

COLOMBIA Y MÉXICO PRECURSORES
DE LA

BIOÉTICA LABORAL

Y
EL MUNDO DEL TRABAJO

INVESTIGACIÓN
INTERNACIONAL
SOBRE LA BIOÉTICA
LABORAL

Dr. Gabriel Ignacio Gómez Marín (Colombia)
Dr. Fernando Sánchez Larraga (México)

Podcast de:
Estefanía Gómez Castaño
Nicolás Gómez Castaño
Carmen Sofía Támara Ochoa

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

AUDIOLIBRO EN VERSIÓN PODCAST

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.

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:

Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México

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>

PROGRAMA RADIAL, EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

PRIMERA TEMPORADA 2025.

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 Pérez

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 ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO. -----	10
1.1.	Intervención de las empresas frente al cáncer.-----	11
1.2.	Objetivo 10 de desarrollo sostenible de naciones unidas: reducir la desigualdad en y entre los países. -----	14
1.3.	Objetivo 1 de desarrollo sostenible de naciones unidas: poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.-----	16
1.4.	Niveles de la civilización en la escala de kardashev. -----	19
1.5.	Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada aplica en contratos de prestación de servicios o de aprendizaje.-----	21
1.6.	El proceso de investigación de la enfermedad laboral.-----	23
1.7.	Ética del abogado. -----	24
1.8.	Los inmigrantes aportan beneficios económicos a las economías avanzadas. -----	26
1.9.	Competencias del lenguaje: la complejidad del desarrollo del lenguaje. -----	28
1.10.	Los 10 errores más frecuentes en el uso de redes sociales.-----	30
1.11.	Qué influye en la elección de unos estudios y una profesión. -----	31
1.12.	La competencia comunicativa. -----	33
1.13.	El sistema integrado de gestión de la unidad de pensiones y parafiscales. -----	35
1.14.	Conceptos de la bioética laboral.-----	37
2.	INTERVENCIÓN NICOLÁS GÓMEZ CASTAÑO.-----	39
2.1.	Derecho a la huelga.-----	40
2.2.	Objetivo de naciones unidas de desarrollo sostenible 4: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. -----	41
2.3.	Objetivo de naciones unidas de desarrollo sostenible 6: garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.-----	44
2.4.	Escala de kardashev.-----	47
2.5.	Renuncia de trabajador con estabilidad laboral reforzada es nula si no es espontánea y libre de coacción.-----	49

2.6.	Metodología de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. -----	51
2.7.	El abogado laboralista y la ética laboral. -----	53
2.8.	Más gente, más tecnología, más empleo: cómo fomentar el crecimiento inclusivo. 55	
2.9.	Competencias del lenguaje: la estructura de los estándares básicos de competencias del lenguaje. -----	57
2.10.	Mejores redes sociales para buscar empleo. -----	59
2.11.	Pasos para elegir tu futuro. -----	61
2.12.	La lingüística textual. -----	63
2.13.	El sistema de gestión de riesgos de la unidad de pensiones y parafiscales. -----	64
2.14.	Principales riesgos psicosociales laborales.-----	66
3.	INTERVENCIÓN CARMEN SOFIA TAMARA OCHOA.-----	67
3.1.	Titularidad del derecho de huelga. -----	68
3.2.	Objetivo 5 de desarrollo sostenible de naciones unidas: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. -----	69
3.3.	Objetivo 9 de desarrollo sostenible de naciones unidas: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación. -----	72
3.4.	Objetivo 17 de desarrollo sostenible de naciones unidas: revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible. -----	75
3.5.	La formalidad y la informalidad en el empleo desde la perspectiva de genero. -----	78
3.6.	Metodología de árbol de causas para investigar los accidentes de trabajo. -----	79
3.7.	Ética laboral: qué es, funciones y ejemplos. -----	80
3.8.	Lograr los objetivos de desarrollo sostenible exigirá un esfuerzo extraordinario por parte de todos. -----	82
3.9.	Competencias del lenguaje: las manifestaciones del lenguaje. -----	84
3.10.	La red de contactos profesionales. -----	86
3.11.	Estudiar con la ayuda de las tic. -----	87
3.12.	Conocimientos necesarios de la gramática del texto.-----	89
3.13.	Funcionamiento del sistema de gestión de riesgos de la unidad de pensiones y parafiscales. -----	90

3.14.	El síndrome del trabajador “quemado”.-----	92
4.	LA BIOÉTICA LABORAL COMO ECOLOGÍA PROFUNDA.-----	94
4.1.	Objetivo general.-----	95
4.2.	Datos básicos.-----	95
4.2.1.	Cargos. -----	95
4.2.2.	Redes sociales de las entidades. -----	96
4.2.3.	Datos generales del proyecto. -----	99
5.	UNA MIRADA AMBIENTAL A LA BIOÉTICA Y AL TRABAJO. -----	101
5.1.	¿Por qué las entidades decidieron realizar esta iniciativa? -----	102
5.2.	¿Qué actores están involucrados y cuáles son sus roles? -----	102
5.3.	Describe los resultados alcanzados a la fecha, en términos de impacto social. ---	102
5.4.	¿Cuáles han sido las variables externas, que han afectado la ejecución de la iniciativa? -----	103
5.5.	¿Cuáles son las 5 principales actividades académicas que realiza el proyecto, para inspirar a las nuevas generaciones a cuidar la naturaleza?-----	104
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? -----	104
5.7.	¿Cuál ha sido la metodología más impactante, para llegarle al mayor número de estudiantes? -----	105
5.8.	Descripción de las actividades que más les interesa a los estudiantes, para la promover la protección de la biodiversidad de su entorno. -----	106
5.9.	¿Qué herramientas se implementan para medir la apropiación social del conocimiento? -----	107
5.10.	¿Cómo la iniciativa es incluyente con la comunidad? ¿y qué acciones estrategias ha implementado para generar una sana ejecución de las actividades? -----	107
5.11.	¿Cómo han abordado los desafíos sociales de forma eficaz, proporcionando bienestar a la comunidad educativa? -----	108
5.12.	Describe: ¿cómo su iniciativa puede ser replicado en regiones?-----	108
6.	DOCENCIA AMBIENTAL: RESIGNIFICANDO LA BIOÉTICA Y EL TRABAJO. -----	109
6.1.	Proyección social y difusión de la bioética laboral. -----	110

6.2.	Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral. -----	112
6.3.	Práctica pedagógica en la policía nacional, desde la dimensión ambiental. -----	114
6.4.	Mapas mentales. -----	151
6.5.	Podcast en spotify. -----	159
6.6.	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial. -----	165
6.7.	Reseña bibliográfica. -----	175
6.8.	Actividades académicas. -----	177
6.9.	Diplomas. -----	183
6.10.	Impacto de la bioética laboral. -----	187
6.11.	Unión de México y Colombia: precursores de la bioética laboral. -----	191
7.	RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO. -----	194
8.	LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES. -----	214
8.1.	Deiver Ocampo, Universidad del Valle Sede Palmira, Programa de Tecnología, Año 2002. -----	215
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. -----	216
8.3.	Curso de habilidades comunicativas. -----	223
9.	EPILOGO. -----	228
9.1.	El sueño de escribir un libro: -----	229
9.2.	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia. -----	230
10.	BIBLIOGRAFÍA. -----	233
11.	ÍNDICE. -----	242
11.1.	Analítico y temático. -----	243
11.2.	Índice de ilustraciones. -----	249

1. INTERVENCIÓN DE ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.

1.1. INTERVENCIÓN DE LAS EMPRESAS FRENTE AL CÁNCER.¹



Como primer paso de la gestión al interior de las empresas es necesario el planteamiento de una política que incluya el compromiso de brindar condiciones laborales adecuadas a los trabajadores y la designación de recursos para realizar las diferentes acciones, de tal forma que, incluso, puedan generar una cultura organizacional consciente de la problemática y gestora en la prevención. Así mismo, se deben intervenir las condiciones en los lugares de trabajo mediante la realización de monitoreos ambientales, la identificación de agentes peligrosos y la evaluación de los riesgos que pueden sugerir una amenaza para la salud y, posteriormente, establecer los controles y los seguimientos pertinentes. Desde el punto de vista de la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, la OMS afirma que entre el 30 % el 50 % de los cánceres se pueden evitar mediante la reducción de los factores de riesgo, aplicando estrategias preventivas de base científica (Organización Mundial de la Salud, 2021), razón por la cual las acciones de promoción y prevención cobran gran importancia.

En este sentido, se pueden llevar a cabo programas, capacitaciones, jornadas de divulgación y sensibilización sobre la promoción de hábitos de vida saludables y factores tanto protectores como de riesgo. En la gráfica 2 se encuentran algunos ítems temáticos que podrían tenerse en cuenta. De igual manera, otra medida de prevención es la detección temprana ya que permite establecer el estadio del cáncer y con esto, la gravedad y las probabilidades de recuperación. Gracias a la detección temprana el tratamiento puede ser más efectivo, aumenta la supervivencia y se reduce la morbilidad. En este sentido, las empresas pueden realizar, en el marco de un programa de vigilancia epidemiológica, jornadas de salud que incluyan tamizaje, exámenes médicos. capacitación en síntomas de alarma y divulgación de los servicios de detección temprana

¹ 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/>

del cáncer contemplados por las Entidades Promotoras de Salud (EPS), entre otros. Por su parte, cuando un trabajador es diagnosticado con la enfermedad, la intervención de la empresa puede girar en torno a brindarle el apoyo y acompañamiento necesario que incluye desde asesoría administrativa, por ejemplo, en relación con el proceso de las prestaciones de salud y económicas, hasta intervención de tipo psicológica. En caso de tratarse de un evento calificado como “de origen laboral”, la empresa, además de realizar las gestiones en la determinación del origen y velar por las prestaciones asistenciales y económicas a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), deberá llevar a cabo la correspondiente investigación del siniestro y ejecutar las medidas correctivas según corresponda.

En lo concerniente al periodo posterior al tratamiento y la recuperación (es decir, una vez el trabajador recibe el alta para regresar a sus labores) el reto es la reincorporación asertiva la cual, básicamente, es una obligación de los empleadores en la que, posterior a un proceso de enfermedad, el trabajador debe ser ubicado según su capacidad laboral (condicionada por su estado de salud) a un puesto de trabajo que, por un lado, desarrolle la dimensión productiva y a su vez lo proteja de empeorar su estado de salud-enfermedad. Así mismo, es de vital importancia realizar exámenes médicos ocupacionales post-incapacidad para tener una valoración sobre las recomendaciones médico-laborales a las que haya lugar.

El apoyo por parte de las empresas para que los trabajadores puedan mantener su empleo es muy valioso en este proceso. Varios estudios afirman que las personas sobrevivientes de cáncer o que se encuentran en tratamiento, tienen mayor riesgo de desempleo en comparación con el resto de la población (de Boer en él., 2009). Por su parte, Mehnert desarrolló un estudio que permitió concluir que los sobrevivientes de cáncer tenían un riesgo significativamente mayor de desempleo, jubilación anticipada y era menos probable que volvieran a trabajar. Incluso, se estima que entre el 26 % y el 53 % de los supervivientes de cáncer perdieron su trabajo o dejaron de trabajar durante un período de 72 meses después de ser diagnosticados (Mehnert, 2011). En síntesis, es definitivo que se adopte una posición solidaria y responsable a la luz de una patología de este nivel, de tal forma que permita superar esas etiquetas que tildan al cáncer como

“enfermedad terminal” y contribuir para que las pérdidas sociolaborales por el hecho de tener una enfermedad crónica y agresiva no continúen siendo una realidad.



Ilustración 1.²

² Empresas solidarias: ¿Cómo puede tu empresa colaborar? (s. f.). <https://colabora.contraelcancer.es/empresas>

1.2. OBJETIVO 10 DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS: REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES.³



La desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, frena la reducción de la pobreza y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas. En la mayoría de los países, los ingresos del 40 % más pobre de la población aumentaron con mayor rapidez que la media nacional. Sin embargo, los últimos datos, aún no concluyentes, sugieren que la COVID-19 puede haber perjudicado esta tendencia positiva de reducción de la desigualdad dentro de los países. La pandemia también provocó el mayor aumento de la desigualdad entre países en tres décadas. Para reducir la desigualdad tanto dentro de los países como entre ellos es necesario distribuir equitativamente los recursos, invertir en la enseñanza y el desarrollo de capacidades, implementar medidas de protección social, luchar contra la discriminación, apoyar a los grupos marginados y fomentar la cooperación internacional para un comercio y sistemas financieros justos.

¿Por qué hay que reducir la desigualdad?

La desigualdad por razón de ingresos, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, clase, etnia, religión, así como la desigualdad de oportunidades, sigue persistiendo en todo el mundo. La desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, frena la reducción de la pobreza y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas. Esto, a su vez, puede resultar en delincuencia, enfermedades y degradación ambiental.

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

Es imposible lograr un desarrollo sostenible y mejorar el planeta si se priva a la gente de la oportunidad de tener una vida mejor.

¿Qué ejemplos de desigualdad hay?

Las mujeres y niños sin acceso a asistencia sanitaria mueren cada día de enfermedades prevenibles como el sarampión y la tuberculosis o durante el parto. Las personas mayores, los migrantes y los refugiados se enfrentan a la falta de oportunidades y la discriminación, un problema que afecta a todos los países del mundo. Una de cada cinco personas afirma haber sido discriminada por al menos un motivo de discriminación prohibido por el derecho internacional de los derechos humanos.

Una de cada seis personas en el mundo ha sufrido algún tipo de discriminación, afectando de forma desproporcionada a mujeres y personas con discapacidad.

La discriminación tiene múltiples formas interrelacionadas, desde la religión y la etnia hasta el género y la orientación sexual. Por ello, es urgente adoptar medidas contra todo tipo de prácticas discriminatorias y discursos de odio.

¿Cómo acabamos con la discriminación?

En el mundo de hoy, todos estamos interconectados. Los problemas y los desafíos, ya se trate de la pobreza, el cambio climático, las migraciones o las crisis económicas, no se limitan nunca a un país o a una región. Incluso en los países más ricos sigue habiendo comunidades que viven en la miseria. Las democracias más antiguas siguen enfrentándose al racismo, la homofobia y la transfobia, así como a la intolerancia religiosa. La desigualdad mundial nos afecta a todos, independientemente de quiénes somos o de nuestro lugar de procedencia.

¿Podemos lograr la igualdad para todos?

La igualdad puede y debe lograrse a fin de garantizar una vida digna para todos. Las políticas económicas y sociales deben ser universales y prestar especial atención a las necesidades de las comunidades desfavorecidas y marginadas.

1.3. OBJETIVO 1 DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS: PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO.⁴



Erradicar la pobreza extrema para todas las personas en todo el mundo para 2030 es un objetivo fundamental de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. La pobreza extrema, entendida como el hecho de sobrevivir con menos de 2,15 dólares por persona al día según la paridad del poder adquisitivo de 2017, ha experimentado descensos notables en las últimas décadas. Sin embargo, la aparición de la COVID-19 marcó un punto de inflexión, al revertir estos avances, ya que el número de personas que viven en la pobreza extrema aumentó por primera vez en una generación en casi 90 millones con respecto a las predicciones anteriores. Incluso antes de la pandemia, el impulso de la reducción de la pobreza se estaba desacelerando. Para finales de 2022, el pronóstico inmediato sugirió que el 8,4 % de la población mundial, o hasta 670 millones de personas, podrían seguir viviendo en la pobreza extrema. Este revés borró efectivamente alrededor de tres años de progreso en el alivio de la pobreza. Si persisten los patrones actuales, se estima que el 7 % de la población mundial (aproximadamente 575 millones de personas) aún podría encontrarse atrapada en la pobreza extrema para 2030, con una concentración significativa en el África subsahariana. Una revelación alarmante es el resurgimiento de los niveles de hambre a los registrados por última vez en 2005. Igualmente, preocupante es el aumento persistente de los precios de los alimentos en un mayor número de países en comparación con el período de 2015 a 2019. Este doble problema de la pobreza y la seguridad alimentaria plantea una grave preocupación mundial.

⁴ Objetivo de desarrollo sostenible 8 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

¿Por qué hay tanta pobreza?

La pobreza tiene muchas dimensiones, pero entre sus causas se encuentran el desempleo, la exclusión social y la alta vulnerabilidad de ciertas poblaciones ante desastres, enfermedades y otros fenómenos que les impiden ser productivas.

¿Por qué debo preocuparme por la situación económica de otras personas?

Razones hay muchas, pero, en definitiva, porque como seres humanos, nuestro bienestar está ligado al de los demás. La creciente desigualdad es perjudicial para el crecimiento económico y socava la cohesión social, aumentando las tensiones políticas y sociales y, en algunas circunstancias, provoca inestabilidad y conflictos.

¿Por qué es tan importante la protección social?

Unos sistemas sólidos de protección social son esenciales para mitigar los efectos y evitar que muchas personas caigan en la pobreza. La pandemia de la COVID-19 tuvo consecuencias económicas tanto inmediatas como a largo plazo para personas de todo el mundo y, a pesar de la expansión de la protección social durante la crisis de la COVID-19, el 55 % de la población mundial (alrededor de 4000 millones de personas) está completamente desprotegida. En respuesta a la crisis del coste de vida, 105 países y territorios anunciaron casi 350 medidas de protección social entre febrero de 2022 y febrero de 2023. Sin embargo, el 80 % de ellos fueron a corto plazo y, para alcanzar los objetivos, los países necesitarán implementar sistemas de protección social universales y sostenibles que sean apropiados a nivel nacional para todos.

¿Qué puedo hacer al respecto?

