secretaria general de la asamblea departamental del Quindío. Experiencia docente en pregrado y postgrados de 23 años, en: universidad Empresarial (Bogotá y Armenia), institución universitaria EAM, Uniremington Manizales, Pereira, Cartago y Armenia, entre otras.

ÁNGELA MARÍA PÉREZ BELTRÁN



Soy, Ángela María Pérez Beltrán, una bogotana amante de la palabra oral y escrita. Mi vida se ha visto nutrida, primordialmente, por la literatura y todo lo que ella ofrece: imaginación, diversión, conocimiento, etc. He de sumar a esto mi desempeño como docente en el área de comprensión y producción de textos, lectura, escritura, en todos los niveles de escolaridad, lo cual me ha permitido conocer generaciones de personas, tanto colombianas como extranjeras. También he sido investigadora, por ejemplo, en temas de literatura, particularmente, el cuento y el minicuento; igualmente he estudiado la narración oral y la cuentería y su conexión con estrategias pedagógicas; otro campo de interés ha sido la expansión del español como segunda lengua en el mundo, entre otros tantos asuntos. Me formé como docente en el área de Filología y Literatura, en la Javeriana (Bogotá). Gracias a una beca Fulbright obtuve mi MA en Literatura Comparada en State University of New York, en Stony Brook. Y, obtuve mi doctorado en Literatura Hispanoamericana, concentración en el cuento y el minicuento, en University of Texas, en Austin.