Tu participación en la formulación de políticas puede contribuir a mejorar la situación a la hora de abordar la pobreza. Garantiza que se promuevan los derechos de las personas que la sufren y que se escuche su voz, que se comparta el conocimiento intergeneracional. Asimismo, ayuda a que se fomente la innovación y el pensamiento crítico en todas las edades para apoyar un cambio transformador en las vidas y comunidades de las personas. Los gobiernos pueden ayudar a crear un entorno propicio

para generar empleo productivo y oportunidades de empleo para los pobres y los marginados. El sector privado tiene un papel crucial que desempeñar a la hora de determinar si el crecimiento que genera es inclusivo y contribuye a la reducción de la pobreza. Puede fomentar oportunidades económicas para la población pobre. La contribución de la ciencia para acabar con la pobreza ha sido significativa. Por ejemplo, ha permitido el acceso al agua potable, ha reducido las muertes causadas por enfermedades transmitidas por el agua y ha mejorado la higiene para reducir los riesgos para la salud relacionados con el consumo de agua no potable y la falta de saneamiento.



Ilustración 2.⁵

⁵ Admin5v, & Admin5v. (2021, 8 noviembre). ODS Objetivo 1: Fin de la pobreza. Cinco Vientos. <https://www.cincovientos.com/ods-objetivo-1-fin-de-la-pobreza/>

1.4. NIVELES DE LA CIVILIZACIÓN EN LA ESCALA DE KARDASHEV.⁶



Hay muchos ejemplos históricos de civilizaciones humanas sometidas a transiciones de gran escala, como la Revolución Industrial. La transición entre los niveles de la escala de Kardashev podría, potencialmente, representar períodos igualmente dramáticos de convulsión social, ya que implica la superación de los límites de disponibilidad de los recursos en el territorio actual de la civilización. Una especulación común sugiere que la transición desde el Tipo 0 a la civilización Tipo I podría traer consigo un riesgo muy potente de autodestrucción, ya que, en algunos escenarios, podría no haber espacio para una expansión en el planeta de origen de la civilización, como una catástrofe malthusiana. El uso excesivo de energía sin la eliminación adecuada de calor podría, por ejemplo, hacer que una civilización que se acerca al Tipo I se haga inadecuada para el desarrollo de la biología de las formas de vida dominantes y sus fuentes de alimento. Si en la Tierra, por ejemplo, la temperatura de los océanos excediera los 35 C se pondría en peligro la vida marina y además haría que el enfriamiento de los mamíferos a temperaturas adecuadas para su metabolismo fuera muy difícil, si no imposible. Por supuesto que estas especulaciones podrían no ser un problema en la realidad gracias a la evolución o la aplicación en el futuro de la ingeniería y la tecnología. Además, en el momento en que una civilización alcanza el Tipo I podría haber colonizado otros planetas o haber creado un cilindro de O'Neill por lo que el calor residual podría ser distribuido en todo el sistema solar. Se han propuesto varias extensiones de la escala, incluyendo una gama más amplia de niveles de potencia (IV y V) y el uso de métricas distintas de poder puro. Tipo IV puede controlar o utilizar la totalidad del universo o de tipo V que controlan colecciones de universos. La potencia del universo visible está dentro de algunos

⁶ Escala de Kardashev. Obtenido 21/02/2025 https://es.wikipedia.org/wiki/Escala_de_Kardashov

órdenes de magnitud de 10^{45} W. Zoltán Galántai ha argumentado que tal civilización no puede ser detectada, ya que sus actividades serían indistinguibles de las obras de la naturaleza. Michio Kaku en su libro Universos Paralelos, ha discutido una civilización de tipo IV (extra galáctica, que podría aprovechar las fuentes de energía "extra -galácticas", tales como la energía oscura).

1.5. DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA APLICA EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O DE APRENDIZAJE.⁷



Política de daño antijurídico no implica que no se pueda acudir libremente al sistema judicial. La Corte Constitucional ordenó a la Universidad Regional del Occidente, además de renovar el contrato de prestación de servicios de la accionante, al reconocimiento de los honorarios dejados de percibir y eliminar dentro de sus políticas la posibilidad de excluir de la contratación a personas que hayan interpuesto una demanda contra la institución. Así mismo, el ente educativo accionado deberá capacitar a todos sus funcionarios en cuanto a que la política de daño antijurídico no implica en ningún sentido que no puedan acudir libremente al sistema judicial para proteger sus derechos e intereses. (Lea: Mujer demandó para que se declarara una relación laboral encubierta y no le renovaron contrato). Según la demanda, la universidad accionada no renovó el contrato de prestación de servicios de la accionante a pesar de tener un diagnóstico de cáncer y, adicionalmente, le negó la posibilidad de demandar debido a la política de daño antijurídico de la institución educativa que recomendaba no contratar al personal que tuviera un proceso litigioso en su contra. El alto tribunal recordó que la estabilidad laboral reforzada como garantía contra los despidos discriminatorios aplica tanto a quienes tienen contratos laborales como a quienes tienen otro tipo de relación, como contratos de prestación de servicios o de aprendizaje, por lo que actualmente se refiere al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta. Este derecho aplica para quien realmente esté en condición de salud o afectación psicológica o psiquiátrica que le impida o dificulte el normal desempeño de sus actividades. La condición de debilidad manifiesta debe ser conocida por el contratante antes de terminar el contrato y no existir justificación de desvinculación. No obstante, no es

⁷ Redacción legis. Obtenido 2/03/2025: <https://ambitojuridico.com/noticias/laboral/civil-y-familia/derecho-la-estabilidad-ocupacional-reforzada-aplica-en-contratos>

absoluta, el empleador o contratista puede terminar el contrato con autorización de Ministerio del Trabajo, precisó la Sala (M. P. Cristina Pardo Schlesigner).



Ilustración 3.⁸

⁸ Derecho a la estabilidad laboral reforzada en contrato de obra o labor determinada. (2017, 16 enero). PENSIONES CARLOS POLANIA S.A.S. <https://datos pensionales.wordpress.com/2017/01/16/derecho-a-la-estabilidad-laboral-reforzada-en-contrato-de-obra-o-labor-determinada/>

1.6. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL.⁹



- Cuando la enfermedad ha sido calificada de origen laboral en firme, se realiza un análisis de causas en el formato GTHF45. Investigación de Enfermedad Laboral. Este análisis se realiza como parte de las agendas desarrolladas en las mesas laborales.
- Como parte de la documentación requerida para iniciar la investigación de enfermedad laboral se debe contemplar, entre otros:

Copia del informe “Análisis de puesto de trabajo”, que fue remitido para el proceso de calificación de origen de enfermedad. Copia de cargos de funciones y responsabilidades según el manual de funciones. Copia de la prueba de remisiones de recomendaciones medico laborales, si existe. Informe de medición ambiental si existe. Antecedentes medico ocupacionales que reposen en la carpeta ocupacional del servidor o contratista.

- Se establecen acciones para prevenir la materialización de nuevos casos y se socializan a la persona diagnosticada, jefe inmediato y dependencias responsables de ejecutar dichas acciones.
- Las acciones establecidas deben tener una fecha de verificación, donde se hará el cierre de cada una de ellas.
- Las recomendaciones medico laborales emitidas por la ARL o medicina laboral se socializarán mediante el formato Lista de asistencia a reuniones ASIF06, a la persona diagnosticada y a su jefe inmediato.
- Se hará seguimiento a la persona diagnosticada para verificar el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales.

⁹ Ministerio de Salud y Protección Social Bogotá, noviembre de 2024. guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

1.7. ÉTICA DEL ABOGADO.¹⁰



Para ser un profesional íntegro y respetado es imprescindible ejercer el oficio siguiendo una serie de valores y normas éticas como la transparencia, responsabilidad y confianza.

En un mundo como el de la abogacía, la ética laboral desempeña un papel determinante al tratarse de una profesión basada en principios éticos y morales sólidos, que no solo garantizan el adecuado funcionamiento del sistema jurídico, sino también el respeto y credibilidad entre abogados, clientes y la sociedad en general.

¿Qué es la ética laboral?

En sí, la ética laboral se refiere al conjunto de principios y normas éticas que guían el comportamiento y las acciones de los individuos en el ámbito laboral. Es decir, establecen qué está bien y qué no en el desempeño de una determinada actividad laboral; por eso, quebrantarlos va más allá de una pérdida de prestigio y confianza. Además, en algunos casos estas faltas morales pueden desencadenar sanciones penales. Por ejemplo, en Colombia existe la Ley 1123 de 2007 que establece el Código Disciplinario del Abogado y el Consejo Superior de la Judicatura puede aplicar sanciones e incluso suspender —temporal o definitivamente— la tarjeta profesional.

Principios clave de la ética laboral: Responsabilidad: Cumplir con las tareas asignadas de manera eficiente y puntual. Honestidad: Ser sincero en las acciones, evitar el engaño y respetar la confianza depositada. Respeto: Tratar a compañeros, clientes y superiores con cortesía, reconociendo sus derechos y dignidad. Lealtad: Comprometerse con los objetivos y valores de la organización. Justicia: Actuar de manera equitativa y sin discriminar a nadie. Confidencialidad: Proteger la información sensible o privada de la

¹⁰ 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/>

empresa y sus clientes. Diligencia: Trabajar con esmero y dedicación, buscando la excelencia en los resultados. El papel de la ética laboral en la abogacía La ética laboral en la abogacía se refiere a la conducta ética y profesional que deben seguir los abogados en el ejercicio de su profesión. Esto implica respetar las normas y reglamentos establecidos, así como principios fundamentales como la: Honestidad. Integridad. Equidad. Justicia. Diligencia. Imparcialidad. Confidencialidad.



Ilustración 4.¹¹

¹¹ Universidad Simon Bolivar. (2023, 6 junio). Una reflexión para abogados: Cuidar la ética profesional. Tu Universidad. Recuperado 5 de julio de 2025, de <https://www.unisimon.edu.co/cucuta/blog/una-reflexion-para-abogados-cuidar-la-etica-profesional/2597>

1.8. LOS INMIGRANTES APORTAN BENEFICIOS ECONÓMICOS A LAS ECONOMÍAS AVANZADAS.¹²



Más allá de la polémica que suscita a nivel político, la migración tiene sentido en términos económicos. Un nuevo estudio del FMI muestra que, a más largo plazo, tanto los trabajadores calificados como los trabajadores poco calificados que emigran aportan beneficios a los países que los acogen, incrementando el ingreso por persona y mejorando los niveles de vida. La inmigración calificada contribuye con talento y conocimientos, en tanto que los inmigrantes poco calificados desempeñan ocupaciones esenciales en las que escasea la mano de obra nativa, lo que le permite a la población del país ocupar puestos que requieren más aptitudes. Además, estos beneficios se distribuyen ampliamente entre toda la población. Por lo tanto, quizá bien valga la pena soportar los costos a corto plazo de integrar a estos nuevos trabajadores. La migración no es nada nuevo. Las opiniones en torno a la inmigración han adquirido tintes más negativos en los últimos años. Pero la migración no es un fenómeno nuevo. Aunque la reciente escalada de refugiados la ha puesto en primer plano, las economías avanzadas ya tienen una población amplia y creciente de inmigrantes. Constituyen entre 15 y 20% de la población en edad activa en muchas economías avanzadas, y alrededor de 30% en algunos países anglosajones como Australia y Nueva Zelandia. Entre 1990 y 2015, la mitad del crecimiento generado por la población en edad activa de las economías avanzadas tuvo lugar gracias a la inmigración, que jugará un papel esencial en la mayoría de las economías avanzadas, cuya población en edad activa de lo contrario se reducirá durante la próxima década. Aunque la migración de trabajadores poco calificados ha sido la más numerosa (y se ha mantenido más o menos constante como porcentaje de la población adulta a lo largo del tiempo), la mano de obra calificada emigra cada vez más. Los países anglosajones suelen tener una proporción mayor de migrantes calificados

¹² Florence Jaumotte. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024.
<https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2016/10/24/migrants-bring-economic-benefits-for-advanced-economies>

que los países de Europa continental y los países nórdicos. Como en promedio los inmigrantes tienden a ser más jóvenes que la población local, contribuyen a engrosar la población en edad activa, el canal más conocido a través del cual mejoran el ingreso por persona. Pero como muestra este nuevo estudio, no es ni por lejos el más importante. La migración puede ser una gran ayuda. Según las determinaciones del estudio, el canal más importante a través del cual la inmigración influye en el ingreso por persona es el aumento de la productividad de la mano de obra.



Ilustración 5.¹³

¹³ La migración hacia economías avanzadas puede estimular el crecimiento. (2020, 19 junio). IMF. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2020/06/19/blog-weo-chapter4-migration-to-advanced-economies-can-raise-growth>

1.9. COMPETENCIAS DEL LENGUAJE: LA COMPLEJIDAD DEL DESARROLLO DEL LENGUAJE.¹⁴



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

¹⁴ José Ignacio Correa Medina. Estándares básicos de competencias del lenguaje. Ministerio de educación. Obtenido: 1/04/2025: [chrome- extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf) crítica de los y las estudiantes.

característicos. En cuanto a los lenguajes no verbales, se puede incrementar el acercamiento analítico a sistemas simbólicos diferentes a la lengua y la literatura, con miras a entender su funcionamiento comunicativo. Posteriormente, se sugiere ahondar en la consideración de herramientas cognitivas 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.

1.10. LOS 10 ERRORES MÁS FRECUENTES EN EL USO DE REDES SOCIALES.¹⁵



Ten en cuenta los siguientes errores más habituales para no cometerlos durante tu búsqueda de empleo a través de las redes sociales.

- Buscar empleo en una única red social.
- Cuidar poco la marca personal. Tu perfil es tu marca.
- No separar lo personal de lo profesional.
- Descuidar la seguridad.
- Utilizar un lenguaje poco adecuado o criticar a antiguos compañeros.
- Tener poca actividad.
- Realizar aportaciones de poco valor.
- No actualizar tus contactos.
- No responder de forma rápida a los mensajes o comentarios.
- Escribir en forma de monólogo, sin esperar que nadie responda.

¹⁵ Ibidem.

1.11. QUÉ INFLUYE EN LA ELECCIÓN DE UNOS ESTUDIOS Y UNA PROFESIÓN.¹⁶



¿Qué elementos influirán en tu decisión?

Para poder elegir unos estudios y una profesión tienes que saber cómo eres, conocer los criterios para elegir unos estudios y una profesión, y conocer aquellos elementos que pueden influir en tu elección. Existen diferentes condicionantes que influirán en la elección de tus estudios y de tu profesión: los estudios y profesiones de moda, las expectativas de tu familia o la opinión de los demás son algunos de ellos. Estos condicionantes hacen que aumenten tus dudas y que te cuestiones tu proceso de decisión. Algunos tendrán más peso que otros. Para poder decidir es importante que los conozcas, identifiques el peso que tienen en tu elección y los neutralices. No dejes que un único elemento sea el que marque tu decisión. A continuación, puedes encontrar un listado de los diferentes elementos que pueden condicionar tu decisión: LOS CONDICIONANTES: Sociales. Las profesiones que están "de moda" y la imagen que se tiene de ellas. La opinión e influencia de tus amistades. Las profesiones más típicas del entorno donde vives (zona rural, comercial, industrial...). Educativos. El rendimiento académico, el aprovechamiento de los estudios realizados, los hábitos de estudio, etc. Las opiniones de tus tutores o de los profesores, orientadores y equipo psicopedagógico de tu centro, etc. Las condiciones de acceso a determinados estudios (selectividad, pruebas específicas, notas de corte...). La formación recibida, tanto en la escuela o instituto como la complementaria (cursillos de dibujo, teatro, deportes, informática, idiomas...). Familiares: Las profesiones de la familia son las que más conoces y pueden resultarte atractivas, o, al contrario, imposibles, en función de las vivencias y experiencias en sus puestos de trabajo. Las expectativas familiares: la continuidad de un negocio familiar, el deseo por unos estudios superiores, la presión por una profesión con salidas profesionales supuestamente exitosas. Económicos: La situación económica personal o familiar, sobre todo si debes estudiar lejos de casa o ir a un centro privado. La duración

¹⁶ Ibidem.

de los estudios y el precio. Las perspectivas laborales de la profesión: sueldo, estabilidad en los contratos, índice de paro, salidas profesionales Psicológicos y personales: La edad y las capacidades físicas. El género. Aunque este aspecto está cambiando, desgraciadamente las profesiones aún están muy diferenciadas entre sexos. Por ejemplo, está socialmente normalizado que las mujeres sean enfermeras o maestras, y los hombres sean informáticos o mecánicos. El nivel de aspiración y ambición profesional. El grado de madurez vocacional y de la toma de decisiones.



Ilustración 6.¹⁷

¹⁷ Solis, J. (s. f.). 5 FACTORES a CONSIDERAR AL ELEGIR UNA CARRERA UNIVERSITARIA.
<http://clubpreparatoriano.com/index.php/tips-de-estudio/145-5-factores-a-considerar-al-elegir-una-carrera-universitaria>

1.12. LA COMPETENCIA COMUNICATIVA.¹⁸



El nuevo enfoque del lenguaje prioriza el desarrollo de la competencia comunicativa del usuario que contiene las siguientes sub- competencias (Canales y Swin, 1980; Canales, 1983; Hymes, 1984):

- Sub - competencia lingüística o gramatical: Entendida como el sistema de conocimiento lingüístico innato, de carácter genético, depositado en la mente que permite hablar y comprender infinitos mensajes; se desarrolla en contacto con el medio físico. Este conocimiento informal o formal de la gramática es internalizado por el individuo durante el proceso de desarrollo biológico de adquisición y de aprendizaje.
- Competencia sociolingüística: Referida al conocimiento de las normas Socio - culturales que regulan el comportamiento comunicativo: socialización, función e interacción adecuada a los diferentes ambientes de uso del registro lingüístico.
- Competencia discursiva o textual: Es el conocimiento, habilidad y destreza para comprender y producir diferentes tipos de discurso con arreglo a los principios de procesamiento de la información y de las características textuales de cohesión y coherencia.
- Competencia estratégica: Corresponde al dominio de procedimientos, de los recursos técnicos y los métodos utilizados para resolver los diversos problemas que surgen en el intercambio verbal y no verbal de la interacción comunicativa, en la comprensión de textos, en los procesos de enseñanza- aprendizaje, etc.
- Competencia literaria: Entendida como la adquisición del conocimiento poético, desarrollo de habilidades y actitudes que hacen posible el uso y disfrute de los textos de naturaleza estética.
- Competencia semiótica: Genera la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que hacen posible una interpretación crítica de los usos y formas icono-verbales de los mensajes transmitidos por los medios de comunicación de masas y la publicidad. 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

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

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.



Ilustración 7.¹⁹

¹⁹ Álvarez, N. (2024, 15 abril). Competencias comunicativas: definición y tipos. Canal Idiomas. <https://www.inesem.es/revistadigital/idiomas/la-competencia-comunicativa-en-la-clase-de-ele/>

1.13. EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE PENSIONES Y PARAFISCALES.²⁰



El Sistema Integrado de Gestión es la manera como La Unidad de Pensiones y Parafiscales, interrelaciona los elementos que utiliza en la gestión diaria y el mejoramiento del desempeño institucional, con el fin de entregar productos y servicios que cumplan con todos los estándares adoptados y los requisitos de los grupos de interés, usando como base la gestión por procesos, en el marco de los planes estratégico y de desarrollo.

¿Para qué sirve el SIG?

Funciona como herramienta de gestión sistemática y transparente, sirve para dirigir, evaluar y mejorar el desempeño institucional. El SIG de La Unidad, está basado en su modelo de operación por procesos, en éstos se da cumplimiento a los estándares aplicables al sector público colombiano, algunos de ellos tienen un enfoque de sistema y traen consigo un modelo específico para su implementación. La Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos dentro de su visión de construir un enfoque de procesos, que diera cumplimiento al SIG y a los diferentes modelos y sistemas los cuales se han adoptado, orienta su construcción de enfoque de procesos hacia un diseño de actividades semiautomatizadas y automatizadas bajo una herramienta de BPM para los procesos CORE, buscando que el flujo del proceso sea controlado por un sistema de información. Así mismo, todos los procesos de La Unidad mantienen desde su diseño un enfoque neto de proceso – cliente – proveedor, garantizando que cualquier área que participa dentro de la cadena de actividades aporte valor al resultado esperado por su cliente. Los procesos definidos en La Unidad utilizan la notación estándar BPMN (Business Process Management Notation), permitiendo mantener una arquitectura de

²⁰ 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/influye-eleccion-unos-estudios-profesion/>

procesos de negocio con diferentes niveles de profundidad; entendidos como macroproceso, procesos y subprocesos dirigidos hacia la automatización de procesos. El compromiso y entendimiento del enfoque de proceso permite a La Unidad facilitar su trabajo para desarrollar y aplicar metodologías de mejoramiento, mecanismos de coordinación y autoevaluación que aporten al logro de los objetivos de los procesos. Mecanismos de coordinación entre los procesos. ANS – Acuerdos de Niveles de Servicio: Metodología que permite a La Unidad formalizar acuerdos de nivel de servicio como mecanismo de coordinación e integración entre sus procesos y proveedores, logrando así aportar al cumplimiento de fortalecer la gobernanza para contar con procesos eficaces, eficientes, seguros y asegurados. Un acuerdo de niveles de servicio es un compromiso entre dos partes en el que se estipula los requisitos necesarios para la prestación de un servicio y se acepta por las partes que lo suscriben. En cuanto a los requisitos necesarios, en La Unidad los más estipulados son los relacionados con calidad y oportunidad del producto o servicio que entrega el proveedor.



Ilustración 8.²¹

²¹ La Unidad de Pensiones y Parafiscales – punto clave. (s. f.). <https://www.puntoclave.com.co/servicios/la-unidad-de-pensiones-y-parafiscales/>

1.14. CONCEPTOS DE LA BIOÉTICA LABORAL.²²



- **FILOSOFÍA:** Disciplina que se ocupa de una serie de problemas teóricos y prácticos a través de la crítica, la reflexión, la interpretación textual y el ejercicio de la razón en todas sus formas.
- **FLEXIBILIZACIÓN LABORAL:** Concepto multifacético que abarca la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias y demandas del entorno laboral. Se trata de un modelo de relación de trabajo que, además de beneficiar directamente a los empleados, contribuye a generar un clima laboral positivo.
- **HETERÓNOMO/HETERONOMÍA:** Condición jurídica, moral o filosófica, según la cual una entidad se rige a sí misma conforme a instrucciones o imperativos externos. En ese sentido, es lo contrario de la autonomía.
- **HOSTIGAMIENTO SEXUAL:** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** Es la percepción subjetiva que un individuo tiene respecto a su propio género, al margen de su orientación o sus características sexuales biológicas.
- **IMPERATIVO CATEGÓRICO:** Principio ético de la filosofía de la filosofía de Immanuel Kant, consistente en un mandato moral interno, incondicional; la aspiración hacia la conducta moral, inherente a la naturaleza humana por toda eternidad y que guía la actuación de los hombres. Según las exigencias del imperativo categórico, el hombre debe proceder de manera que la norma de su

²² 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.

conducta (es decir, el principio supremo de su impulso interno) pueda ser considerada como una ley universal.

- **IN DUBIO PRO OPERARIO:** Principio general del derecho de naturaleza exegética derivado del carácter tuitivo del derecho laboral. Ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo.
- **JUS CIVILE:** Era el derecho del ciudadano romano: engloba tanto el derecho público como el privado, y se muestra como el derecho nacional, con reglas, principios, instituciones, figuras y procedimientos que eran propios y exclusivos del cives, ciudadano-, romano.
- **JUS COGENS:** Normas imperativas de derecho internacional general, que reflejan y protegen valores fundamentales de la comunidad internacional, son jerárquicamente superiores a otras normas de derecho internacional y universalmente aplicables.

2. INTERVENCIÓN NICOLÁS GÓMEZ CASTAÑO.

2.1. DERECHO A LA HUELGA.



La huelga es un derecho fundamental conexo a la democracia En la sentencia csj sl1680-2020, la Corte explicó que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite reivindicar y defender sus intereses. En criterio de la Corte, «antes que ser un fenómeno anómalo que debe a toda costa purgarse o restringirse, la huelga es un derecho indiscutiblemente conexo a la democracia, al pluralismo y al Estado social de derecho, cuyo ejercicio permite la participación justa de los trabajadores en el crecimiento económico de las naciones y la realización de la justicia social y la equidad».

Titularidad del derecho de huelga en la sentencia csj sl720-2021, la Corte señaló que la huelga es un derecho humano atribuido individualmente a los trabajadores, aunque su ejercicio debe ser colectivo. En este sentido, la huelga puede ser ejercida a través de una organización sindical (en representación de los trabajadores) o por un grupo de trabajadores no sindicalizados, pues no existe en nuestro ordenamiento jurídico «una concepción orgánica de la huelga, en virtud de la cual los únicos legitimados para declararla sean los sindicatos y, por consiguiente, son legítimas las denominadas huelgas no sindicales o espontáneas, es decir, aquellas que no son declaradas, dirigidas o controladas por una agremiación sindical». La huelga puede perseguir cualquier finalidad de interés para los trabajadores En la sentencia csj sl1680-2020, la Corte consideró que la finalidad de la huelga puede rebasar el ámbito de la negociación colectiva y perseguir cualquier objetivo siempre que sea de interés para los trabajadores. Esto significa que las huelgas sociopolíticas, de solidaridad, contractual, por incumplimiento de las obligaciones del empleador y en general aquellas que pretendan «cubrir variadas finalidades siempre que sean de interés para los trabajadores son legítimas». Por tanto, la Corte tiene el criterio que «en esta materia sigue teniendo vigencia el principio de que la huelga es el medio legítimo para la defensa de cualquier interés profesional, social o económico de los trabajadores».

2.2. OBJETIVO DE NACIONES UNIDAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 4: GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA, EQUITATIVA Y DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA PARA TODOS.²³



El progreso hacia una educación de calidad ya era más lento de lo requerido antes de la pandemia, pero la covid-19 ha tenido impactos devastadores en la educación, provocando pérdidas de aprendizaje en cuatro de cada cinco países de un total de 104 analizados. Sin medidas adicionales, se estima que 84 millones de niños y jóvenes no asistirán a la escuela de aquí a 2030 y aproximadamente 300 millones de estudiantes carecerán de las habilidades básicas de aritmética y alfabetización necesarias para tener éxito en la vida. El progreso hacia una educación de calidad ya era más lento de lo requerido antes de la pandemia, pero la covid-19 ha tenido impactos devastadores en la educación, provocando pérdidas de aprendizaje en cuatro de cada cinco países de un total de 104 analizados.

Sin medidas adicionales, se estima que 84 millones de niños y jóvenes no asistirán a la escuela de aquí a 2030 y aproximadamente 300 millones de estudiantes carecerán de las habilidades básicas de aritmética y alfabetización necesarias para tener éxito en la vida.

Además de la educación primaria y secundaria gratuita para todos los niños de aquí a 2030, el objetivo es proporcionar igualdad de acceso a una formación profesional asequible, eliminar las disparidades de género y riqueza y lograr el acceso universal a una educación superior de calidad. La educación es la clave que permitirá alcanzar

²³ Objetivo de desarrollo sostenible 4 de Naciones Unidas: Obtenido 11/02/2024
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

muchos otros objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Cuando las personas pueden obtener una educación de calidad, pueden romper el ciclo de la pobreza. La educación ayuda a reducir las desigualdades y a alcanzar la igualdad de género. También ayuda a las personas de todo el mundo vivir una vida más saludable y sostenible. La educación también es importante para fomentar la tolerancia entre las personas y contribuye al desarrollo de sociedades más pacíficas. Para cumplir el objetivo 4, la financiación de la educación debe convertirse en una prioridad de inversión nacional. Además, medidas como hacer que la educación sea gratuita y obligatoria, aumentar el número de docentes, mejorar la infraestructura escolar básica y adoptar la transformación digital son esenciales.

¿Qué avances se han hecho hasta ahora?

Si bien se han logrado avances hacia los objetivos educativos para 2030 establecidos por la organización de las naciones unidas, se requieren esfuerzos continuos para abordar los desafíos persistentes y garantizar que una educación de calidad sea accesible para todos, sin dejar a nadie atrás. Entre 2015 y 2021, hubo un aumento en la finalización de la escuela primaria, la finalización de la secundaria básica y la finalización de la secundaria superior en todo el mundo. Sin embargo, el progreso realizado durante este período fue notablemente más lento en comparación con los 15 años anteriores.

¿Qué desafíos nos quedan?

Según los objetivos educativos nacionales, se prevé que el porcentaje de estudiantes que alcancen habilidades básicas de lectura al final de la escuela primaria aumente del 51 % en 2015 al 67 % en 2030. Sin embargo, se estima que en 2030 unos 300 millones de niños y jóvenes seguirán careciendo de conocimientos básicos de aritmética y alfabetización.

Las limitaciones económicas, sumadas a problemas relacionados con los resultados del aprendizaje y las tasas de abandono escolar, persisten en las zonas marginadas, lo que subraya la necesidad de un compromiso global continuo para garantizar una educación inclusiva y equitativa para todos. Los bajos niveles de habilidades en tecnologías de la

información y las comunicaciones (tic) también son una barrera importante para lograr una conectividad universal y significativa.

¿Dónde lucha más la gente para tener acceso a la educación?

El África Subsahariana se enfrenta a los mayores desafíos para dotar sus escuelas de recursos básicos. La situación es extrema en los niveles de educación primaria y secundaria básica, donde menos de la mitad de las escuelas del África Subsahariana tienen acceso a agua potable, electricidad, ordenadores e internet. Las desigualdades también empeorarán a menos que se aborden las carencias digitales (la brecha entre los países con menos posibilidad de conexión y los países altamente digitalizados).



Ilustración 9.²⁴

²⁴ Com, S. (2023, 23 mayo). Educación inclusiva, equitativa y de calidad. Fundación Saldarriaga Concha. <https://www.saldarriagaconcha.org/educacion-inclusiva-equitativa-y-de-calidad/>

2.3. OBJETIVO DE NACIONES UNIDAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 6: GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE AGUA Y SU GESTIÓN SOSTENIBLE Y EL SANEAMIENTO PARA TODOS.

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 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 10.²⁵

²⁵ ODS 6: garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento - Museo de Ecología Humana. (2021, 20 junio). Museo de Ecología Humana. <https://museoecologiahumana.org/obras/ensayo-de-bombeo-para-agua-potable/>

2.4. ESCALA DE KARDASHEV.²⁶



La escala de Kardashev es un método para medir el grado de evolución tecnológica de una civilización, propuesto en 1964 por el astrofísico ruso Nikolái Kardashev.¹ Tiene tres categorías, llamadas Tipo I, II y III, basadas en la cantidad de tecnología que una civilización es capaz de utilizar de su entorno. Estos tipos, que se incrementan de manera exponencial, también denotan el grado de colonización del espacio. En términos generales, una civilización de Tipo I ha logrado el dominio de los recursos de su planeta de origen, Tipo II de su sistema planetario, y Tipo III de su galaxia. La civilización humana tendría actualmente un valor de 0,73 en dicha escala, con cálculos que sugieren que podríamos alcanzar el estado Tipo I en unos 100-200 años, el Tipo II en unos cuantos miles de años, y el Tipo III entre 100 000 a un millón de años.

Uso de energía La energía es una cantidad estática y se denota en julios (J). La potencia es una medida de transferencia de energía a través del tiempo, y se denota en vatios (W), esto es, julios por segundo. Los tres niveles de la escala de Kardashev se pueden cuantificar en unidades de potencia (vatios) y se representan en una escala creciente logarítmica.

Tipo I. Una civilización que es capaz de aprovechar toda la potencia disponible en un único planeta, aproximadamente 10^{16} W. La cifra puede ser bastante variable; la Tierra tiene una energía disponible de $1,74 \times 10^{17}$ W. La definición original de Kardashev era de 4×10^{12} W. (Kardashev definió originalmente el Tipo I como "el nivel tecnológico cercano al nivel presente hoy en día en la Tierra", con "hoy en día" refiriéndose a 1964).

Tipo II. Una civilización que es capaz de aprovechar toda la potencia disponible de una única estrella, aproximadamente 10^{26} W. De nuevo, la cifra puede ser variable; el Sol emite aproximadamente $3,86 \times 10^{26}$ W. La cifra que daba Kardashev era de 4×10^{26} W.

Tipo III. Una civilización que es capaz de aprovechar toda la potencia disponible de una sola galaxia, aproximadamente 10^{37} W. Esta cifra es extremadamente variable, ya que las

²⁶ Ibidem.

galaxias tienen un rango de tamaños muy amplio. La cifra original de Kardashev fue de 4×10^{37} W. Todas estas civilizaciones son totalmente hipotéticas hoy en día, y, aunque la escala se usa por científicos del SETI, también lo usan autores de ciencia ficción y futurólogos como marco de trabajo teórico. Los siguientes dos tipos son propuestas adicionales no hechas por Kardashev. Una civilización de Tipo IV puede aprovechar la energía de un supercúmulo galáctico o incluso la totalidad de energía del universo visible. Se ha sugerido el Tipo IV como el límite teórico de la escala Kardashev. Una civilización Tipo V puede aprovechar la energía de múltiples universos.



Ilustración 11.²⁷

²⁷ Wiki, C. T. F. S. L. (s. f.). Escala de Kardashov. Ficción Sin Límites Wiki. https://ficcio-sin-limites.fandom.com/es/wiki/Escala_de_Kardashov

2.5. RENUNCIA DE TRABAJADOR CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA ES NULA SI NO ES ESPONTÁNEA Y LIBRE DE COACCIÓN.²⁸



Una de las manifestaciones de protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia es la estabilidad laboral reforzada. El ordenamiento constitucional reconoce la especial protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia, que se deriva de normas y principios de rango constitucional y de obligaciones internacionales asumidas por Colombia. Una de las manifestaciones de dicha protección es la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad, recordó la Corte Constitucional. La jurisprudencia constitucional definió reglas aplicables a cada modalidad de vinculación laboral y reconoció que la protección procede con independencia de la alternativa de trabajo a la cual esté vinculada la mujer en embarazo. En el caso de las mujeres que fueron despedidas en vigencia de un contrato a término indefinido cuyo empleador tenía conocimiento del estado de embarazo, hay lugar al reintegro y pago de salarios dejados de percibir. Y es que las conductas abiertamente discriminatorias en el ámbito laboral, que excluyen a las mujeres debido a su estado de embarazo o lactancia, son una forma de interferencia en sus derechos sexuales y reproductivos. En la sentencia T-202 del 2024, el alto tribunal señaló que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al trabajo y para preservarlo, entre otras razones, por sus decisiones reproductivas. (Lea: El caso de la mujer excluida de un proceso de selección laboral por su estado de embarazo). Nulidad de renuncia motivada. Ahora bien, la Sala precisó que la nulidad de una renuncia motivada ocurre cuando existe un vicio en el consentimiento del acto y su propósito es retrotraer la situación jurídica al momento anterior a la renuncia, lo cual provoca el reintegro y el reconocimiento de todas las acreencias laborales dejadas de percibir. Figura diferente al despido indirecto, que ocurre cuando el trabajador demuestra

²⁸ Redacción legis. Obtenido 2/03/2025: <https://ambitojuridico.com/noticias/laboral/civil-y-familia/derecho-la-estabilidad-ocupacional-reforzada-aplica-en-contratos>

que se vio obligado a renunciar por una de las justas causas imputables al empleador. Es constitucionalmente aceptable que un trabajador beneficiario de la estabilidad laboral reforzada termine su contrato de trabajo a través de una renuncia a su empleo. Sin embargo, este acto debe ser siempre espontáneo, libre de coacción y producto de la voluntad del trabajador, pues de lo contrario debe declararse nulo el acto de renuncia. Cuando las renunciaciones no cumplen con las características propias, se está ante una renuncia obligada, inducida e involuntaria. En estos eventos, indica la jurisprudencia, se activa la presunción de despido discriminatorio aplicable a la desvinculación laboral de una persona con fuero de estabilidad laboral reforzada (M. P. Natalia Ángel Cabo).