Obras de Ángela María Pérez Beltrán

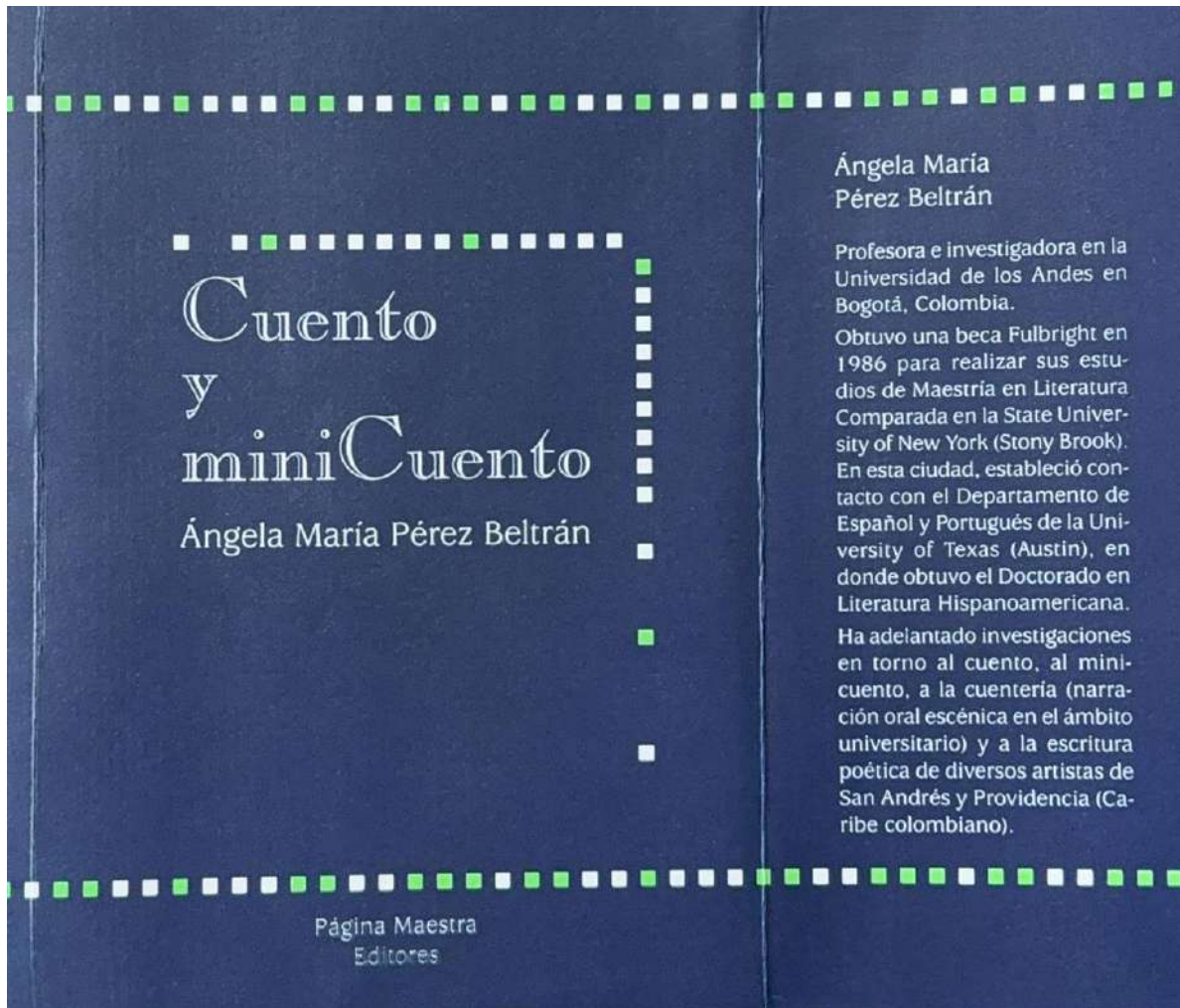


Ilustración 127

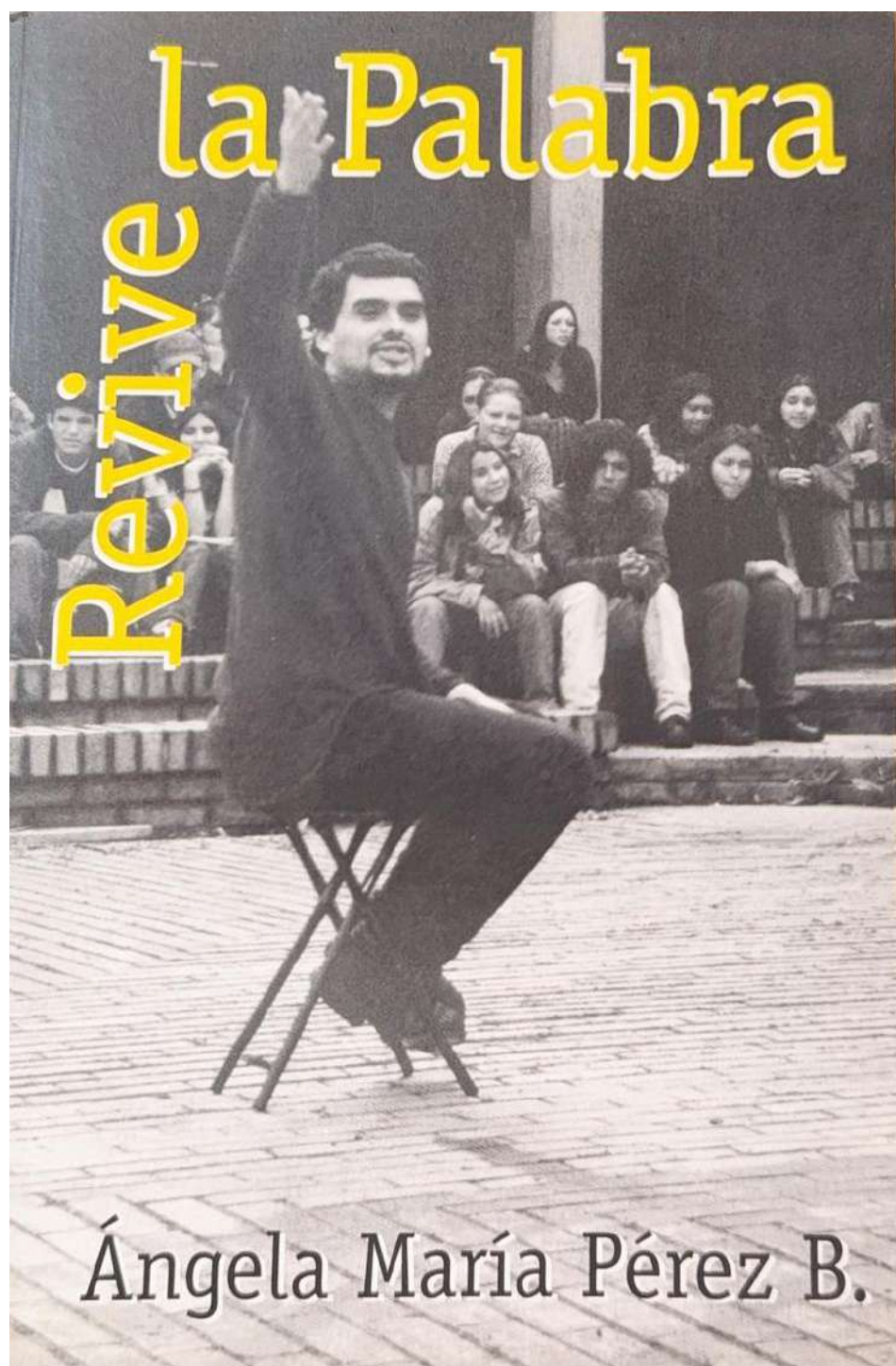


Ilustración 128

"En Buenaventura sucede algo muy bello.
La gente no cree en los periodistas, cree
más en el cuentero..."

Mauricio Linares Bejarano
cuentero

"...hablo como fenómeno social, como con
el fin social que tiene la cuentería, que
es el desatarle a la gente los nudos
interiores".

Ricardo Gómez Becerra
cuentero

"Cuando era niña, todos los días nos
contaban historias de cinco a seis de la
tarde y esto nos marcó a todos el deseo
de leer".

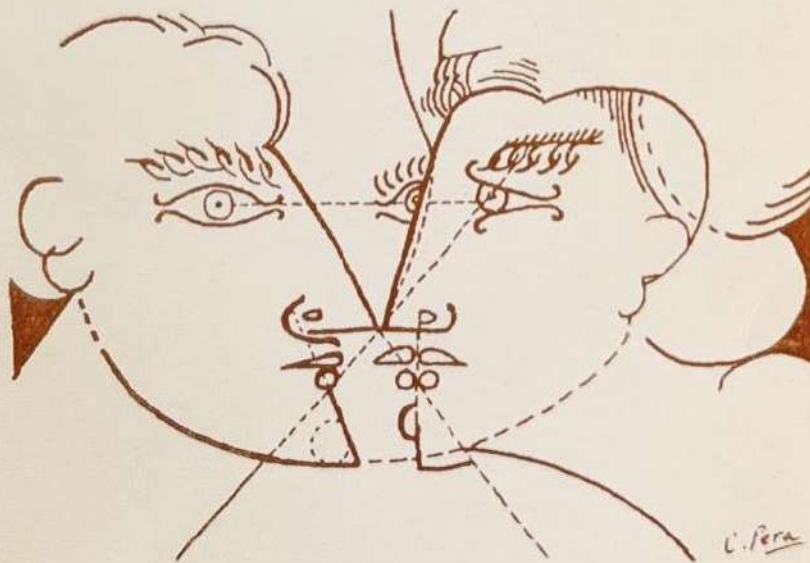
María Victoria Restrepo
ex-alumna, Universidad de los Andes



ISBN 958695011-5



&ELLAS &ELLOS



Angela María Pérez Beltrán

&ELLAS &ELLOS

algunas caras femeninas...

Angela María Pérez Beltrán
Primera Edición 1994
Ilustración carátula
Tapalpa, Stony Brook, Austin
1986-1989
Angela María Pérez Beltrán

SOYOUNG CHOI



Es un agente de intercambio cultural internacional dedicada a presentar la cultura hispanohablante en Corea. Estudio Español y Gestión de Contenidos Culturales en la Universidad de Hankuk University Of Foreign Studies Corea del Sur, y obtuve una maestría en Museología e Historia del Arte en la Universidad Kookmin. Trabajo como curadora en el museo de la Universidad Kookmin. También trabajo en el equipo cultural de la oficina de la Unesco en Perú. Actualmente, desde Seúl-Los Ángeles, publica una revista que introduce la política, economía y cultura de los países hispanohablantes a los coreanos.

RAFAEL ÁNGEL CEPEDA CAMPO



Filósofo Universidad Libre. Magister en Filosofía Latinoamericana Universidad Santo Tomás. Magister. Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica Universidad Libre. Candidato a Doctor Universidad Santo Tomás. Ponente de 33 artículos de investigación publicados, 6 de ellos internacionales. 3 de ellos indexados. Docente Universidad Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Entidad Pública de Educación Superior. Facultad de Mecatrónica. Con 18 años de experiencia Docente.

LEIDY VIVIANA GALLARDO



Licenciada en Lenguas Extranjeras Inglés – Francés de la Universidad de Pamplona. Cuenta con una experiencia profesional en diferentes ámbitos de la formación de lengua extranjera desde preescolar hasta educación superior. En los últimos años se ha desempeñado como Profesional de Apoyo de la Modalidad de Internacionalización en el Instituto Superior de Educación Rural – Iser. En la parte académica participó del primer concurso del ISER denominado "Cómo se ha reinventado las prácticas de Enseñanza-Aprendizaje en medio de la pandemia en los diferentes programas ofertados por el ISER" obteniendo el primer puesto en la categoría del "Uso de estrategias didácticas y su efectividad el proceso de enseñanza- aprendizaje y la motivación de los estudiantes". Así mismo, tiene dos artículos publicados uno cuando realizó el pregrado "Les facteurs qui interfèrent dans la compréhension écrite et les stratégies des apprenants" en la revista del programa "Opening Writing Doors" y otro en el Libro "Mesa Técnica de Docencia SIES – Más – La Docencia y la Resignificación en Medio de la Pandemia con el nombre de "De La Educación Tradicional A La Educación Digital: Estrategias De Enseñanza Mediadas Por Herramientas Innovadoras Para Consolidar El Aprendizaje Del Inglés" en el año 2022. Actualmente está terminando la Especialización en Pedagogía Universitaria.

LUCIANO GRISALES LONDOÑO



Luciano Grisales Londoño lidera, desde julio de 2023, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), una entidad clave del Estado colombiano en el fortalecimiento del Sistema de Protección Social. Ingeniero agroindustrial, administrador de empresas y especialista en Gerencia Pública, cuenta además con estudios de Maestría en Planeación Territorial y Dinámicas de Población; una combinación que refleja su visión estratégica y compromiso con la eficiencia institucional.