Ilustración 12.²⁹

²⁹ Espectador, E. (2021, 20 mayo). Si usted renuncia al trabajo presionado por su jefe, dicha dimisión es ineficaz y da lugar a indemnización. ELESPECTADOR.COM. <https://www.elespectador.com/colombia/mas-regiones/si-usted-renuncia-al-trabajo-presionado-por-su-jefe-dicha-dimision-es-ineficaz-y-da-lugar-a-indemnizacion-articulo/>

2.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.³⁰



El análisis de causa raíz es un proceso estructurado con el que buscan detalles de la cadena de eventos y condiciones (causas y efectos) que generaron el “Efecto Primario” (el problema). Como parte del análisis se debe considerar las siguientes causas: Causas inmediatas: Condiciones ambientales subestándares: Defectos de los agentes, riesgo de la ropa o vestuario, riesgos ambientales no especificados en otra parte, métodos o procedimientos peligrosos, riesgos de colocación o emplazamiento, inadecuadamente protegidos, riesgos ambientales en trabajos exteriores distinto a otros riesgos públicos, riesgos públicos, condiciones peligrosas no especificadas en otra parte. Actos subestándares: Omitir el uso de equipos de protección personal disponible, Omitir el uso de atuendo personal seguro, no asegurar o advertir, bromas o juegos pesados, uso inadecuado del equipo, uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo, falta de atención a las condiciones locativas, operar o trabajar a velocidad insegura, adoptar una posición insegura, errores de conducción, usar equipo inseguro. Causas básicas: Factor personal: Capacidad física / fisiológica inadecuada, capacidad mental / psicológica inadecuada, tensión física o fisiológica, tensión mental o psicológica, falta de conocimiento, falta de habilidad y motivación deficiente.

Factor de trabajo: Supervisión y liderazgo deficiente, ingeniería inadecuada, deficiencias en las adquisiciones, manutención deficiente, herramientas y equipos inadecuados, estándares deficientes de trabajo, uso y desgaste. Para el análisis de causa raíz se puede utilizar las siguientes metodologías: Análisis de Causa Raíz.

(Los 5 ¿Por qué?) Es una técnica donde deben tenerse en cuenta cinco preguntas mínimo, usadas en el análisis de un problema, para buscar las posibles causas y efectos principales de un incidente o accidente. Identificando la causa raíz de este. Esta

³⁰ Ibidem.

metodología se basa en un proceso de trazabilidad, donde se hacen preguntas para analizar las posibles causas del problema, caminando hacia atrás, hasta llegar a la última causa que origino el problema. Tenga en cuenta que no tienen por qué ser exactamente 5 preguntas, sino que esto va a depender de la longitud y complejidad del proceso causal del problema. Estructura básica Aborda el problema y pregunte “por qué” cinco veces: **¿Por qué sucede el accidente? ¿Por qué no estaba capacitado? ¿Por qué llevaba exceso de velocidad? ¿Por qué no tenía el EPP necesario? ¿Por qué realizaba una actividad que no le correspondía?**



Ilustración 13.³¹

³¹ Admin. (2018, 6 marzo). Investigación de Accidentes e Incidentes Laborales. SyS FMQ. <https://sysfmq.com/investigacion-de-accidentes-e-incidentes-laborales/>

2.7. EL ABOGADO LABORALISTA Y LA ÉTICA LABORAL.³²



Dentro de la abogacía, una competencia que destaca en relación con la ética laboral es la del abogado laboralista, profesional que se dedica a proteger los derechos de los empleados y velar por que se cumplan las leyes laborales dentro del ámbito empresarial. En esta área, la ética laboral es especialmente relevante ya que requiere abordar temas sensitivos relacionados con los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de los empleadores.

Importancia de la ética laboral en la abogacía: La ética profesional es crucial en profesiones cuyas decisiones tienen consecuencias en la vida de otras personas, como es en el caso de la abogacía. Es por esto por lo que en sus códigos éticos priman comportamientos apegados a la verdad y justicia, pero también al secreto profesional y la confidencialidad. La importancia de la ética laboral en la abogacía radica en los diversos aspectos básicos necesarios para el cumplimiento de responsabilidades y deberes éticos por parte de los abogados en su día a día como: Confianza y reputación. Los abogados éticos construyen su reputación ganándose la confianza de sus clientes y colegas. Integridad. Respetar las reglas y normas establecidas, promover la justicia y equidad social y no manipular o distorsionar la información para obtener ventajas son responsabilidades de un abogado ético. Relaciones profesionales. Una relación de respeto y colaboración entre colegas ayuda a un mejor funcionamiento del sistema legal y a la resolución efectiva de conflictos. Confidencialidad. Los abogados deben mantener la confidencialidad de la información proporcionada por sus clientes; es decir: no aportar ningún dato a terceros sin su consentimiento, a no ser que haya una obligación legal. Competencia profesional. Es también parte de la ética laboral de un abogado no aceptar casos para los cuales no esté suficientemente capacitado. Respeto. Dentro de la ética

³² Ibidem.

profesional, los profesionales del derecho deben fomentar un ambiente laboral inclusivo y respetar la diversidad. Independencia. Los abogados ejercerán su profesión con independencia y evitando cualquier influencia que pueda comprometer su imparcialidad y objetividad.



Ilustración 14.³³

³³ De Redacción de la Universidad Internacional de la Rioja, E. (2024, 19 noviembre). ¿Qué es la ética laboral? Claves e importancia en la abogacía. Universidad Virtual. | UNIR Colombia - Maestrías y Grados Virtuales. <https://colombia.unir.net/actualidad-unir/etica-laboral/>

2.8. MÁS GENTE, MÁS TECNOLOGÍA, MÁS EMPLEO: CÓMO FOMENTAR EL CRECIMIENTO INCLUSIVO.³⁴



El crecimiento demográfico y la innovación tecnológica no tienen por qué empeorar la desigualdad en los países en desarrollo. Son dos fuerzas que también pueden ofrecer nuevas oportunidades para promover el crecimiento y generar empleo, pero con resultados a largo plazo que dependen de las decisiones sobre políticas que se tomen hoy en día. No obstante, esas decisiones no son fáciles, ya que las políticas en pro del crecimiento sostenido e inclusivo pueden estar en conflicto con las necesidades a corto plazo. Aquí analizamos las disyuntivas y la manera de conjugar las metas a corto y largo plazo relativas al crecimiento sostenible e inclusivo. Crecimiento demográfico y automatización. En comparación con las economías avanzadas, que ya están enfrentándose a los desafíos del envejecimiento y la disminución de la población, los países en desarrollo aún se encuentran en una etapa de crecimiento demográfico, en la que los niños están convirtiéndose en adultos en edad de trabajar. Según estimaciones de las Naciones Unidas, en África el segmento menor de 25 años representa un 60% de la población. Dado que el crecimiento demográfico supone un mayor número de trabajadores poco calificados, y que la automatización al mismo tiempo reduce la demanda de mano de obra, esta nueva generación de trabajadores prosperará solo si adquiere las aptitudes que exige el mercado. La automatización ya está afectando la creación de empleo en las economías avanzadas, y está degradando la tradicional ventaja de mano de obra barata de los países en desarrollo, en donde, según estimaciones del Banco Mundial, dos tercios de los trabajos son susceptibles de mecanización. Por ejemplo, un reciente informe McKinsey indica que los robots con tecnología actual ya podrían realizar más del 50% de las actividades laborales en países

³⁴ Stefania Fabrizio. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2017/12/04/more-people-more-technology-more-jobs-how-to-build-inclusive-growth>

como Kenya y Colombia. Además, el avance tecnológico podría agudizar la “polarización” del mercado laboral, con grandes cantidades de trabajadores muy poco calificados y trabajadores altamente calificados, lo cual agravaría la desigualdad e iría en menoscabo del crecimiento inclusivo. La escasez de trabajadores calificados y de infraestructura, como electricidad y carreteras, restringe aún más el crecimiento inclusivo. En el discurso principal que pronunció en la reciente conferencia organizada por el FMI sobre las tendencias, las oportunidades y los desafíos del crecimiento inclusivo de los países de bajo ingreso de aquí hasta 2030 (“Towards 2030: Trends, Opportunities, Challenges, and Policies for Inclusive Growth”), el economista de Harvard Dani Rodrik sostuvo que la continua modernización de las aptitudes manufactureras ha tenido como consecuencia hasta ahora una reducción de los puestos de trabajo en manufactura para obreros poco calificados. Este proceso de ‘desindustrialización prematura’ está provocando un replanteamiento del modelo de crecimiento en los países en desarrollo, que están empezando a desindustrializarse más pronto y en niveles de ingreso más bajos que antes. En este sentido, los países de bajo ingreso quizá no podrán beneficiarse de las oportunidades que impulsaron el desarrollo de muchos países de Asia oriental, ya que la automatización podría reducir la competitividad de su oferta de mano de obra. La tecnología puede ayudar.

2.9. COMPETENCIAS DEL LENGUAJE: LA ESTRUCTURA DE LOS ESTÁNDARES BÁSICOS DE COMPETENCIAS DEL LENGUAJE.³⁵

Ellos son: Producción textual Comprensión e interpretación textual Literatura Medios de comunicación y otros sistemas simbólicos Ética de la comunicación. Cabe anotar que el factor denominado Literatura supone un abordaje de la perspectiva estética del lenguaje. Como se dijo anteriormente, la Ética de la comunicación es un aspecto de carácter transversal que deberá abordarse en relación solidaria con los otros cuatro factores; a su vez, la gramática y el desarrollo cognitivo subyacente aparecen de forma implícita en todos los factores. Con esta organización de los estándares se recogen de manera holística los ejes propuestos en los Lineamientos para el área¹⁰ y se fomenta el enfoque interdisciplinario y autónomo por el que propugnan estos últimos. De esta manera, se proponen estándares que activen en forma integral los procesos a que aluden los ejes de los lineamientos, y que son:

(1) Procesos de construcción de sistemas de significación; (2) procesos de interpretación y producción de textos; (3) procesos culturales y estéticos asociados al lenguaje: el papel de la literatura; (4) principios de interacción y procesos culturales implicados en la ética de la comunicación y (5) procesos de desarrollo del pensamiento. Se precisa que aquí los procesos cognitivos no fueron asumidos como un factor, puesto que ellos no pueden desligarse de lo comunicativo y del uso del lenguaje. Queda claro, entonces, cómo en esta propuesta de estándares se potencian los procesos referidos en los ejes expuestos en los Lineamientos -sin aislarlos- y se propone su desarrollo a partir del diálogo efectivo y enriquecedor entre ellos. Factores, estándares y subprocesos Cada uno de los estándares del lenguaje tiene una estructura conformada por un enunciado identificador y unos subprocesos que evidencian su materialización, a partir de los cinco factores a los que se ha hecho referencia. En el enunciado identificador del estándar se exponen un saber específico y una finalidad inmediata y/o remota de ese saber, lo que a su vez

³⁵ José Ignacio Correa Medina. Estándares básicos de competencias del lenguaje. Ministerio de educación. Obtenido: 1/04/2025: [chrome- extension://efaidnbmninnibpcapjpcgicfindmkaj/https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf)

constituye el proceso que se espera lleve a cabo el estudiante una vez se hayan dado las condiciones pedagógicas necesarias para su consolidación. En los subprocesos básicos se manifiesta el estándar y aunque no son los únicos¹¹, sí un niño, niña o joven cumplen el papel de ser referentes básicos del proceso que puede adelantar un niño, niña o joven en su formación en lenguaje.



Ilustración 15.³⁶

³⁶ Urbina, R. (2021, 23 febrero). Competencia lingüística, competencia pragmática y competencia comunicativa. Pragmática UBU. <https://urbinavolant.com/pragmaubu/2016/02/10/competencia-linguistica-competencia-pragmatica-y-competencia-comunicativa/>

2.10. MEJORES REDES SOCIALES PARA BUSCAR EMPLEO.³⁷

A continuación, encontrarás las principales redes sociales profesionales para encontrar trabajo en Internet.

- LinkedIn. Es la red social profesional por excelencia y la que más usuarios registrados tiene. Es utilizada tanto por usuarios que buscan empleo, como por reclutadores que buscan candidatos. La creación de tu perfil en esta red es similar a publicar un CV. Puedes crear una red de contactos profesional y unirte a grupos que comparten tus mismos intereses. También puedes acceder a ofertas de empleo.
- Xing. Es similar a LinkedIn. Te permite contactar con profesionales de cualquier sector y consultar ofertas de trabajo. También puedes apuntarte a grupos de tu interés y compartir información y opiniones sobre temas específicos.
- Shapr. Esta red social te ayuda a conectar con personas de tu ámbito laboral que tengan tus mismos intereses. Puedes filtrar según tus objetivos, por ejemplo, encontrar un trabajo, hacer amigos, reclutar talento o encontrar mentores.
- BeBee. Se trata de una red social nacida en España centrada en la marca personal. En base a tus intereses profesionales, podrás encontrar ofertas de empleo, contactar con profesionales del sector y crear tu propio blog.
- Womenalia. Está enfocada principalmente al networking entre mujeres. La finalidad de esta red social es fomentar el talento femenino en los diferentes sectores profesionales. Su funcionamiento es muy parecido al de las otras redes sociales, permite crear un perfil de usuario y acceder a diferentes contenidos de desarrollo profesional.

³⁷ 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/>

- Gust. Es una red social profesional dirigida a startups. La finalidad de esta plataforma es poner en contacto a emprendedores y ayudarte en la gestión de tu nueva empresa, fundamentalmente, en búsqueda de inversores y financiación.



Ilustración 16.³⁸

³⁸ Impulso. (2023, 23 noviembre). Descubre cómo usar tus redes sociales para conseguir empleo. Impulso06. <https://impulso06.com/descubre-como-usar-tus-redes-sociales-para-conseguir-empleo/>

2.11. PASOS PARA ELEGIR TU FUTURO.³⁹



Pasos principales que te ayudarán a escoger tus estudios y tu profesión. ¿Tienes que escoger unos estudios? ¿Ha llegado el momento de escoger? ¿Tienes un montón de dudas sobre cómo hacerlo? Seguro que tienes muchas dudas y a medida que vas informándote te van surgiendo más. Esto es bueno, porque significa que es una decisión importante para ti y la quieres tomar con fundamentación y con la máxima información posible. Cada día tomas más de una decisión: qué te pones de ropa, qué comes, qué series miras, etc. Son decisiones tan habituales que no te suponen ninguna dificultad. Pero seguro que antes de cada pequeña decisión, sigues los siguientes pasos: Te informas. Reflexionas (teniendo en cuenta tus gustos). Decides. Para poder escoger unos estudios y una futura profesión, el proceso es el mismo, pero deberás tener en cuenta más variables y tendrás que informarte bien de algunos aspectos que es posible que no conozcas o conozcas poco. Además, este proceso no tiene una única respuesta válida, es decir, para llegar a un mismo objetivo lo puedes hacer desde diferentes caminos, o puede que introduzcas cambios en tu camino a lo largo del proceso. Lo que es importante es que tomes la decisión informándote y valorando todas las opciones. A continuación, estos son los tres principales pasos del proceso de decisión y la información sobre qué hacer en cada uno de ellos:

PASO 1: CONÓCETE. Autoconocimiento: Identifica tu perfil personal: personalidad, habilidades, competencias, valores e intereses. Este paso lo puedes hacer reflexionando y siguiendo los consejos de nuestro apartado de descubre cómo eres, o puedes realizar un test de orientación, como nuestra prueba de orientación GR. Además de reflexionar, pregunta a los demás (amistades, familiares, etc.) cómo te ven, esto te ayudará a identificar algunas de tus cualidades.

³⁹ Ibidem.

PASO 2: INFÓRMATE DE TODA LA OFERTA FORMATIVA. Oferta académica. Descubre todos los ciclos formativos, grados universitarios, masters y cursos que existen. Seguro que hay muchos más de los que te imaginabas. Además de conocerlos, es importante que leas con atención sus características (contenidos, duración, precio, centros dónde se imparte, etc.), requisitos de acceso, titulación que se obtiene y salidas profesionales. Para poder elegir, tienes que confirmar dos aspectos fundamentales: que dispones de los requisitos de acceso a los estudios que estás valorando, y que te gustan y te interesan las salidas profesionales de estas formaciones. Dos recursos que te ayudarán en la elección de unos estudios son: Contenidos del sector educativo: información de los diferentes tipos de estudios y sus características. Diccionario de estudios: información detallada de todos los estudios homologados. La mayoría de los centros realizan jornadas de puertas abiertas. Aprovecha esta oportunidad para conocer más de cerca los estudios y los diferentes centros formativos. Allí podrás preguntar y conocer a estudiantes y profesores que te podrán resolver tus dudas.

PASO 3: EXPLORA EL MERCADO LABORAL. Mercado de trabajo: El mercado laboral ofrece millones de oportunidades, en profesiones más clásicas y en nuevas profesiones. Para poder encontrar tu profesión tienes que conocer los diferentes sectores ocupacionales e investigar las diferentes profesiones: tareas que realiza el profesional, sitios en los que trabaja, aptitudes que son necesarias para ejercer la profesión, estudios necesarios para acceder, etc. El diccionario de profesiones te ayudará a conocer de cerca muchas profesiones. Otra forma de conocer las profesiones y los profesionales es preguntando. Si conoces a personas que se dedican a un sector que te interesa, pregúntales cómo es su trabajo, si tienes la oportunidad de visitar una empresa, hazlo. Toda esta información de primera mano te ayudará a conocer de cerca la profesión.

2.12. LA LINGÜÍSTICA TEXTUAL.⁴⁰



El término “lingüística textual” se designa con otros nombres como texto lingüístico, análisis del discurso, gramática del texto o ciencia del texto. Esta nueva orientación en el estudio del lenguaje surgió en Europa en la década de los setenta. Fue sustentada por el holandés Teun van Dijk, quien consideró insuficiente estudiar solo las estructuras oracionales; y optó por el análisis del texto, entendido como la articulación, coordinación y subordinación de las secuencias oracionales en el discurso. El nuevo enfoque obtiene el estatus de ciencia porque estudia el proceso total de los actos comunicativos del hombre con una teoría propia, una metodología y unas terminologías específicas. La teoría textual explica la noción de competencia comunicativa y lingüística como la integración de conocimientos, habilidades y actitudes para usar los signos de la lengua en un contexto y situación determinados. Considera que el lenguaje es el instrumento para compartir conocimientos, pensamientos, ideas, opiniones, etc. No analiza la oración (ente abstracto y aislado), sino la estructura del discurso (unidad semántica) producida con intención y propósito definidos en una situación comunicativa concreta; e incluye nuevas categorías de análisis: macroestructura y superestructura, así como propiedades textuales de adecuación (coherencia y cohesión), tipología textual y género, procesos cognitivos (mecanismos y operaciones) de comprensión, interpretación y producción del discurso. No excluye las convenciones sociales en la comunicación, ni la situación comunicativa.