Su trayectoria en el sector público incluye cargos como asesor en la Alcaldía de Armenia (Quindío) y Secretario de Despacho en la Alcaldía del municipio de Quimbaya (Quindío). Su experiencia legislativa también es destacada: fue representante a la Cámara por el departamento del Quindío durante dos periodos consecutivos (2014–2018 y 2018–2022), donde se consolidó como un líder regional enfocado en temas sociales.

Su trabajo se ha orientado en la defensa de temas sociales, ambientales, agrícolas y de desarrollo sostenible; así como el trabajo permanente en pro de la organización social y comunitaria como alternativas al desarrollo del país y de su departamento.

La UGPP, entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, tiene como misión fortalecer la cultura del cumplimiento en los aportes al Sistema de Protección Social, a través del seguimiento y control efectivo de estas obligaciones. Además, desempeña un papel fundamental en la formalización del mercado laboral colombiano. Actualmente, la entidad administra la nómina de más de 300 mil pensionados provenientes de diversas entidades públicas liquidadas.

Bajo la dirección de Grisales Londoño, la UGPP continúa consolidándose como un actor fundamental en la sostenibilidad del sistema pensional y en la modernización de la gestión pública en Colombia.



Juan Carlos Mora González

ABOGADO-FILOSOFO
ESPECIALISTA EN DERECHO PROBATORIO PENAL
MAGISTER EN EDUCACIÓN DOCENCIA
1 Año de Doctorado en Derecho



Juan Carlos Mora González

UN RECTOR EXCEPCIONAL

Por:
GUILLERMO
IGNACIO ANAYA
PALACIO

La Universidad del Quindío como patrimonio cultural del Departamento nos interesa a todos, por ende, estamos atentos que a su dirección llegue una persona idónea, de calidades excepcionales.

Estoy de acuerdo con la comunidad universitaria, en que tal designación recaiga sobre un científico del conocimiento, yo diría sobre un científico de la sociedad.

A quienes les compete la responsabilidad de dicha elección, deben tener en cuenta la aspiración del joven abogado, filósofo y periodista, Doctor JUAN CARLOS MORA GONZALEZ, actual Personero del municipio de Circasia.

De pensamiento audaz y aguda imaginación, JUAN CARLOS MORA, tiene la sui géneris actitud de compenetrarse con las personas que le rodean en el ejercicio de sus actividades, con la capacidad de ir creando ambiente de entendimiento, y sacar de éste, el máximo provecho para idear en conjunto proyectos viables y realizables.

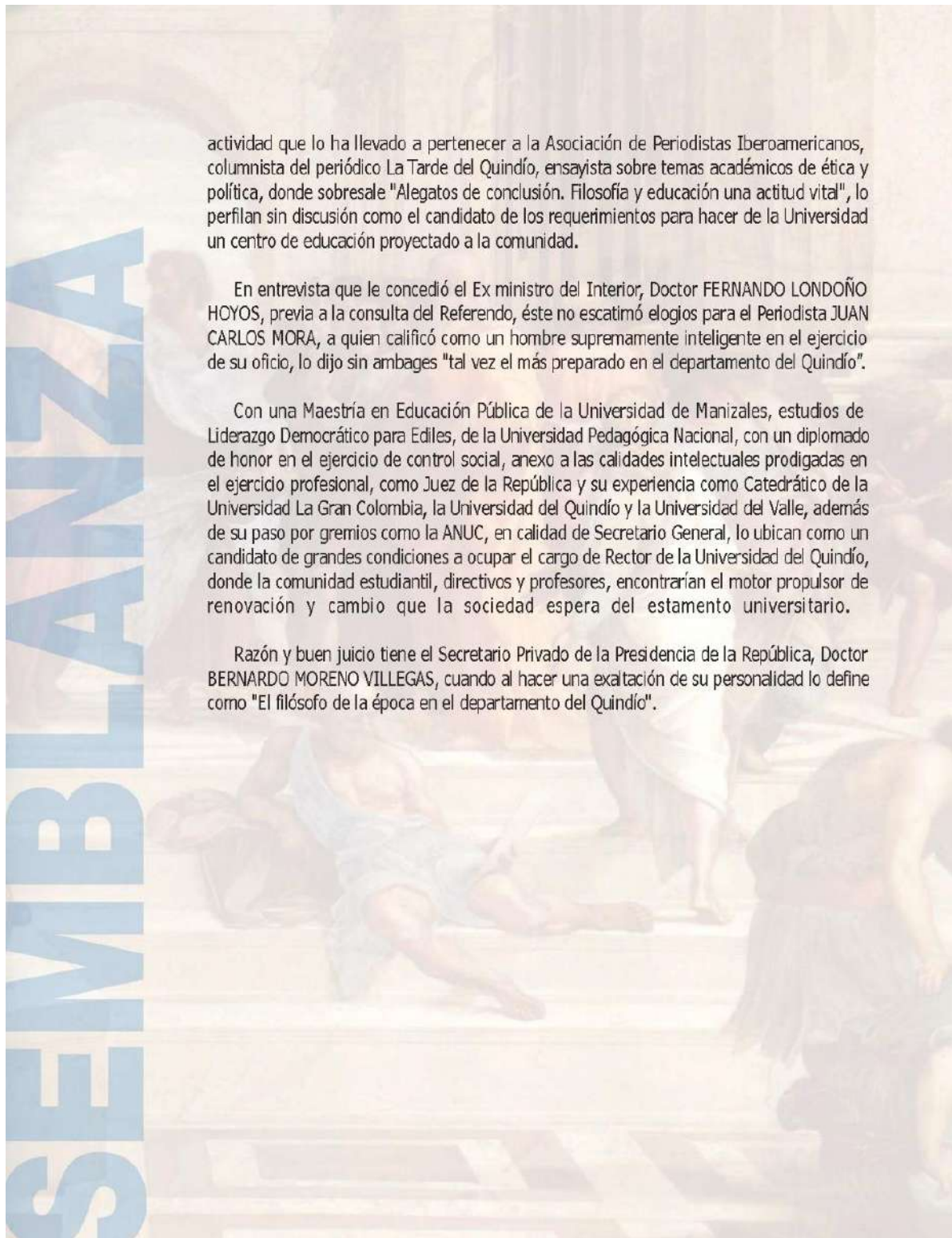
Su innato sentido de gestión le abriría a la Universidad espacios donde solo llegan las personas amigas de la concertación y del diálogo. Posee el Doctor JUAN CARLOS MORA, las relaciones que le darían acceso a quienes ostentan el direccionamiento del Estado y la educación pública, con el reconocimiento que demanda una persona de credibilidad. Así lo ha demostrado en el ejercicio del periodismo, en el foro, en la Cátedra Universitaria, y ahora como Personero de Circasia.

De JUAN CARLOS MORA, dice el actual Fiscal General de la Nación, Doctor JUAN CAMILO OSORIO "es un abogado excepcional con el profundo sentido de la justicia, equilibrada aplicación de la ley y gran conocimiento de la hermenéutica jurídica".

Explorador impenitente de los pensadores griegos, es un filósofo humanista, amante del saber y la enseñanza, amigo de la fundamentación ética como una actitud vital para llegar al equilibrio de la justicia, conociéndola y siendo un guardián de la misma. Así lo ha dejado plasmado en su ensayo EL IMPERATIVO LEGAL, LA JUSTICIA Y LA ARGUMENTACIÓN. Galardonado por la Universidad La Gran Colombia y publicado en la edición No. 001 de la revista científica Inciso de la facultad de Derecho de esa Universidad.