⁴⁰ Ibidem.

2.13. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS DE LA UNIDAD DE PENSIONES Y PARAFISCALES.⁴¹



El Sistema de Gestión de Riesgos de La Unidad, es un conjunto de componentes que brindan las bases y disposiciones, para la aplicación sistemática de prácticas de gestión que permitan el establecimiento del contexto, identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y revisión de los riesgos a los que está expuesta, entendiendo los riesgos como aquellos factores e influencias, internas y externas, que crean incertidumbre y afectan el logro de los objetivos de la entidad.

El objetivo principal del sistema es el fortalecimiento y consolidación de la cultura de gestión de riesgos en La Unidad, mediante un trabajo específico en los siguientes campos:

- Alineación de la estrategia corporativa con los riesgos.
- Definición de apetito y tolerancia de los riesgos.
- Establecimiento de la estructura del gobierno de los riesgos.
- Mejoramiento en la identificación, valoración y medición de los riesgos, involucrando análisis estadístico de información.
- Evaluación y mejora de los controles diseñados para mitigar los riesgos.
- Mejoramiento en el monitoreo de los riesgos.
- Modificación de los mecanismos de reporte de materialización de riesgos, y de formulación y seguimiento a la ejecución de planes de acción. Concienciación a funcionarios y proveedores en relación con su papel en la creación de la cultura de gestión del riesgo.

⁴¹ Unidad de Pensiones y Parafiscales - UGPP – Obtenido 15/05/2025: <https://www.ugpp.gov.co/>

Propósito del sistema: La implementación del Sistema de Gestión de Riesgos genera los siguientes beneficios y ventajas en todos los niveles de La Unidad y en la interrelación con sus grupos de interés:

- Incrementa la capacidad de la Unidad para lograr sus objetivos mediante la identificación y tratamiento preventivo de los riesgos potenciales.
- Facilita a la alta Dirección la toma de decisiones basada en riesgos, disminuyendo el nivel de incertidumbre.
- Potencia la eficacia de la Unidad en la asignación y priorización de recursos hacia los procesos críticos que requieren mayor aseguramiento y monitoreo por su nivel de riesgo.
- Incrementa la eficiencia de los procesos al estar mejor asegurados por puntos de control y monitoreados sus riesgos por indicadores, disminuyendo reprocesos, costos de oportunidad y garantizando que las salidas cumplan con los requerimientos de oportunidad y calidad establecidos.
- Incrementa la confianza de los grupos de interés en la Unidad por la oportunidad, seguridad y transparencia percibida en los servicios ofrecidos.

2.14. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES.⁴²



Manuel Velázquez indica que la ergonomía y la psicología aplicada han sido las dos últimas disciplinas relacionadas con la prevención de riesgos laborales en desarrollarse. Y define a la ergonomía, de modo general como la búsqueda de la adaptación del trabajo al hombre o la “tecnología que se ocupa de las relaciones entre el hombre y el trabajo”. Expone que en su concepción más amplia la Psicología aplicada abarca a la psicología aplicada e incluso, a otras disciplinas como la higiene y la seguridad, más otros conceptos más estrictos, la reducen a la prevención de los trastornos músculo esqueléticos en el diseño de los puestos de trabajo y de las tareas, y a la “ergonomía cognitiva” centrada en la concentración y atención necesaria en el trabajo y la prevención de los problemas derivados de la carga mental.

Así mismo para que la ergonomía lograra el rango de conocimiento científico sistematizado, fueron consideradas también las múltiples experiencias negativas que la historia laboral del hombre nos ha dejado. La Psicología se orientaría hacia el estudio de los riesgos para la salud de los trabajadores que se derivan de su interrelación nociva con la organización y las relaciones sociales que se desarrollan en el medio ambiente laboral. Atendiendo tanto a la ergonomía como a la psicología aplicada, me avocaré a las causas que conforme a las investigaciones realizadas, considero de mayor importancia abordar para su exposición como los principales riesgos psicosociales laborales: Por lo que atendiendo a sus características más son: 1) El Estrés laboral; 2) El Síndrome de Burnout o del Trabajador “quemado”; 3) La Precariedad Laboral; 4) El Mobbing o Acoso Emocional Laboral; 5) El Hostigamiento y el Acoso Sexual laboral; 6) La Violencia de Género en las relaciones laborales; 7) La Discriminación en el trabajo; 8) La Violencia o Acoso laboral; 9) La ansiedad y la depresión; 10) Los accidentes e incidentes de trabajo.

⁴² Ibidem.

3. INTERVENCIÓN

CARMEN SOFIA TAMARA

OCHOA.

3.1. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.



En la sentencia csj sl720-2021, la Corte señaló que la huelga es un derecho humano atribuido individualmente a los trabajadores, aunque su ejercicio debe ser colectivo. En este sentido, la huelga puede ser ejercida a través de una organización sindical (en representación de los trabajadores) o por un grupo de trabajadores no sindicalizados, pues no existe en nuestro ordenamiento jurídico «una concepción orgánica de la huelga, en virtud de la cual los únicos legitimados para declararla sean los sindicatos y, por consiguiente, son legítimas las denominadas huelgas no sindicales o espontáneas, es decir, aquellas que no son declaradas, dirigidas o controladas por una agremiación sindical». La huelga puede perseguir cualquier finalidad de interés para los trabajadores. En la sentencia csj sl1680-2020, la Corte consideró que la finalidad de la huelga puede rebasar el ámbito de la negociación colectiva y perseguir cualquier objetivo siempre que sea de interés para los trabajadores.

Esto significa que las huelgas sociopolíticas, de solidaridad, contractual, por incumplimiento de las obligaciones del empleador y en general aquellas que pretendan «cubrir variadas finalidades siempre que sean de interés para los trabajadores son legítimas». Por tanto, la Corte tiene el criterio que «en esta materia sigue teniendo vigencia el principio de que la huelga es el medio legítimo para la defensa de cualquier interés profesional, social o económico de los trabajadores».

3.2. OBJETIVO 5 DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS: LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.⁴³



La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030. Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social. De media, las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres. La violencia y la explotación sexuales, el reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la discriminación en los cargos públicos siguen suponiendo enormes obstáculos. Todas estas desigualdades se han visto agravadas por la pandemia de la COVID-19: han aumentado las denuncias por violencia sexual, las mujeres han asumido más trabajo de cuidados debido al cierre de escuelas, y el 70 % del personal sanitario y social del mundo son mujeres. Al ritmo actual, se calcula que se tardará 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales. Es necesario un liderazgo político, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para dismantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales.

⁴³ Ibidem.

¿Cuánto hemos avanzado? Gracias a los compromisos internacionales para promover la igualdad de género se ha avanzado en algunos ámbitos: los casos de matrimonio infantil y mutilación genital femenina (MGF) han disminuido en los últimos años, y la representación de la mujer en la esfera política es mayor que nunca. Aun así, sigue sin cumplirse la promesa de un mundo en el que todas las mujeres y niñas disfruten de plena igualdad de género y en el que se hayan eliminado todas las barreras jurídicas, sociales y económicas que impiden su empoderamiento. De hecho, ese objetivo está probablemente aún más lejano que antes, ya que las mujeres y niñas están siendo duramente castigadas por la pandemia de la COVID-19.

¿Existen otros desafíos relacionados con la igualdad de género? Sí. En todo el mundo, casi la mitad de las mujeres casadas no tienen poder de decisión sobre su salud y sus derechos sexuales y reproductivos. El 35 % de las mujeres entre 15 y 49 años habían sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja o por una persona que no era su pareja. 1 de cada 3 niñas de entre 15 y 19 años ha sufrido algún tipo de mutilación genital femenina o ablación en los 30 países de África y Oriente Medio, donde esta peligrosa práctica es más común, y que conlleva un alto riesgo de hemorragias prolongadas, infecciones (incluido el VIH), complicaciones en el parto, infertilidad y muerte. Este tipo de violencia no solo perjudica a las mujeres y niñas a título individual, sino que también deteriora su calidad de vida en general y obstaculiza su participación en la sociedad.

¿Por qué debería importarme la igualdad de género? La igualdad de género es un derecho humano fundamental, independientemente del país de residencia. Avanzar en la igualdad de género es fundamental para crear una sociedad sana en todos sus ámbitos, desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de niñas y niños.

¿Qué podemos hacer? Si eres una niña, debes seguir estudiando, ayudar a tus compañeras a hacer lo mismo, y luchar por tu derecho a acceder a los servicios adecuados de salud sexual y reproductiva. Si eres una mujer, debes hacer frente a los prejuicios inconscientes y al sesgo de género implícito que crean una barrera involuntaria

y a menudo invisible para la igualdad de oportunidades. Si eres un hombre o un niño, debes acompañar a las mujeres y las niñas en la consecución de la igualdad de género y el fomento de unas relaciones sanas y respetuosas. Puedes contribuir a financiar campañas educativas para frenar prácticas culturales como la mutilación genital femenina y cambiar leyes perjudiciales que limitan los derechos de mujeres y niñas y les impiden desarrollar todo su potencial. La Iniciativa Spotlight es una campaña conjunta de la Unión Europea y las Naciones Unidas, de carácter mundial y plurianual, orientada a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, y que supone el principal esfuerzo del mundo orientado a poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas.

3.3. OBJETIVO 9 DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS: CONSTRUIR INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES, PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN SOSTENIBLE Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN.⁴⁴



El Objetivo 9 pretende construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación. El crecimiento económico, el desarrollo social y la acción por el clima dependen en gran medida de las inversiones en infraestructuras, el desarrollo industrial sostenible y el progreso tecnológico. Ante la rápida evolución del panorama económico mundial y el aumento de las desigualdades, el crecimiento sostenido debe implicar una industrialización que, en primer lugar, haga accesibles las oportunidades a todas las personas y, en segundo lugar, se apoye en la innovación y en infraestructuras resistentes. La industria manufacturera mundial, considerada uno de los motores del crecimiento económico global, ha venido experimentando un declive constante debido a los aranceles y las tensiones comerciales, incluso antes del inicio de la pandemia de la COVID-19. El declive de la industria manufacturera provocado por la pandemia ha tenido graves repercusiones en la economía mundial. Esto se debe principalmente a la elevada inflación, los cambios en el precio de la energía, las continuas interrupciones en el suministro de materias primas y productos intermedios, y la desaceleración de la economía mundial. Mientras que los países menos adelantados (PMA) de Asia han realizado progresos considerables, los PMA de África tendrían que cambiar la trayectoria actual e intensificar significativamente sus avances para alcanzar el objetivo de aquí a 2030. Sin embargo, las industrias de tecnología media-alta y alta mostraron sólidas tasas de crecimiento.

⁴⁴ Ibidem.

¿Cuánto hemos avanzado?

En 2022, el 95 % de la población mundial tenía acceso a una red de banda ancha móvil, pero algunas zonas continúan desatendidas. A nivel mundial, la inversión en investigación y desarrollo —así como la financiación destinada a infraestructuras económicas en países en desarrollo— ha aumentado y se han logrado avances impresionantes en la conectividad móvil, con casi la totalidad de la población mundial (97 %) viviendo al alcance de una señal celular móvil.

¿Qué se debe hacer?

Invertir en infraestructuras —transporte, regadío, energía y tecnologías de la información y la comunicación— es crucial para lograr un desarrollo sostenible y empoderar a las comunidades de muchos países. Para alcanzar el Objetivo 9 en 2030, es esencial apoyar a los PMA, invertir en tecnologías avanzadas, reducir las emisiones de carbono y aumentar el acceso a la banda ancha móvil.

¿Por qué debería importarme?

La industrialización inclusiva y sostenible, junto con la innovación y la infraestructura, pueden dar rienda suelta a las fuerzas económicas dinámicas y competitivas que generan empleo e ingresos. Estas desempeñan un papel clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos. La expansión de nuevas industrias significa una mejora del nivel de vida para gran parte de la población. El medioambiente se verá beneficiado si las industrias aplican prácticas sostenibles.

¿Qué precio tendría la pasividad?

El precio para pagar sería elevado. Dado que la industria es uno de los principales impulsores de la agenda mundial para erradicar la pobreza y promover el desarrollo sostenible, acabar con la pobreza sería más difícil. Además, si no se mejoran las infraestructuras y se impulsa la innovación tecnológica, la asistencia sanitaria podría ser deficiente, el saneamiento inadecuado y el acceso a la educación limitado.

¿Qué podemos hacer para ayudar?

Establecer normas e impulsar regulaciones que garanticen que los proyectos e iniciativas de las empresas se gestionan de forma sostenible. Colaborar con las ONG y el sector público para impulsar el crecimiento sostenible en los países en desarrollo. Analizar el impacto de la industria en la vida y el bienestar de las personas y utilizar las redes sociales para presionar a los responsables políticos para que den prioridad a los ODS.

3.4. OBJETIVO 17 DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS: REVITALIZAR LA ALIANZA MUNDIAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE.⁴⁵



El Objetivo 17 pretende revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible. La Agenda 2030 es universal y exige la implicación de todos los países, tanto desarrollados como en desarrollo, para garantizar que nadie se quede atrás. También requiere la colaboración entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible solo se pueden conseguir con asociaciones mundiales sólidas y cooperación para garantizar que nadie se quede atrás en nuestro camino hacia el desarrollo. Sin embargo, no todos los países se encuentran en la misma situación de partida, y los países de ingresos bajos y medios afrontan enormes deudas que les impiden hacer avances en esta materia. Después de la pandemia de la COVID-19, los países en desarrollo se enfrentan a un aumento sin precedentes de los niveles de deuda externa, agravado por retos como una inflación extrema, la escalada de las tasas de interés, prioridades contrapuestas y una capacidad fiscal limitada, lo que subraya la urgente necesidad de alivio de la deuda y asistencia financiera. Aunque las corrientes de asistencia oficial para el desarrollo (AOD) siguen alcanzando máximos históricos, el aumento en 2022 se atribuye principalmente al gasto en refugiados en los países donantes y a la ayuda a Ucrania. Para tener éxito, es necesario movilizar tanto los recursos existentes como los adicionales, y los países desarrollados deberán cumplir sus compromisos de aumentar la asistencia oficial para el desarrollo.

⁴⁵ Ibidem

¿Por qué?

Las consecuencias de la pandemia de la COVID-19 han puesto en evidencia que reforzar el multilateralismo y las alianzas mundiales es más importante que nunca si queremos resolver los problemas del mundo.

¿Por qué debería importarme?

Luchamos juntos por el mismo motivo. La Agenda y sus 17 objetivos son universales y exigen la implicación de todos los países, tanto desarrollados como en desarrollo, para garantizar que nadie se quede atrás.

¿Cuánto hemos avanzado?

Los ODS han recibido un apoyo constante pero frágil, con importantes y persistentes desafíos. Los recursos financieros siguen siendo escasos, las tensiones comerciales han aumentado y siguen faltando datos cruciales. Una parte cada vez mayor de la población mundial tiene acceso a Internet y se ha creado un Banco de Tecnología para los Países Menos Adelantados, pero la brecha digital no ha desaparecido. Como socios.

¿qué tenemos que hacer para conseguirlo?

Necesitamos movilizar tanto los recursos existentes como los adicionales —desarrollo tecnológico, recursos financieros, capacidades— y los países desarrollados deberán cumplir sus compromisos de aumentar la asistencia oficial para el desarrollo. Las alianzas de múltiples partes interesadas serán cruciales para aprovechar las interrelaciones entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible para mejorar su eficacia e impacto y acelerar el progreso en la consecución de los Objetivos.

¿Cómo podemos garantizar que los recursos necesarios se movilicen de manera eficaz?

Los países serán los principales responsables de que se realice eficazmente. Se deberán realizar exámenes periódicos de los progresos en cada país, con la participación de la sociedad civil, las empresas y los representantes de los distintos grupos de interés. A nivel regional, los países intercambiarán experiencias y abordarán cuestiones comunes, mientras que anualmente, en el Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible (FPAN) de las Naciones Unidas, harán balance de los progresos realizados a nivel mundial, identificando carencias y problemas emergentes, y recomendando medidas correctoras.

¿Qué podemos hacer para ayudar?

Únase o cree un grupo en su comunidad local para promover la implementación de los ODS. Inste a sus gobiernos a que colaboren con las empresas e implementen los ODS.

3.5. LA FORMALIDAD Y LA INFORMALIDAD EN EL EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO.⁴⁶



La formalidad y la informalidad en el empleo son indicadores clave cuando se analizan el progreso de la economía y el logro de una mejor calidad de vida de la población, máximo si se considera que la informalidad es más marcada en las mujeres, por razones como, su menor participación en la ocupación, el trabajo en sectores más inestables, con mayor concentración de trabajo informal y en posiciones asociadas a trabajos por cuenta propia, trabajos familiares (en empresas o negocios propios de otros hogares sin remuneración y como empleadas domésticas), además de recibir bajos ingresos, más si se comparan con los de los hombres. La diferencia en la participación de mujeres y hombres es explicada por varios factores como: i) el tiempo que dedican las mujeres a las actividades domésticas y de cuidado es mayor que el de los hombres; II) la brecha salarial entre mujeres y hombres, debido a que ellos ganan más que las mujeres; III) las condiciones de trabajo precarias con baja remuneración y en condiciones poco favorables y sin la protección que ofrece la ley; IV) la elevada proporción de mujeres en trabajo no remunerado en casas de familias o en empresas o negocios de otros hogares y v) la segregación laboral. De los 9,2 millones de mujeres trabajadoras, el 61% laboran en empleos informales⁴ y el 85% están ocupadas en el área urbana. Asimismo, de los 1,4 millones de mujeres que trabajan en la zona rural, el 87% lo hacen en la informalidad, con una mayor afectación que la de los hombres (84% de informalidad) y, de los 7,8 millones de mujeres que trabajan en la zona urbana, el 56% lo realizan en la informalidad.