El escritor GUSTAVO ALVAREZ GARDEAZABAL, tras de reconocer como un buen momento grato, el día que le conoció, definió de la personalidad de JUAN CARLOS, un digno sucesor del patrio liberal BRAULIO BOTERO LONDOÑO, y un supremo pontífice de la libertad.

Su vocación de periodista, le ha permitido entender la realidad del medio que le rodea,



actividad que lo ha llevado a pertenecer a la Asociación de Periodistas Iberoamericanos, columnista del periódico La Tarde del Quindío, ensayista sobre temas académicos de ética y política, donde sobresale "Alegatos de conclusión. Filosofía y educación una actitud vital", lo perfilan sin discusión como el candidato de los requerimientos para hacer de la Universidad un centro de educación proyectado a la comunidad.

En entrevista que le concedió el Ex ministro del Interior, Doctor FERNANDO LONDOÑO HOYOS, previa a la consulta del Referendo, éste no escatimó elogios para el Periodista JUAN CARLOS MORA, a quien calificó como un hombre supremamente inteligente en el ejercicio de su oficio, lo dijo sin ambages "tal vez el más preparado en el departamento del Quindío".

Con una Maestría en Educación Pública de la Universidad de Manizales, estudios de Liderazgo Democrático para Ediles, de la Universidad Pedagógica Nacional, con un diplomado de honor en el ejercicio de control social, anexo a las calidades intelectuales prodigadas en el ejercicio profesional, como Juez de la República y su experiencia como Catedrático de la Universidad La Gran Colombia, la Universidad del Quindío y la Universidad del Valle, además de su paso por gremios como la ANUC, en calidad de Secretario General, lo ubican como un candidato de grandes condiciones a ocupar el cargo de Rector de la Universidad del Quindío, donde la comunidad estudiantil, directivos y profesores, encontrarían el motor propulsor de renovación y cambio que la sociedad espera del estamento universitario.

Razón y buen juicio tiene el Secretario Privado de la Presidencia de la República, Doctor BERNARDO MORENO VILLEGAS, cuando al hacer una exaltación de su personalidad lo define como "El filósofo de la época en el departamento del Quindío".

8. LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES.

8.1. Deiver Ocampo, Universidad del Valle Sede Palmira, Programa de Tecnología, Año 2002.¹³²

2000

Mis conclusiones no solo de la carpeta sino del seminario que estamos recibiendo son buenas, pero de alguna manera los estudiantes no nos preocupamos mucho por hacer la clase un poco más dinámica siendo que, tenemos un profesor dinámico que nos brinda la oportunidad de tener este tipo de clases. ero en fin, saco conclusiones amenas de esta clase como son las siguientes:

- * La participación en la forma dinámica de la clase, ya que para ser sincero ninguna es así.
- * Las investigaciones y temas que se explicaron trataron de dar una idea concreta y directa en nuestra vida cotidiana.
- * La creación de cómo se fueron dando las clases.
- * Las ganas que demostraron de hacer las cosas las personas que expusieron sus ideas.
- * La sinceridad que se dio en la clase como medio de comunicación entre todos y cada uno de los estudiantes.
- * Buenas ideas sobre la forma de proyectarnos en el futuro con sinceridad, humildad y aplomo.
- * Una excelente idea es y seguirá siendo las carpetas pedidas para el curso.
- * Por medio de ellas aprendimos a conocer más la gente que nos rodea diariamente como compañeros y algunos amigos.
- * Sinceridad y originalidad al trabajar las carpetas.

Creo que estas conclusiones servirán de algo para cursos posteriores para que se siga disfrutando y aprendiendo más de esta materia que algunas personas consideran rellenos, pero que irán aprendiendo como yo cada vez más de lo que de verdad son y para que están aquí.

Por: Daiver Ocampo" Univalle sede Palmira (Programa de Tecnología)
2002

Ilustración 135

¹³² Conclusiones de la primera edición del libro sobre la bioética del trabajo

8.2. Félix Nelson Ordoñez Gómez, estudiante del curso de principios de derecho y legislación de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo,” febrero 2025.

Estimados docentes, compañeros, familiares y amigos. Es un orgullo, como representante de Nariño, dirigirme a ustedes en este momento tan especial. Mi nombre es Félix Nelson Ordoñez Gómez, y hoy celebramos la culminación de una etapa de formación en el curso "Principios de Derecho y Educación", que ha marcado nuestro crecimiento académico, profesional y personal. Durante este proceso, adquirimos conocimientos fundamentales a través de diversas estrategias pedagógicas. Aprendimos la importancia de la lectura diaria, siguiendo el consejo de nuestro docente Gabriel Ignacio Gómez Marín de leer periódicos como “El Tiempo”, “Portafolio” y “El Espectador”, así como la necesidad de disciplinarnos para una autoeducación constante. En la biblioteca, descubrimos el valor del conocimiento estructurado y cómo la lectura fomenta el pensamiento crítico. Al explorar la autobiografía, comprendemos que cada uno de nosotros tiene una historia valiosa que contar. En mi caso y en el de mis compañeros, descubrimos que tenemos habilidades poéticas y un gran potencial literario, lo que nos lleva a pensar que podríamos ser los Gabriel García Márquez del futuro. Además, entendimos que para ser buenos policías debemos conocernos a nosotros mismos, y el diario íntimo que iniciamos se convierte en un testimonio de nuestro crecimiento, un documento terapéutico que podremos compartir con nuestros hijos y familias. El podcast nos brindó herramientas para mejorar nuestras habilidades de comunicación, desde la vocalización hasta la neutralización de nuestro acento, con el fin de hacer nuestra expresión más clara y efectiva. También logramos fortalecer nuestra

seguridad al hablar en público mediante exposiciones, lo que será crucial en nuestra futura labor. El trabajo en la biblioteca se convirtió en una herramienta esencial para nuestro desarrollo académico. Allí, no solo reforzamos nuestra capacidad de investigación y análisis, sino que también comprendimos el valor del conocimiento estructurado. Exploramos textos jurídicos, filosóficos e históricos que ampliaron nuestra perspectiva sobre el derecho, la educación y el servicio policial. Además, descubrimos que la lectura no es solo una fuente de información, sino un medio para fortalecer nuestro pensamiento crítico y nuestra toma de decisiones en el ejercicio de nuestra labor. El cine fue otra herramienta poderosa en nuestro aprendizaje. A través de películas como La Ley de Herodes, Sin Novedad en el Frente, Operación Esperanza, Gloria y Home ¹³³, reflexionamos desde una perspectiva ambiental y ecológica sobre la ética, la biopolítica y los valores fundamentales que debemos encarnar como miembros de la Policía Nacional. El cine nos enseñó que no solo es una forma de entretenimiento, sino una fábrica de pensamiento que nos ayuda a comprender la realidad desde diferentes perspectivas. Uno de los mayores aprendizajes de este curso fue el trabajo en equipo. Descubrimos que la unión hace la fuerza y que, al igual que las hormigas construyen su hormiguero y las abejas su panal a través del esfuerzo colaborativo, logramos crear un audiolibro y cápsulas narrativas para las 34 emisoras de la Policía Nacional. Estas producciones servirán como herramientas pedagógicas para la educación en derechos y la promoción de una cultura de legalidad. El curso también

¹³³ Home es un documental de 2009 dirigido por el fotógrafo francés Yann Arthus-Bertrand. De perspectiva ecologista, la trama se desarrolla con un narrador en off sobre tomas aéreas que muestra la diversidad de paisajes de la Tierra y cómo la explotación económica se ha convertido en una amenaza para el equilibrio ecológico del planeta. Yann Arthus-Bertrand, director de la Película. Home, el documental que te explica como pocos las razones del cambio climático: ¿Obtenido 24/07/2025.<http://www.bolivarhoy.com.ar/leernoticias.php?id=15394&t=home> el documental que te explica como pocos las razones del cambio climático

nos permitió explorar el mundo de los semilleros investigativos, donde fortalecimos nuestras habilidades analíticas y aprendimos a formular proyectos que pueden impactar positivamente a nuestra comunidad. A través de estos espacios, entendimos la importancia de la investigación como una herramienta para mejorar nuestro desempeño y contribuir al desarrollo de la institución. La capacidad de cuestionar, proponer y resolver problemas se convirtió en una de las competencias más valiosas que adquirimos en esta formación. Nada de esto habría sido posible sin la guía de nuestro docente Gabriel Ignacio Gómez Marín, Magíster en Bioética y Doctor en Derecho, quien con su compromiso y conocimiento nos inculcó la importancia del aprendizaje continuo.



Ilustración 136



Ilustración 137¹³⁴



Ilustración 138

¹³⁴ Ibidem.



Ilustración 139¹³⁵



Ilustración 140

¹³⁵ Ibidem.



Ilustración 141¹³⁶



Ilustración 142¹³⁷

¹³⁶ Ibidem.

¹³⁷ Ibidem.



Ilustración 143¹³⁸



Ilustración 144¹³⁹

¹³⁸ Ibidem.

¹³⁹ Ibidem.

8.3. CURSO DE HABILIDADES COMUNICATIVAS.¹⁴⁰

Estimada docente y compañeros, cursos de la primera sección.

Es un orgullo, como representantes de la compañía Francisco José de Paula Santander Omaña, dirigirme a ustedes en este momento tan especial. Mi nombre es Maria Fernanda Plaza Gamarra y el de mi curso Josep Duván Ramírez Calderón, hoy celebramos la culminación de una etapa de formación de la asignatura "Habilidades Comunicativas", que ha marcado nuestro crecimiento académico, profesional y personal. Durante este proceso, adquirimos conocimientos fundamentales a través de diversas estrategias pedagógicas. Aprendimos la importancia de mantener la costumbre de la lectura diaria, como también el de mantener una excelente comunicación, entre otros aspectos fundamentales que como futuros patrulleros de policía debemos de implementar, todos estos conocimientos fueron gracias a la excelente labor de nuestra instructora y profesional en el ámbito académico ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO, la cual nos brindó herramientas tales como; trabajar en equipo, la lectura de libros, exposiciones grupales, actividades lúdicas y pedagógicas, así como la necesidad de disciplinarnos para una autoeducación constante. Y en otros espacios educativos como; 1. en la biblioteca, en este espacio como sección descubrimos el valor del conocimiento estructurado y cómo la lectura fomenta el pensamiento crítico al tener cada uno la libre expresión de escoger el libro que fuera de su agrado. 2. La autobiografía, en este espacio se comprendió que cada uno de nosotros tiene una historia valiosa e increíble que contar. En nuestro caso y en el de nuestros compañeros, descubrimos que comprendemos que el arte de comunicarnos no es simplemente hablar o escribir, sino construir puentes de comprensión, como lo hizo el célebre y escritor Gabriel García Márquez a través de sus historias. Al igual que él, queremos comunicar con claridad, escuchar con empatía y transformar las palabras en acciones que inspiren. Además, entendimos que para ser buenos policías debemos conocernos a nosotros mismos y por cada momento que

¹⁴⁰ Ceremonia de grado para la entrega de diplomas del curso "Habilidades comunicativas". Dictado por Estefania Gomez Castaño – Julio 2025 - Escuela Nacional de Carabineros "Alfonso López Pumarejo

compartimos en este proceso de formación se convierte en un testimonio de nuestro crecimiento, estos conocimientos se convierten para nosotros en ese sello de profesionalismo, liderazgo, humanidad y eficacia. Ya sea que lo apliquemos en el aula o cuando estemos realizando nuestras labores policiales en un entorno que también podremos compartir con nuestros hijos y familias en un futuro. 3. El podcast, enriqueció mucho más la asignatura al ser una herramienta interactiva, moderna y pedagógica con el fin de lograr hacer nuestra expresión más clara y efectiva, favoreció tanto la comprensión auditiva como la producción oral efectiva, promoviendo un aprendizaje más dinámico, crítico y significativo.

También logramos fortalecer nuestra seguridad al hablar en público mediante exposiciones, lo que será crucial en nuestra futura labor como patrulleros de policía. 4. El cine, fue otra herramienta poderosa en nuestro aprendizaje, a través de películas como, Sin Novedad en el Frente, reflexionamos que las habilidades comunicativas no se limitan a hablar bien, sino que implican escuchar con empatía, discernir los discursos manipuladores, expresar emociones, y comunicar la verdad de forma ética y humana. En tiempos de crisis —como la guerra o cualquier conflicto social— la comunicación puede ser tanto una herramienta de opresión como un medio de dignificación humana. La diferencia está en cómo la usamos. El cine nos enseñó que no solo es un medio de entretenimiento, sino una fábrica de pensamientos que nos ayuda a comprender la realidad desde diferentes perspectivas. Uno de los mayores aprendizajes de este curso fue el trabajo en equipo. Descubrimos que la unión hace la fuerza y que, "Tal como los elefantes que nunca dejan atrás a uno de los suyos, un equipo con buenas habilidades comunicativas siempre sabe cuándo escuchar, ayudar y unir fuerzas."

El curso también nos permitió explorar nuestra forma de interactuar con los demás, también a comprender mejor el mundo que nos rodea y a participar de manera más efectiva en cualquier contexto social o laboral, donde fortalecimos nuestras habilidades analíticas y aprendimos a formular un producto final como lo fue el de formular un libro en forma de collage que a gran escala puede producir un gran impacto positivamente a profesionales u cursos en formación que tengan acceso a esta herramienta académica. La capacidad de cuestionar, proponer y resolver problemas se convirtió en una de las

competencias más valiosas que adquirimos en esta formación. Nada de esto habría sido posible sin la guía de nuestra docente ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO, quien con su compromiso y conocimiento nos inculcó la importancia del aprendizaje continuo en nuestras valiosas.

Hoy, al recibir estos diplomas, no solo celebramos un logro académico, sino que asumimos la responsabilidad de aplicar estos conocimientos en favor de nuestra sociedad.

Felicitaciones a todos los graduados. Que este sea solo el comienzo de una carrera marcada por la integridad, el compañerismo y la Valentía.

¡DIOS Y PATRIA!



Ilustración 145¹⁴¹



Ilustración 146¹⁴²

¹⁴¹ Ibidem.

¹⁴² Ibidem.