⁴⁶ DNP. Formalidad y la informalidad en el empleo. Obtenido 2/03/2025: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Boletin-Genero- Situacion-las-mujeres-empleo-for

3.6. METODOLOGÍA DE ÁRBOL DE CAUSAS PARA INVESTIGAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.⁴⁷



Es un diagrama que refleja la reconstrucción de la secuencia de antecedentes de un incidente o accidente, indicando las causas que lo ocasionaron de forma lógica y la relación existente entre estos. El árbol causal, refleja de manera gráfica los hechos y causas relacionadas con el accidente que se está investigando, facilita la detección de causas ocultas, el análisis debe desarrollarse en torno al siguiente interrogante.

¿Qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?

La construcción del árbol tiene dos fases, primero se obtiene información de lo sucedido, con testimonios de primera fuente, con las palabras de los principales testigos y su posterior reconstrucción del siniestro; segundo la verdadera investigación que relaciona los datos obtenidos en la primera fase; así es como este árbol se va desarrollando. Desde el último hecho ocurrido, o sea, desde la materialización del problema que puede ser, por ejemplo, un golpe o daño físico hasta ir analizando situación por situación para establecer la causa primera del hecho, así se ven las causas de fondo y no lo que a primera vista se puede diagnosticar. Luego de estos pasos, la empresa debe tomar en cuenta los resultados, es decir, tomar medidas para que los errores que se presentaron, no se repitan (lecciones aprendidas).

⁴⁷ Manual del accidente de trabajo. Positiva Compañía de Seguros S.A./ARL

3.7. ÉTICA LABORAL: QUÉ ES, FUNCIONES Y EJEMPLOS.⁴⁸



Veamos qué es la ética laboral y por qué es importante en el mundo laboral y en la sociedad. Al llevar a cabo una profesión es imprescindible actuar bajo una serie de normas éticas y morales que garanticen el respeto hacia las personas por parte del trabajador, pensando más en el beneficio común que no en el individual. La ética laboral es el conjunto de normas que establecen qué está bien y qué no en el desarrollo de una determinada actividad profesional. Normalmente quebrantarlas solo implica la pérdida de prestigio y confianza en el trabajador que no las ha seguido.

¿Qué es la ética laboral? La ética laboral, también conocida como ética profesional, hace referencia al conjunto de normas y valores que sirven para mejorar el desarrollo de las actividades en un puesto de trabajo. Estas normas sirven de pautas éticas que determinan qué es lo apropiado y qué no en un contexto laboral. En la mayoría de los casos, la ética laboral de cada empleo está basada en los valores universales que rigen la ética humana, esto es, cómo comportarse de forma respetuosa con los demás y con uno mismo. La ética se puede definir como la disciplina encargada de estudiar los comportamientos de los seres humanos bajo normas que fomentan la armonía social. Partiendo de esto, podemos entender que la ética laboral es fundamental en cualquier trabajador, ya que implica la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la constancia, la justicia, la discreción y la puntualidad, por decir unos pocos. A veces surgen conflictos cuando hay discrepancias entre la ética profesional y la ética personal. En estos casos, los individuos pueden tomar medidas, como por ejemplo la objeción de conciencia si se cree que no se está actuando correctamente o lo que el empleo solicita hacer choca frontalmente con las creencias de uno mismo.

⁴⁸ Nahum Montagud Rubio. Ética laboral: qué es, funciones y ejemplos, Psicología y mente. Obtenido 17/03/2025: <https://psicologiymente.com/organizaciones/etica-laboral>

¿Para qué sirve la ética profesional? La ética laboral determina cómo debe actuar un profesional ante una situación determinada. Los trabajadores de prácticamente cualquier profesión se enfrentan a todo tipo de situaciones diariamente, entre ellas algunas que requieren de la toma de decisiones morales. La ética laboral prevé los posibles errores que se puedan dar y determina qué está bien y qué no, tanto moral como éticamente en el ejercicio de una profesión. La ética de este tipo busca favorecer el bien común por encima de los intereses particulares de cada trabajador. Muchas profesiones y organizaciones poseen sus propios códigos éticos, donde se detallan de forma explícita los valores que deben ser respetados en el puesto de trabajo. Estas normas deben ser conocidas por todos los trabajadores del campo profesional en cuestión.



Ilustración 17.⁴⁹

⁴⁹ Vea, R. (2025, 9 mayo). Ética laboral: definición y ejemplos. SMOWL Proctoring | Sistema de supervisión para exámenes online. <https://smowl.net/es/blog/etica-laboral/>

3.8. LOGRAR LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EXIGIRÁ UN ESFUERZO EXTRAORDINARIO POR PARTE DE TODOS.⁵⁰



El impacto de la pandemia sobre la población pobre del mundo ha sido especialmente duro. La COVID-19 habría empujado a alrededor de 100 millones de personas a una situación de pobreza extrema solo en 2020, y las Naciones Unidas advierten que en algunas regiones la pobreza podría aumentar hasta niveles no vistos en 30 años. La crisis actual ha frustrado los avances hacia objetivos de desarrollo básicos, debido a que los países en desarrollo de bajo ingreso deben ahora compaginar el gasto urgente para proteger vidas y medios de subsistencia con las inversiones a más largo plazo en salud, educación, infraestructura física y otras necesidades esenciales.

En un nuevo estudio, proponemos un marco con el que los países en desarrollo pueden evaluar las opciones de política económica que pueden aumentar el crecimiento a largo plazo, movilizar más ingresos y atraer inversiones privadas con el fin de lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Aun con ambiciosas reformas nacionales, la mayoría de los países en desarrollo de bajo ingreso no podrán obtener los recursos necesarios para financiar estos objetivos. Necesitan el apoyo decisivo y extraordinario de la comunidad internacional, que incluye a donantes privados y oficiales, y a las instituciones financieras internacionales. Un revés importante En 2000, los dirigentes mundiales se dispusieron a terminar con la pobreza y a crear una senda de prosperidad y oportunidad para todos. Estos objetivos se plasmaron en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y, 15 años después, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible previstos para 2030. Estos últimos representan un proyecto compartido de paz y prosperidad, para las personas y el planeta, ahora y en el futuro. Exigen inversiones importantes, tanto en capital humano

⁵⁰ Dora Benedek. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2021/04/29/blog-achieving-the-sustainable-development-goals>

como físico. Hasta hace poco, el desarrollo progresaba de forma constante, aunque desigual, con éxitos medibles en la reducción de la pobreza y la mortalidad infantil. Pero ya antes de la pandemia, muchos países no se encontraban en vías de cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de aquí a 2030. La COVID-19 ha golpeado con fuerza la agenda de desarrollo, infectando a más de 150 millones de personas y acabando con la vida de más de 3 millones. Ha sumergido al mundo en una grave recesión, que ha revertido las tendencias de convergencia del ingreso entre países en desarrollo de bajo ingreso y economías avanzadas. Desde que comenzó la pandemia, el FMI ha otorgado financiamiento de emergencia por valor de USD 110.000 millones a 86 países, entre los que se encuentran 52 beneficiarios de bajo ingreso. Hemos comprometido en total USD 280.000 millones, y prevemos una asignación general de DEG de USD 650.000 millones que beneficiará a los países pobres sin sumarse a la carga de sus deudas. El Banco Mundial y otros socios en el desarrollo también han ofrecido su apoyo. Aunque esto por sí solo no es suficiente.



Ilustración 18.⁵¹

⁵¹ García, J. (2024, 5 febrero). Desarrollo sostenible según la ONU: Definición y principios. Capas de la Tierra. <https://capasdelatierra.win/development-sustainable-according-to-the-un-definition-and-principles/>

3.9. COMPETENCIAS DEL LENGUAJE: LAS MANIFESTACIONES DEL LENGUAJE.⁵²



La transmisión de información Además de posibilitar la relación intersubjetiva, las manifestaciones del lenguaje permiten que los individuos puedan llevar información nueva a los otros. Además de posibilitar la relación intersubjetiva, las manifestaciones del lenguaje permiten que los individuos puedan llevar información nueva a los otros. De acuerdo con esto, sistemas como la lengua, la pintura, el cine, la literatura, la matemática, entre otros, le brindan al individuo la opción de transmitir informaciones (conceptos, datos, cifras, concepciones ideológicas, hipótesis, teorías...) acerca de la realidad, natural o cultural, sea perceptible o no, de tal forma que se convierten en medios que permiten la formalización del conocimiento que la inteligencia humana ha ido construyendo, a la vez que permiten tener acceso al mismo. Según esto, la formación en lenguaje debe ofrecer las herramientas necesarias al individuo para desarrollar su capacidad de producir nuevos significados o, si se quiere, nuevos conocimientos, que sean inteligibles y sustentados, independientemente de quien los produce. Solamente así, el desarrollo de nuevos campos del saber podrá verse beneficiado y enriquecido. La representación de la realidad El lenguaje permite organizar y darle forma simbólica a las percepciones y conceptualizaciones que ha adelantado el individuo, pues a través del lenguaje –y gracias a la memoria– puede construir y guardar una impronta conceptual de la realidad, organizada y coherente, que constituye el universo del significado y del conocimiento que tiene de la realidad. Ha de ser meta de la formación en lenguaje crear las condiciones que le permitan a los individuos desarrollar su capacidad de organizar y estructurar, de forma conceptual, su experiencia y, en consecuencia, elaborar complejas representaciones de la realidad para utilizarlas y transformarlas cuando así lo requieran.

⁵² José Ignacio Correa Medina. Estándares básicos de competencias del lenguaje. Ministerio de educación. Obtenido: 1/04/2025: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf)

La expresión de los sentimientos y las potencialidades estéticas Como se dijo, el lenguaje permite la creación de una representación conceptual de la realidad y, a la vez, ofrece la oportunidad de darle forma concreta a dicha representación, ya sea de manera tendiente a la “objetividad” como, por ejemplo, en el discurso técnico y científico, o de manera “subjetiva”, con lo cual surgen, entre otras, las expresiones emotivas y artísticas. Así, diversas manifestaciones del lenguaje le brindan al individuo la posibilidad de expresar sus sentimientos más personales, en modalidades como el diario íntimo, la literatura, la pintura, la música, la caricatura, el cine, la escultura.



Ilustración 19.⁵³

⁵³ Infobae. (2018, 11 diciembre). Ni «amigues», ni «todxs»: la RAE rechazó distintas manifestaciones del lenguaje inclusivo. Infobae. <https://www.infobae.com/tendencias/2018/12/11/ni-amigues-ni-todxs-la-rae-rechazo-distintas-manifestaciones-del-lenguaje-inclusivo/>

3.10. LA RED DE CONTACTOS PROFESIONALES.⁵⁴



Qué es el networking: El networking consiste en formar una red de contactos profesionales que en algún momento te puedan ayudar a lograr un puesto de trabajo, tener nuevas oportunidades profesionales o captar clientes para tu negocio. La red de contactos que creemos y posteriormente también cuidemos nos va a dar un sinfín de posibilidades en el mundo laboral. Por qué el networking es importante para los negocios y la búsqueda de empleo El networking es especialmente interesante para las personas que tienen su propio negocio o desean crearlo, como emprendedores, autónomos o empresarios. Asistir a encuentros de networking presenciales o virtuales o unirse a grupos de redes sociales profesionales te permitirá contactar con profesionales del mismo sector, detectar inversores o socios, dar visibilidad a tu negocio o contactar con posibles proveedores y clientes. Asimismo, crear una red de contactos es importante para todo el que quiere encontrar trabajo o acceder uno mejor que el que tenemos. Está claro que no es lo mismo ser uno de los cientos o incluso miles de candidatos que envían su currículum a las empresas, que conocer directamente a la persona que te puede abrir la puerta de esa nueva oportunidad. Además, hay ciertas compañías que prefieren contar con empleados que sean capaces relacionarse y crear una red de contactos con otros trabajadores o clientes utilizando el networking. Incluso antes de formarnos nuestra red de contactos nos servirá para conocer mejor el mundo laboral y cuál es la opción que más nos conviene.

⁵⁴ 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/>

3.11. ESTUDIAR CON LA AYUDA DE LAS TIC. ⁵⁵



El uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) durante el estudio puede favorecer la asimilación de conocimientos y permite adaptarse a las nuevas formas de aprender. Dependiendo de tus objetivos y habilidades, podrás escoger los recursos digitales que mejor se adapten a ti. Contenidos de la página. Cómo utilizar las TIC para estudiar. Herramientas TIC para el aprendizaje. Creación de material. Gestión del tiempo de estudio. Búsqueda de información. Vídeos y podcast, Comunicación, Redes sociales. IA generativa. Ventajas e inconvenientes de usar las TIC para estudiar. Las herramientas digitales para el aprendizaje se pueden combinar con las técnicas de estudio más eficaces, buscando la máxima productividad de nuestro tiempo de estudio. Cómo utilizar las tecnologías para estudiar: Para estudiar con la ayuda de las TIC necesitas tener acceso a un dispositivo electrónico que pueda conectarse a Internet, como un ordenador, una tableta o un smartphone Si cuentas con el dispositivo y la conexión, puedes disponer siempre que quieras de los apuntes o contenidos de aprendizaje, así que puedes estudiar en cualquier sitio y en cualquier momento. Algunas herramientas digitales también permiten la descarga de materiales y trabajar sin conexión, por lo que con algunas TIC podrás estudiar offline. Es conveniente que pruebes diferentes recursos para averiguar cuáles responden mejor a tus objetivos académicos y cuáles te parecen más manejables y fáciles de utilizar. Debes tener presente en todo momento la función que cumplen las TIC durante el estudio para evitar distracciones innecesarias: hacer un uso responsable te ayudará a mantener la concentración y a estudiar mejor. Estudiar con las TIC. Herramientas TIC para estudiar. A continuación, estas son algunas de las herramientas digitales que te pueden ayudar en la organización del estudio, en la búsqueda de información y en la creación de presentaciones y apuntes. Creación de material de estudio Para reelaborar tus apuntes o crear documentos para estudiar hay una gran variedad de herramientas que pueden ser útiles: Word. Potente

⁵⁵ 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/estudiar-ayuda-nuevas-tecnologias/>

procesador de textos para dar forma a tus apuntes y crear resúmenes. Notion. Aplicación para crear y organizar textos y presentaciones. Excel. Muy útil si estudias materias en las que debas realizar cálculos. Canva. Para crear presentaciones, infografías y todo tipo de materiales gráficos de manera ágil. Genially. Permite elaborar contenido gráfico interactivo, mapas mentales e infografías. Quizlet. Herramienta útil para crear flaschards. Miro. Recurso digital para crear mapas conceptuales. Google Drive. Permite compartir documentos con otros.



Ilustración 20.⁵⁶

⁵⁶ Fundación Aquae. (2021, 22 septiembre). 10 ventajas de las TIC en educación - Fundación Aquae. <https://www.fundacionaquae.org/wiki/beneficios-nuevas-tecnologias-educacion/>

3.12. CONOCIMIENTOS NECESARIOS DE LA GRAMÁTICA DEL TEXTO.⁵⁷



El paradigma de la lingüística textual desarrolla el concepto de gramática del texto basado en los siguientes conocimientos:

- Teoría lingüística textual: Constructo formado por conceptos, principios, reglas, etc., que explican la actividad comunicativa humana. Está fuertemente influenciada por la pragmática que define el texto como una unidad semántico-formal de magnitud superior a la oración; describe y explica la identificación, clasificación y definición de unidades oracionales distribuidas en párrafos mediante procedimientos de cohesión y coherencia regidos por sistemas de reglas y macrorreglas. Un enfoque de esta naturaleza da cuenta de las nociones texto-oración-léxico y discurso- enunciado-palabra.
- Gramática textual: Describe y explica las proposiciones y macro proposiciones contenidas en las secuencias de oraciones que constituyen el texto. Considera la enunciación como la secuencia lineal Sujeto (agente) + verbo (acción) + Objeto (tema) + Objeto (beneficiario); o Sujeto (agente) + Verbo (copulativo) + Cualidad, estructuras posibles en la mayoría de las expresiones del lenguaje. Su objetivo es caracterizar y explicar las propiedades textuales mediante reglas y macro reglas, asignándoles un valor de aceptabilidad o gramaticalidad.
- Metodología: Procedimiento estratégica que se aplica al análisis de los contenidos (semántico- ideativos) y a los recursos formales (fonología, sintaxis, etc.), con la finalidad de desarrollar las capacidades de: - Comprensión de los elementos del enunciado. - Identificación y atención selectiva de las partes importantes del texto. - Control de la comprensión y progresos en el logro de la producción textual. - Ejecución de las acciones lingüísticas correctivas.

⁵⁷ Ibidem

3.13. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS DE LA UNIDAD DE PENSIONES Y PARAFISCALES.⁵⁸



Modelo de las 3 líneas de defensa. El modelo de las tres líneas de defensa para la gestión de riesgos busca asegurar que las responsabilidades relacionadas con la gestión de riesgos y el control estén distribuidas en distintas áreas y divisiones, y se ejerzan de forma coordinada.

El modelo de las Tres Líneas de Defensa distingue tres grupos (o líneas) que participan en una efectiva gestión de riesgos:

- Las funciones que son propietarias de los riesgos y los gestionan.
- Las funciones que supervisan los riesgos.
- Las funciones que proporcionan aseguramiento independiente.

En este modelo el control de las unidades de negocio son la primera línea de defensa en la gestión de riesgos; las funciones de supervisión de riesgos, controles y cumplimiento establecidas por la administración son la segunda línea de defensa; y el aseguramiento independiente es la tercera línea. Cada una de estas “líneas” juega un papel distinto dentro del marco amplio de gobernabilidad de La Unidad:

Mecanismos de comunicación. Con el propósito de mantener permanente informadas a todas las partes interesadas en relación con los avances y novedades del Sistema de Gestión de Riesgos y fortalecer la cultura de Gestión del Riesgo se han definido los siguientes mecanismos de comunicación:

- El Equipo de Gestión de Riesgos de la Dirección de Seguimiento y Mejoramiento de Procesos, a través de sesiones presenciales y virtuales se informa

⁵⁸ Ibidem.

permanentemente al Equipo Temático de Calidad y Riesgos, del desarrollo del Sistema de Gestión de Riesgos y le expondrá y sustentará los temas que requieren de su aprobación.

- A través de la Intranet y del Site del Sistema de Gestión de Riesgos se divulga a todos los funcionarios de la entidad, la información y los documentos propios del Sistema de Gestión de Riesgos.



Ilustración 23.⁵⁹

⁵⁹ Romero, M. C. M. (2022, 15 noviembre). UNIDAD DE GESTION PENSIONAL y PARAFISCALES – UGPP. Notaría 19 . Servicios Notariales Bogota. <https://www.notaria19bogota.com/unidad-de-gestion-pensional-y-parafiscales-ugpp/>

3.14. EL SÍNDROME DEL TRABAJADOR “QUEMADO”.⁶⁰

El Síndrome de desgaste personal o “burnout”, es un término que se atribuye al doctor Herbert Freudenberger, y que puede definirse como “síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estrés laboral crónico o frustración prolongada”.⁵²⁶ Y lo describe como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. Se trata de un trastorno adaptativo crónico, o cuadro de estrés crónico, que resulta del esfuerzo intenso y sostenido en el tiempo que soporta el trabajador, con una sobre exigencia y tensión que generan importantes riesgos de contraer enfermedades, pudiendo afectar negativamente al rendimiento y la calidad del servicio profesional. Es una patología que incorpora una respuesta prolongada de estrés ante factores de carácter emocional e interpersonal derivados del trabajo, y que incluyen fatiga crónica e incapacidad para alcanzar los objetivos laborales propuestos. Es por esta razón que el síndrome se evidencia más en trabajos que implican servicios humanos de ayuda, lo cual no excluye la aparición del síndrome en otras profesiones como directivos, mandos intermedios, entrenadores, etc. En 1974, un médico psiquiatra de origen alemán llamado Herbert Freudenberger que trabajaba como asistente voluntario en la Free Clinic de Nueva York para toxicómanos, al igual que otros voluntarios jóvenes e idealistas, observó que al cabo de un periodo más o menos largo, entre uno y tres años, la mayoría sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión. Según Leiter, el tipo de trabajo que estas personas hacían se caracterizaba por carecer de horario fijo, contar con un número de horas muy alto, tener un salario muy escaso y un contexto social muy exigente, habitualmente tenso y comprometido. Freudenberger describió cómo estas personas se volvían menos sensibles, poco comprensivas y hasta agresivas con los pacientes, con un trato distanciado y cínico con tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padecía. Para describir este patrón conductual homogéneo, Freudenberger eligió la misma palabra “Burnout” (“estar quemado”, “consumido”, “apagado”) que se utilizaba también para referirse a los efectos del

⁶⁰ Ibidem.

consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso. Esta era una palabra de uso común en la jerga atlética, deportiva y artística, que hacía referencia a aquellos sujetos que no conseguían los resultados esperados pese al esfuerzo realizado.



Ilustración 21.⁶¹

⁶¹ Happyforce. (2020, 9 diciembre). Burnout: síndrome del profesional quemado. ¿Cómo cortarlo de raíz? Happyforce - Impulse Your Organization Through Feedback. <https://myhappyforce.com/es/2020/12/09/que-es-burnout/>

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-](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, ca-- setes, 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/aHR0cHM6Ly9tZWRpYS5yc3MuY29tL2VsbXVtZG9kZWx0cmFiYWpVpL2ZlZWQueG1s>
- 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 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

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 intermedio, 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.

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.

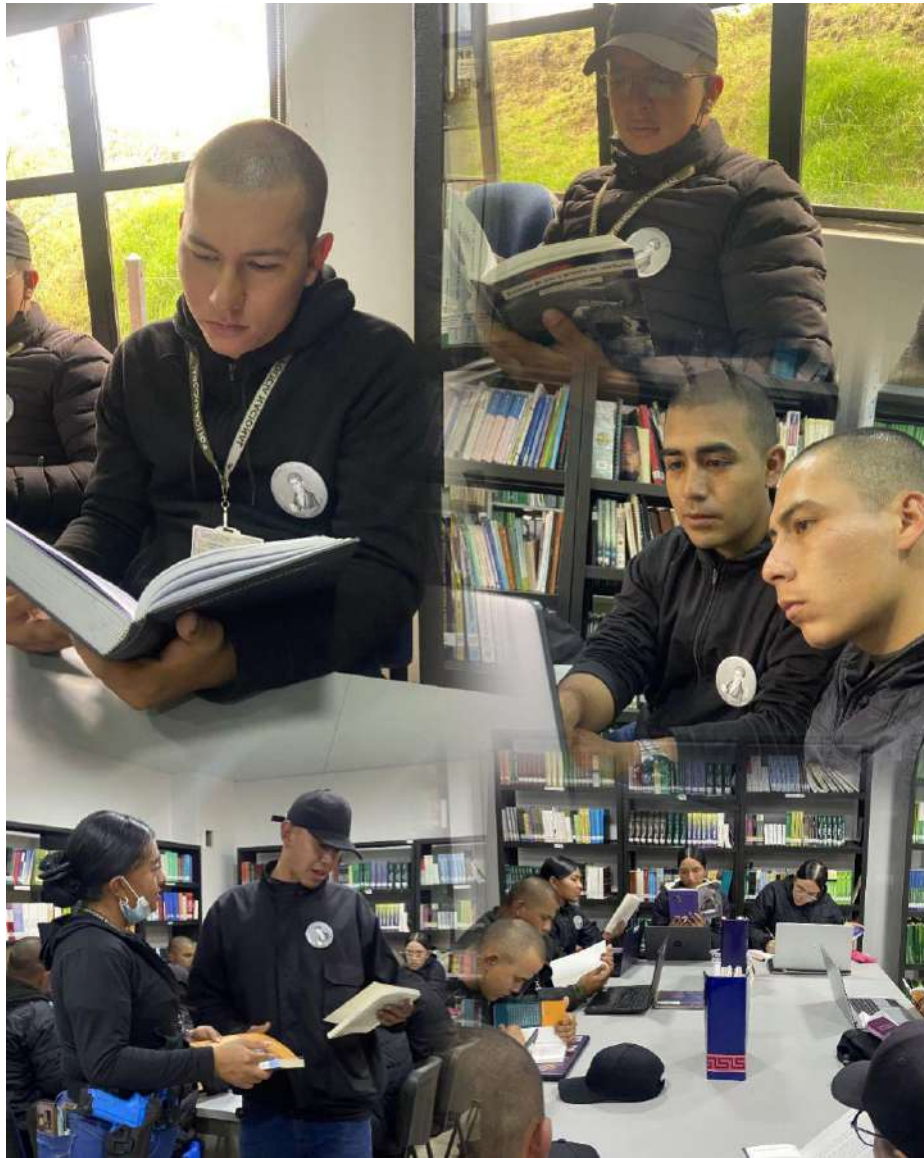


Ilustración 30.⁹⁶

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

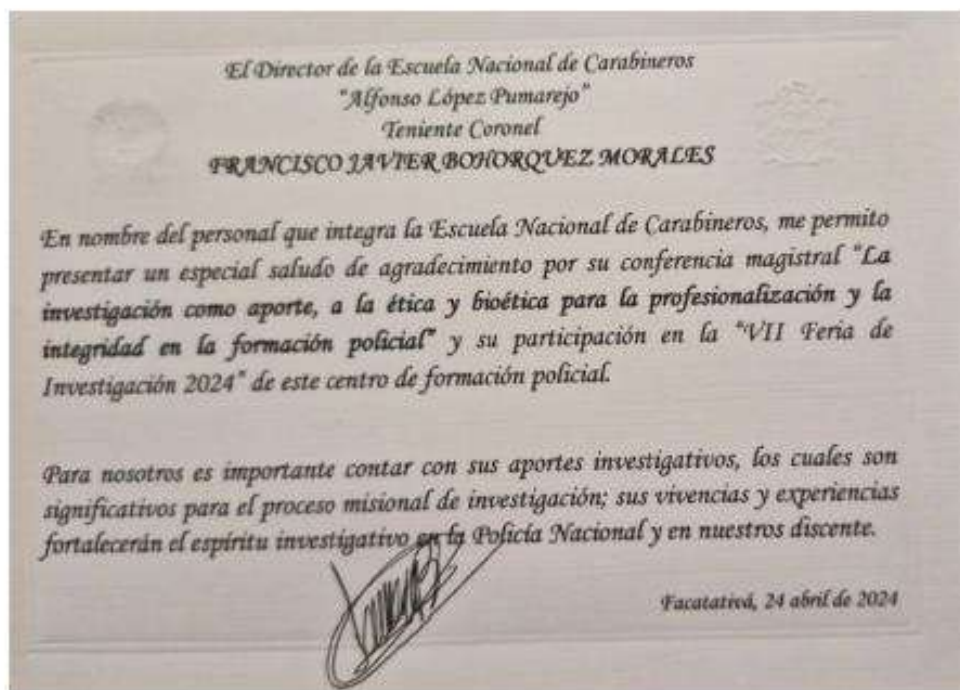


Ilustración 37.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Ibidem.



Ilustración 38

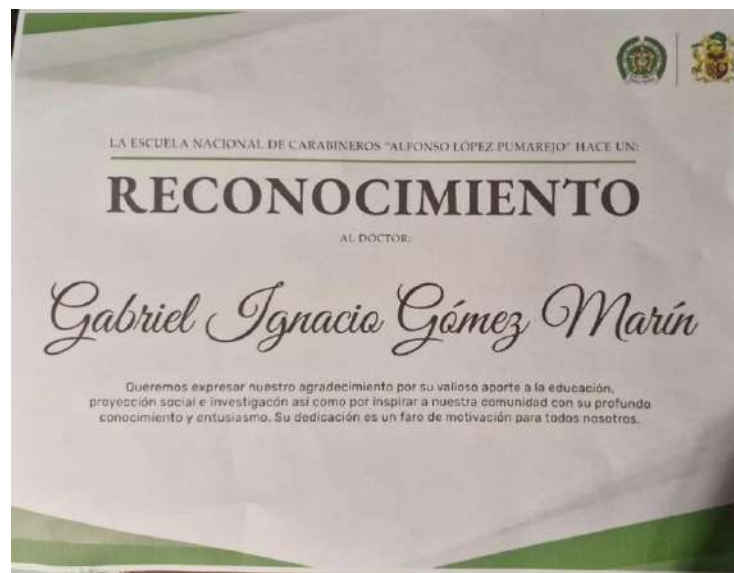


Ilustración 39



Ilustración 40.¹⁰¹



Ilustración 41

¹⁰¹ Ibidem.



Ilustración 42. ¹⁰²

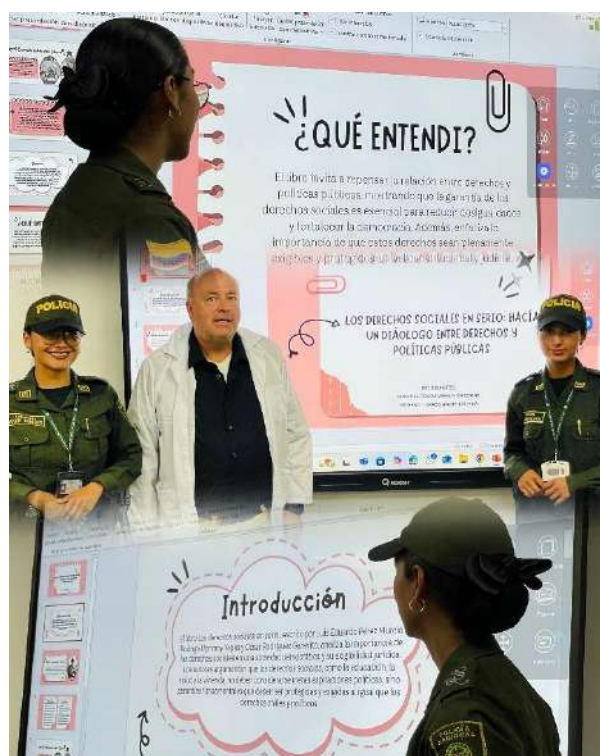


Ilustración 43. ¹⁰³

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:

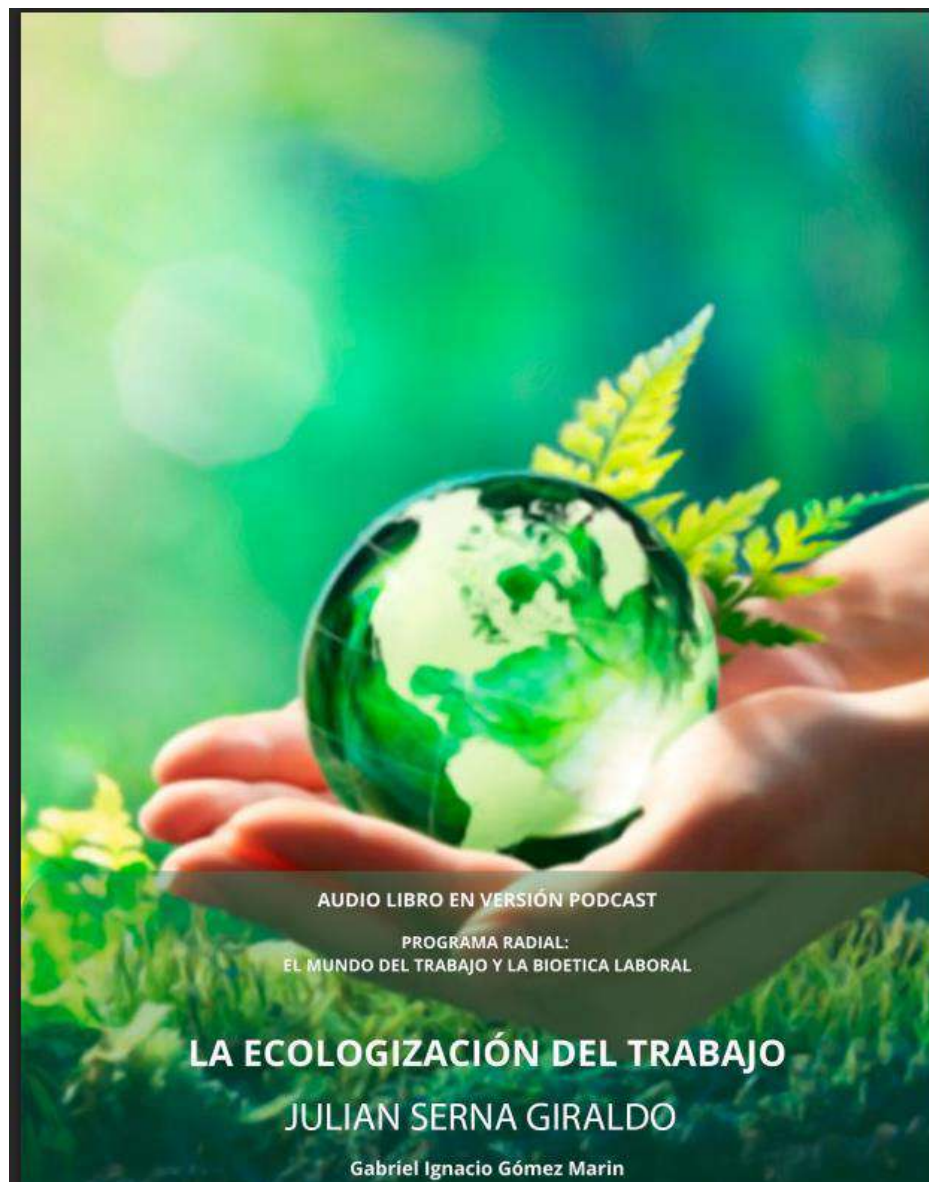


Ilustración 44

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.



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Ecologización del trabajo

Julian Serna Giraldo

Asesor en Desarrollo Rural Integral y Cambio Climático

Escúchalo aquí

Bioética del TRABAJO

Red de Radio Universitaria de Colombia

El empleo es de todos

Mintrabajo

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 UNIVERSIDAD
Piloto 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

Programa radial
El Mundo del Trabajo

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

Sintonízanos

@Unipiloto Radio Online

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

Ingresar aquí

Para mayor información:

+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co

U2 Piloto
UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

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




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** 

U2 Piloto  Red de Radio
Universidad de Cundinamarca

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 Universidad de Colombia

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  Red de Radio
Universidad de Cuenca

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
 ggomez@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.