Ilustración 147¹⁴³

¹⁴³ Ibidem.

9. EPILOGO.

9.1. El sueño de escribir un libro:

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

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

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

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

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

Aquellos que, a 30 años, por no haber tenido una seguridad social, no sólo van a envejecer más rápido, sino que van a cultivar un dolor muy grande en su interior", comenta Gómez. Sin embargo, mucha gente interesada en liderar propuestas positivas se ha unido a su causa. "Con la Universidad del Valle y el programa radial del 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 predicen el litigio prevaleciendo la lucha de los contrarios, dejando de lado el pacifismo, como proyecto ético contemporáneo. Si es desde lo filosófico hay una polarización y si es desde lo cultural el trabajo lo perciben como castigo, pero pese a ello, el proyecto sigue adelante", recalca este hombre de 38 años.

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."¹⁴⁴

9.2. Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia.

"Por esta misma época hace 50 años, un grupo de entusiastas y dedicados estudiantes de la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Bogotá inconformes con los procesos educativos y en desacuerdo con las políticas de formación académica del sistema universitario convencional colombiano, y en un acto de incontenible rebeldía,

¹⁴⁴ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

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”.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

10. BIBLIOGRAFÍA.

RECURSOS ELECTRÓNICOS.

Álvarez, M. (2023, 30 junio). Modelo de trabajo híbrido favorece el desarrollo de la economía, aunque tiene algunas excepciones. EL CEO.

<https://elceo.com/economia/modelo-de-trabajo-hibrido-favorece-el-desarrollo-de-la-economia-aunque-tiene-algunas-excepciones/>

Angy. (s. f.). PRESENTACION UGPP.pptx. SlideShare.

<https://es.slideshare.net/slideshow/presentacion-ugpppptx/255926151>

Bas B. Vakker. Sophia Chen. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024.

mf.org/es/Blogs/Articles/2025/03/20/how-artificial-intelligence-can-boost-productivity-in-latin-america

Bioética del Trabajo. (2024, 4 octubre). Bienvenido - Bioética del trabajo.

<https://bioeticadeltrabajo.org/>

CABLENOTICIAS. (2024, 9 diciembre). Nuevo código procesal del trabajo recibe luz verde en el Congreso [Video]. YouTube.

https://www.youtube.com/watch?v=u_o1f_OayEg

Colaboradores de Wikipedia. (2024, 3 mayo). Objetivo de desarrollo sostenible 6.

Wikipedia, la Enciclopedia Libre.

https://es.wikipedia.org/wiki/Objetivo_de_Desarrollo_Sostenible_6

Corte Suprema de Justicia. Obtenido 2/03/2025: <https://cortesuprema.gov.co/nuevo-codigo-procesal-del-trabajo-propuesto-por-la-corte-suprema-de-justicia-fue-aprobado-en-el-congreso/>

Donny Alexis Donosso Leal. Grant Thornton. Obtenido 2/03/2025:

<https://www.grantthornton.com.co/Perspectivas/novedades/codigo-procesal-laboral-en-colombia-en-grant-thornton-te-contam>

Educaweb. Alianza por la Formación Profesional. Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP. Obtenido 18/04/2024).

<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/herramientas-recursos-encontrar-trabajo/redes-sociales-busqueda-empleo/>

Eko, K. (2021, 11 noviembre). Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Ekohunters. https://www.ekohunters.com/es/https-www-ekohunters-com-es-p160260/?srsltid=AfmBOoqi-L6w0W0Thpr61atcwVEswEdH5Y07FpkZl5YzaYUSd_K3_S47

El CSIC con los ODS. (2022, 1 junio). Objetivo 14 - El CSIC con los ODS. El CSIC Con los ODS. <https://odsandaluciaextremadura.csic.es/objetivo-14/>

García León, Francisco V. Comprensión lectora y producción textual: Ediciones de la U, 2015 Primera edición: Bogotá,

Gonzalez, Y. (2024, 7 mayo). Ética en el trabajo: honestidad y responsabilidad como pilares fundamentales | People ACCIONA. People ACCIONA. <https://people.acciona.com/es/tendencias-e-inspiracion/etica-trabajo/>

Guerrero, N. (2022, 10 septiembre). GoConqr - Bioética y gerencia de la salud ocupacional. GoConqr. <https://www.goconqr.com/mapamental/37546708/bioetica-y-gerencia-de-la-salud-ocupacional>

Huidobro, M. (2025, 26 febrero). El impacto del cáncer en el ámbito laboral | EROSKI Consumer. Consumer |. <https://www.consumer.es/salud/impacto-cancer-en-ambito-laboral>

José Ignacio Correa Medina. Estándares básicos de competencias del lenguaje. Ministerio de educación. Obtenido: 1/04/2025: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf

Kristalina Georgieva. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>

La ética laboral, por ti y por tu empresa, Fuente: Entrepreneur. Observatorio Laboral (OLA), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE). Gobierno de México. Obtenido 17/03/2025.

https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Articulo_etica_laboral.html

LA NUEVA EDUCACIÓN INCLUSIVA: La Inteligencia artificial entra a formar parte de ella (Educación-disruptiva- y universidad). (2023, 8 noviembre). Juandon. Innovación y Conocimiento. <https://juandomingofarnos.wordpress.com/2023/04/03/la-nueva-educacion-inclusiva/>

Leidy Liceth Pérez Claros / Enfermera / Especialista en salud ocupacional / Magíster en salud y seguridad en el trabajo / Líder técnica del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Trabajo y cáncer. Obtenido 4/02/2025: <https://ccs.org.co/portfolio/trabajo-y-cancer-medidas-de-prevencion-y-afrontamiento-de-la-enfermedad-en-el-entorno-laboral/>

Ministerio de Salud y Protección Social Bogotá, noviembre de 2024. guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales

Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos – Gabyl. (s. f.). <https://www.gabyl.com/objetivo-13-adoptar-medidas-urgentes-para-combatir-el-cambio-climatico-y-sus-efectos/>

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades - ISGLOBAL. (s. f.). ISGLOBAL. <https://www.isglobal.org/-/sdg-3-ensure-healthy-lives-and-promote-well-being-for-all-at-all-ages>

Objetivo de desarrollo sostenible 12 de Naciones Unidas: Obtenido 21/02/2024 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

Objetivo de desarrollo sostenible 3 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

Objetivo de desarrollo sostenible 5 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

Objetivo de desarrollo sostenible 8 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

Orianna Gentile Cervantes. Legis. Ámbito Jurídico. Obtenido: 21/04/2025
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/el-uso-de-redes-sociales-frente-las-obligaciones-y-prohibiciones-laborales>

Ospino, C. G. (2018, 13 abril). LinkedIn: un aliado para entender el nuevo mercado laboral. Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/linkedin-un-aliado-para-entender-el-nuevo-mercado-laboral/>

Peña, J. (2023, 29 octubre). Las emociones en el aprendizaje | Scala Learning. Scala Learning - Potenciamos a las universidades para que crezcan exponencialmente.
<https://scalalearning.com/las-emociones-en-el-aprendizaje/>

Pierre-Olivier. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024.
<https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2025/01/17/as-one-cycle-ends-another-begins-amid-growing-divergence>

Portafolio, R. (2020, 13 marzo). Tres consejos para educar financieramente a sus hijos. Portafolio.co. <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/tres-consejos-para-educar-financieramente-a-sus-hijos-539023>

Redirect notice. (s. f.).
https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.facebook.com%2Fmidiplo%2Fphotos%2Fqu%25C3%25A9-es-la-orientaci%25C3%25B3nla-orientaci%25C3%25B3n-es-la-capacidad-que-nos-permite-ser-conscien%2F1140336129483455%2F%3Flocale%3Dpt_PT&psig=AOvVaw0ZqbR7ThlGA2G-GNqyuJ3N&ust=1752435379432000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBgQjhqFwoTCKDQ9tSluI4DFQAAAAAdAAAAABAE

Sanchez, C. E. R. (2024, 21 agosto). Complejidad: Derecho y lenguaje - Bufete Jurídico Gratuito Social A.C. Bufete Jurídico Gratuito Social A.C.

<https://www.bufetejuridicogratico.org.mx/2022/07/09/complejidad-del-derecho-y-el-lenguaje/>

Serhosbposas. (2015, 18 febrero). UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales). serhos-2015-v1. <https://www.serhos.com.co/single-post/2015/02/18/ugpp-unidad-de-gesti%C3%B3n-pensional-y-parafiscales>

Trujillo, D. B. (2024, 8 abril). Por una ciudadanía responsable. <https://www.linkedin.com/pulse/por-una-ciudadan%C3%ADa-responsable-david-bocanument-trujillo-nbi0e/>

Unidad de Pensiones y Parafiscales - UGPP – Obtenido 15/05/2025:
<https://www.ugpp.gov.co/>

UNIR - Universidad Internacional de La Rioja 2025, ¿Qué es la ética laboral? Claves e importancia en la abogacía. Obtenido 17/03/2025. <https://colombia.unir.net/actualidad-unir/etica-laboral/>

Universidad a Distancia de Madrid. Introducción a la economía del trabajo. Obtenido 2/03/2025: <https://www.udima.es/introduccion-economia-trabajo>

www.inmediaciones.org. (2025, 26 junio). Cómo la inteligencia artificial puede impulsar la productividad en América Latina - www.inmediaciones.org. www.inmediaciones.org - Comunicación y Periodismo. <https://inmediaciones.org/como-la-inteligencia-artificial-puede-impulsar-la-productividad-en-america-latina/>

FUENTES Y CONSULTAS.

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

Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín. Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo.

Con una entrevista radial sobre las normas internacionales del trabajo año 2022, a Maria Laura Fino, Especialista de la OIT.

Enseñanza de mapas mentales: (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez.

Entrevistas del programa radial, tanto del sector formal como informal, por ejemplo, trabajadoras del servicio doméstico y trabajadoras sexuales.

Inspección laboral a niños trabajadores en el Valle del Cauca año 2003. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín).

Interacción con la comunidad trabajadora apoyando un trabajo sostenible y ecológico, defendiendo los derechos humanos laborales, realizando una intervención del Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo, en la crisis de los trabajadores del sector floricultor: Año 2010. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín).

Interacción social y académica de la bioética del trabajo, años 2008- 2012. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín).

Práctica pedagógica (Taller de Bioética y Trabajo) en la Universidad Piloto 2010. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín).

Proyección social y difusión de la bioética laboral años 2007- 2013. (Archivo fotográfico de Gabriel Ignacio Gómez Marín).

Reseñas institucionales de los libros sobre la bioética del trabajo.

Semilleros de investigación en la Escuela Nacional de Carabineros año 2024.

Ubicación y cobertura e impacto de la bioética laboral: Imagen de las visitas a la página web.

Adaptado de las Investigaciones de los profesores Daniel Meneses, e Ingerborg Carvajal Freese de la Universidad

Investigación Doctoral del Phd. Fernando Sánchez Lárraga: El reconocimiento de la bioética laboral como disciplina autónoma garante de la dignidad e integridad

Jaime Tenjo Galarza. Manual Básico de Economía Laboral. 2024 por Unidad Administrativa Especial del Servicio Público

Jaime Tenjo Galarza. Manual Básico de Economía Laboral. 2024, Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (USPE),

11. ÍNDICE.

11.1. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

Intervención De Tito Martínez Ortiz. -----	11
Policía tradicional. -----	12
Objetivo de desarrollo sostenible 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. -----	16
Objetivo 2 de desarrollo sostenible de naciones unidas: poner fin al hambre. -----	18
Objetivo de desarrollo sostenible 14 de naciones unidas: conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos. -----	20
Características del nuevo código de procedimiento laboral y de la seguridad. social. -	23
Responsabilidades en la investigación de accidente, incidentes y enfermedades laborales.-----	26
Ejemplos de ética laboral. -----	27
Un mundo inclusivo impulsado por la ia. -----	29
Competencias del lenguaje: la complejidad del desarrollo del lenguaje. -----	31
Redes sociales y la intimidad laboral. -----	33
¿qué es la orientación?-----	35
Enfoque comunicativo y funcional del lenguaje. -----	37
6 claves para estimular la educación financiera de los hijos. -----	38
Conceptos clave en la bioética laboral. -----	40
Intervención Sandra Marcela Meneses.-----	42
Trabajo y cáncer.-----	43
Objetivo de desarrollo sostenible 3 de naciones unidas: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. -----	46

Objetivo de desarrollo sostenible 16 de naciones unidas: promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. -----	49
Objetivo de desarrollo sostenible 5 de naciones unidas: garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos. -----	52
Nuevo código procesal del trabajo. -----	55
El proceso de investigación de accidente e incidente de trabajo. -----	57
¿Qué es una ética para las profesiones? -----	58
¿Cómo la inteligencia artificial puede impulsar la productividad en américa latina? ---	59
Competencias del lenguaje: el ejercicio de una ciudadanía responsable. -----	61
¿Cómo buscar empleo a través de las redes sociales?-----	63
¿Cómo escoger unos estudios y una profesión? -----	64
Alternativas para la enseñanza-aprendizaje de la lengua. -----	65
Procesos de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social. -----	67
Definiciones de la bioética laboral -----	69
Intervención Rafael Gómez Martínez. -----	71
Objetivo 13 de desarrollo sostenible de naciones unidas: adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. -----	72
Objetivo 12 de desarrollo sostenible de naciones unidas: consumo y producción sostenibles.-----	75
Economía del trabajo.-----	77
Mercados laborales.-----	79
Economía desempleo e informalidad. -----	81

Crecimiento económico: un ciclo concluye y otro empieza, en medio de una creciente disparidad. -----	83
Conceptos básicos sobre discriminación laboral. -----	85
¿Cómo hacer una red de contactos profesionales?. -----	87
¿Cómo influyen las emociones en el aprendizaje?. -----	89
Competencia comunicativa. -----	91
Política general para la administración de riesgos de la unidad de pensiones y para fiscales. -----	93
Características del acoso laboral (mobbing). -----	96
Bioética laboral como ecología profunda. -----	98
Objetivo general. -----	99
Datos básicos. -----	99
Cargos. -----	99
Redes sociales de las entidades. -----	100
Datos generales del proyecto. -----	103
Mirada ambiental a la bioética y al trabajo. -----	105
¿Por qué las entidades decidieron realizar esta iniciativa? -----	106
¿Qué actores están involucrados y cuáles son sus roles? -----	106
Describe los resultados alcanzados a la fecha, en términos de impacto social. -----	106
¿Cuáles han sido las variables externas, que han afectado la ejecución de la iniciativa? -----	107
¿Cuáles son las 5 principales actividades académicas que realiza el proyecto, para inspirar a las nuevas generaciones a cuidar la naturaleza? -----	108

¿Cómo incorporaran la innovación, la pedagogía, la investigación, la creatividad y el uso adecuado de la tecnología, para lograr los objetivos de la iniciativa? -----	108
¿Cuál ha sido la metodología más impactante, para llegarle al mayor número de estudiantes?-----	109
Descripción de las actividades que más les interesa a los estudiantes, para la promover la protección de la biodiversidad de su entorno. -----	110
¿Qué herramientas se implementan para medir la apropiación social del conocimiento? -----	111
¿Cómo la iniciativa es incluyente con la comunidad? ¿y qué acciones estrategias ha implementado para generar una sana ejecución de las actividades? -----	111
¿Cómo han abordado los desafíos sociales de forma eficaz, proporcionando bienestar a la comunidad educativa?-----	112
¿Cómo su iniciativa puede ser replicado en regiones? -----	112
DOCENCIA AMBIENTAL: RESIGNIFICANDO LA BIOÉTICA Y EL TRABAJO.-----	114
Proyección social y difusión de la bioética laboral. -----	115
Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral. -----	117
Práctica pedagógica en la policía nacional, desde la dimensión ambiental. -----	119
Mapas mentales. -----	156
Podcast en spotify. -----	164
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial. -----	170
Reseña bibliográfica. -----	180
Actividades académicas. -----	182
Diplomas. -----	188

Impacto de la bioética laboral. -----	192
Unión de México y Colombia: precursores de la bioética laboral. -----	196
Red de bioética y trabajo. -----	199
Voz de los estudiantes. -----	219
Deiver Ocampo, Universidad del Valle Sede Palmira, Programa de Tecnología, Año 2002. -----	220
Félix Nelson Ordoñez Gómez, estudiante del curso de principios de derecho y legislación de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo,” febrero 2025. ----	221
Curso de habilidades comunicativas. -----	228
Epílogo. -----	233
Sueño de escribir un libro: -----	234
Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia. -----	235
Bibliografía. -----	238
Índice. -----	246
Índice analítico y temático. -----	247
Índice de ilustraciones. -----	252

11.2. ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.

Ilustración 10. 22

Ilustración 11. 28

Ilustración 12. 30

Ilustración 13. 32

Ilustración 14. 36

Ilustración 15. 39

Ilustración 16. 41

Ilustración 17. 45

Ilustración 18. 48

Ilustración 19. 51

Ilustración 20. 54

Ilustración 21. 56

Ilustración 22. 60

Ilustración 23. 62

Ilustración 24. 68

Ilustración 25. 70

Ilustración 26. 74

Ilustración 27. 78

Ilustración 28. 80

Ilustración 29. 90

Ilustración 30. 95

Ilustración 31. 110

Ilustración 32. 115

Ilustración 33. 116

Ilustración 34. 117

Ilustración 35. 118

Ilustración 36. 118

Ilustración 37. 119

Ilustración 38. 120

Ilustración 39. 121

Ilustración 40. 122

Ilustración 41. 123

Ilustración 42. 123

Ilustración 43. 124

Ilustración 44. 124

Ilustración 45. 125

Ilustración 46. 126

Ilustración 47. 127

Ilustración 48. 127

Ilustración 49. 128

Ilustración 50. 128

Ilustración 51. 129

Ilustración 52.	129
Ilustración 53	130
Ilustración 54	131
Ilustración 55	132
Ilustración 56	133
Ilustración 57	134
Ilustración 58	135
Ilustración 59	136
Ilustración 60	137
Ilustración 61	138
Ilustración 62	139
Ilustración 63	140
Ilustración 64	141
Ilustración 65	142
Ilustración 66	143
Ilustración 67	143
Ilustración 68	144
Ilustración 69	144
Ilustración 70	145
Ilustración 71	146
Ilustración 72	147
Ilustración 73	148
Ilustración 74	148
Ilustración 75	149
Ilustración 76	149
Ilustración 77	150
Ilustración 78	150
Ilustración 79	151
Ilustración 80	152
Ilustración 81	153
Ilustración 82	154
Ilustración 83	154
Ilustración 84	155
Ilustración 85.	156
Ilustración 86	157
Ilustración 87	158
Ilustración 88	159
Ilustración 89.	159
Ilustración 90	160
Ilustración 91	160
Ilustración 92	161
Ilustración 93	161
Ilustración 94	162
Ilustración 95	162

Ilustración 96	163
Ilustración 97	164
Ilustración 98	165
Ilustración 99	165
Ilustración 100	166
Ilustración 101	166
Ilustración 102	167
Ilustración 103	167
Ilustración 104	168
Ilustración 105	168
Ilustración 106	169
Ilustración 107	169
Ilustración 108	180
Ilustración 109	181
Ilustración 110	182
Ilustración 111	182
Ilustración 112	183
Ilustración 113	184
Ilustración 114	185
Ilustración 115	186
Ilustración 116	187
Ilustración 117	188
Ilustración 118	188
Ilustración 119	189
Ilustración 120	189
Ilustración 121	190
Ilustración 122	190
Ilustración 123	191
Ilustración 124	192
Ilustración 125	192
Ilustración 126	192
Ilustración 127	193
Ilustración 128	194
Ilustración 129	194
Ilustración 130	194
Ilustración 131	195
Ilustración 132	196
Ilustración 133	197
Ilustración 134	197
Ilustración 135	198
Ilustración 2	209
Ilustración 3	210
Ilustración 4	211
Ilustración 5	212

Ilustración 6	213
Ilustración 7	216
Ilustración 8	217
Ilustración 9	218
Ilustración 136	220
Ilustración 137	223
Ilustración 138	224
Ilustración 139	224
Ilustración 140	225
Ilustración 141	225
Ilustración 142	226
Ilustración 143	226
Ilustración 144	227
Ilustración 145	227
Ilustración 146	231
Ilustración 147	231
Ilustración 148	232

TITO MARTÍNEZ ORTIZ



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

SANDRA MARCELA MENESES



Marcela Meneses. Profesional Especializado. Ministerio de Trabajo. Abogada de la Universidad Militar con especialización en Seguridad Social y Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia. También he sido docente en la Universidad Nacional de Colombia en la asignatura "Derecho de las Relaciones Laborales" y en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga en la Especialización de Gerencia del Talento Humano dictando la materia de "Riesgos Laborales", así mismo en la Escuela de Herramientas Digitales CEDINSI dictando el curso de derecho administrativo laboral y nómina en el Instituto Nacional de Cancerología y en la Universidad Javeriana dictando la materia de "clínica laboral jurídica." Tengo más de 15 años de experiencia en el sector público y privado en diversas ramas del derecho laboral y seguridad social laborando en entidades como en el Ministerio de Trabajo, UGPP, Porvenir, Sanitas, entre otros.

RAFAEL GOMEZ MARTINEZ



Magíster en Comercio Internacional. Maestrando en Historia Contemporánea
Universidad Sergio Arboleda.



Universidad Autónoma
de San Luis Potosí
México



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA



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

Visítanos en:



amazonmusic



RSS.com



ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667