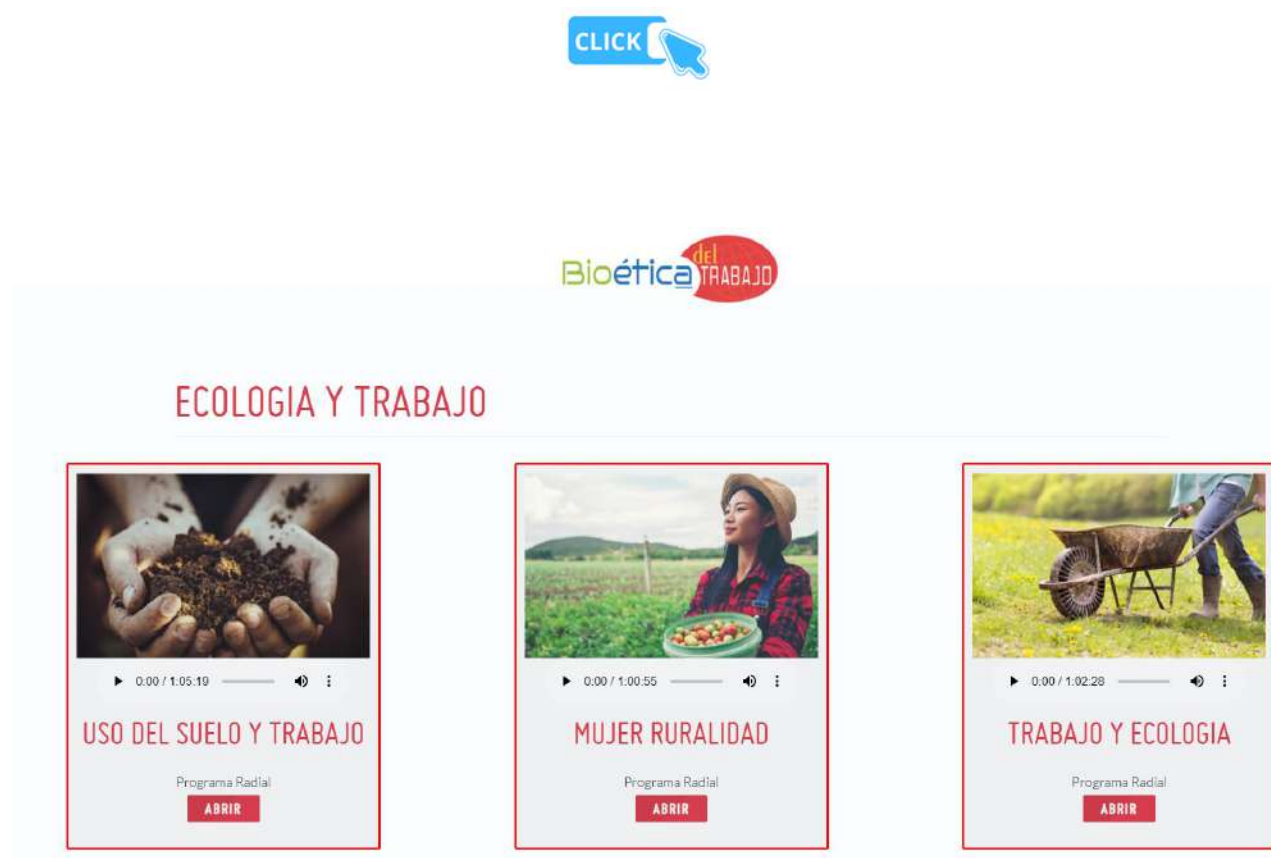


Ilustración 55

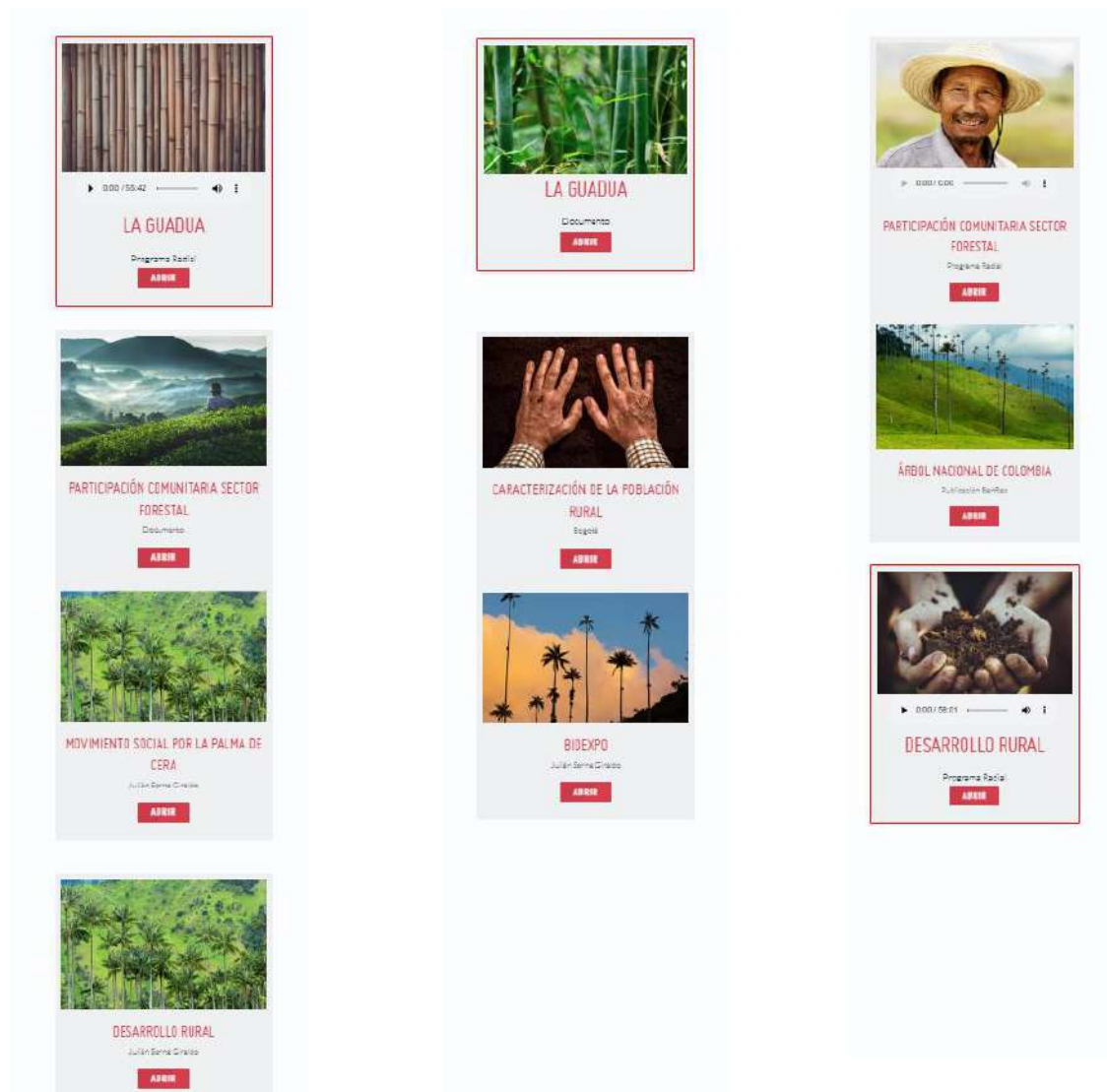


Ilustración 56



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 Serna

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

Conferencista:

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

Conferencista:

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

3,33 MB

Trabajo de grado

PDF FLIP

145,48 KB

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 Candino, Emilsten

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

Intimidación

Entorno laboral

Tecnociencia

Dignidad humana y libertad

Biotrabajo

Biobioralidades

Bioética - Aspectos sociales

Dignidad - Aspectos morales y éticos

Libertad - Aspectos morales y éticos

Derecho al trabajo - Aspectos sociales

Ética - Aspectos morales

Resumen en español

Quando 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.ueexternado.edu.co/handle/001/16640>

<https://doi.org/10.57998/bdigital/handle.001.2634>

Identificador DOI

10.57998/bdigital/handle.001.2634

Extensión del archivo

775 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 aburrir, el acceso de trabajo para unos y la transición 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 (R. Gil Nieves, 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/2022/05/29/quepas/1653713818_881246.html ²⁰³ Russell, B. (1912). Elgo de la oscuridad (M. H. Ram, Trad.) Barcelona: Edhasa. (Publicado inicialmente en Harpaz's Magazine). Escuela 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 2022, 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 2022, 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 Kailash. Buenos Aires. ²⁰⁷ Prada Alvarado, H. (2015). Concepto restringido y concepto ampliado de la vida. Bogotá. Recuperado el 29 de abril de 2022, de https://www.biotropica.com/index.php/Cuad-2015051202
--	--

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)

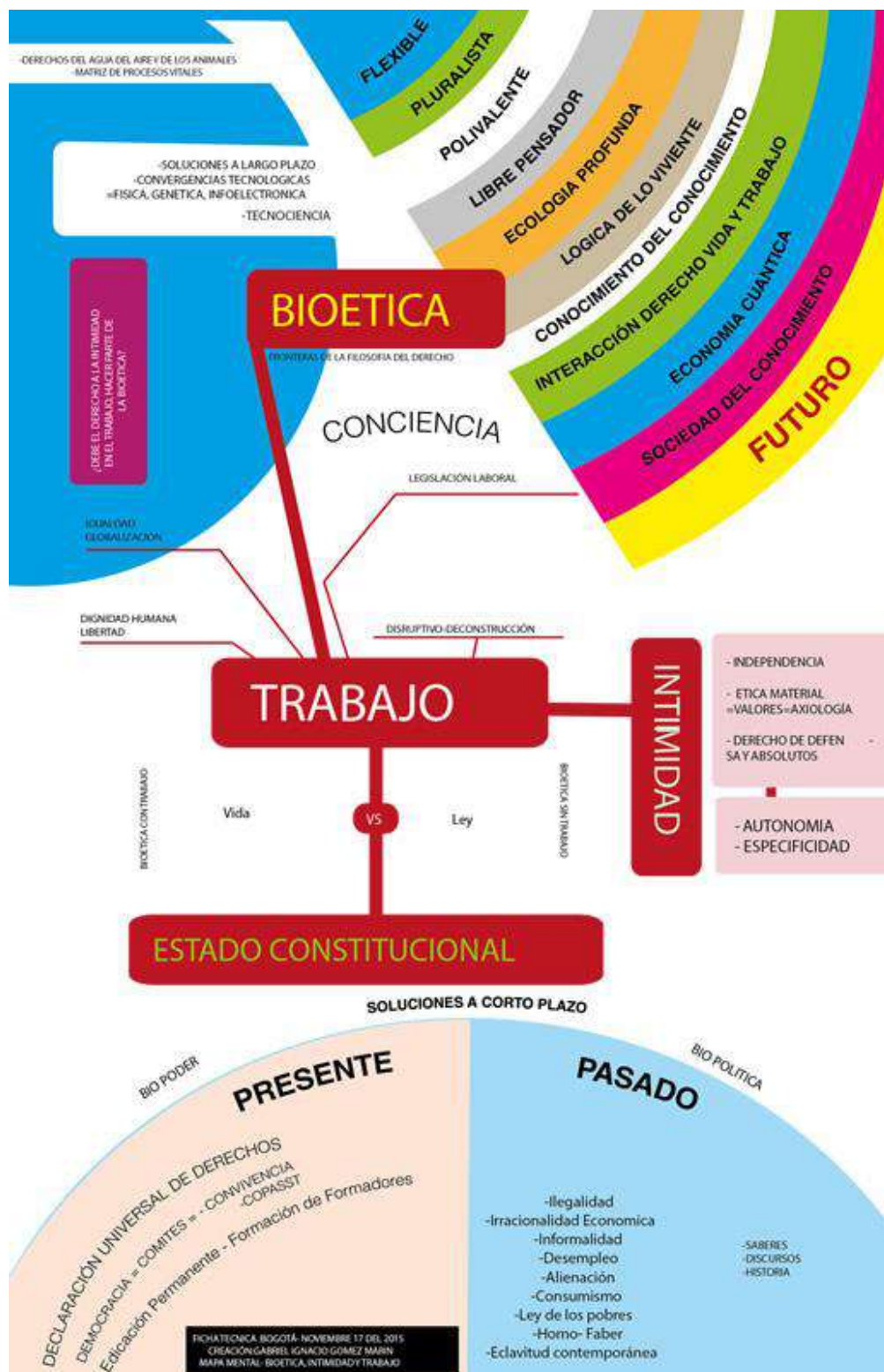


Ilustración 78



Ilustración 79



Ilustración 80.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Ibidem.



Ilustración 81¹⁰⁷

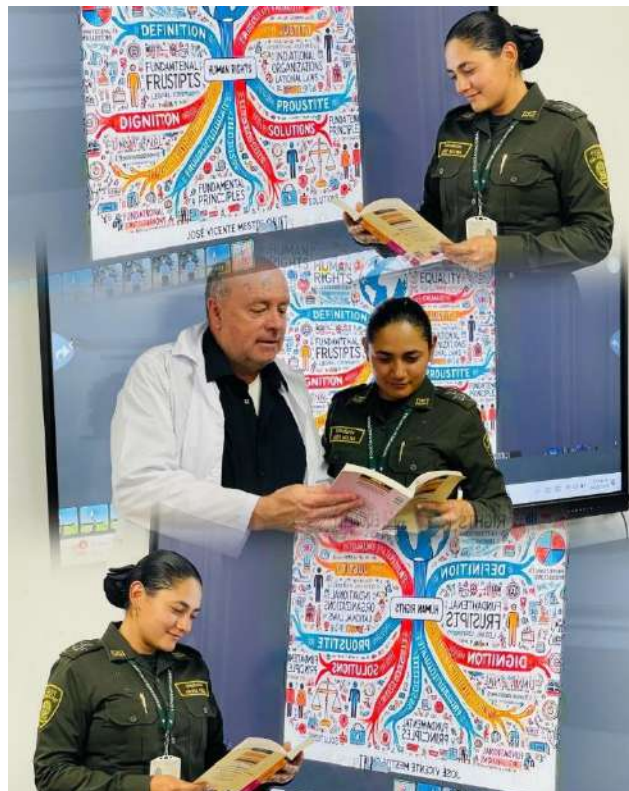


Ilustración 82¹⁰⁸

¹⁰⁷ Ibidem.

¹⁰⁸ Ibidem.

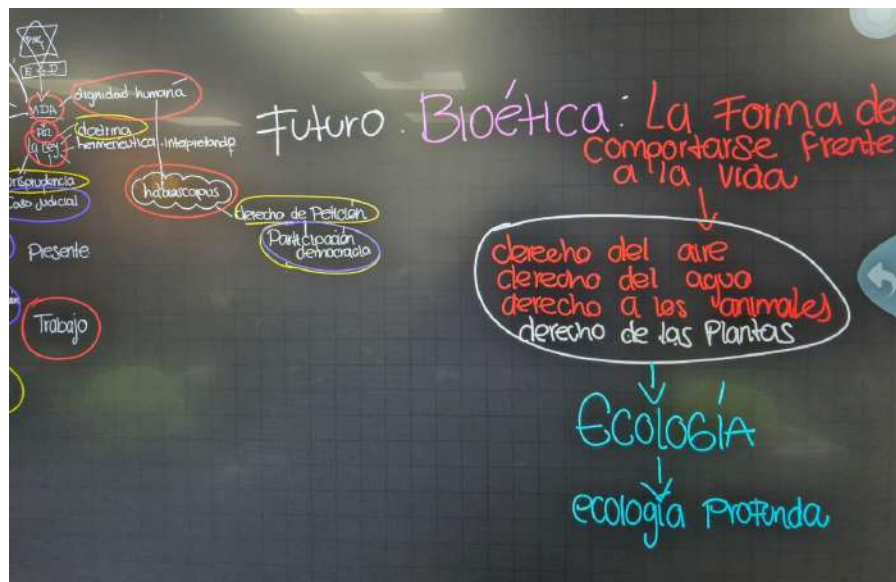


Ilustración 87¹¹²

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/>

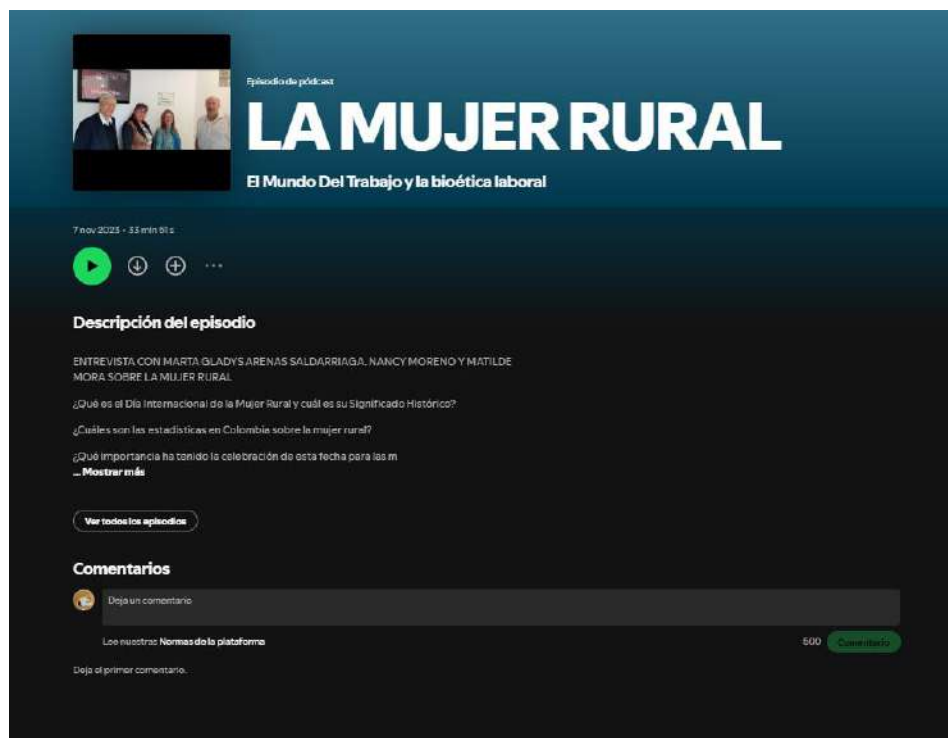


Ilustración 89

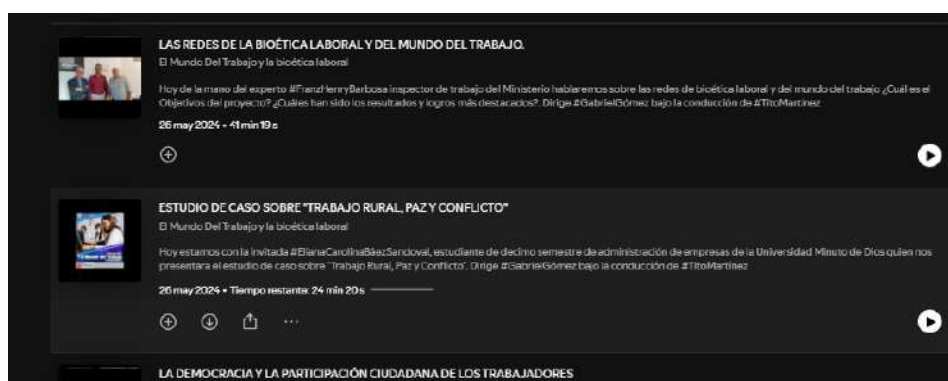


Ilustración 90

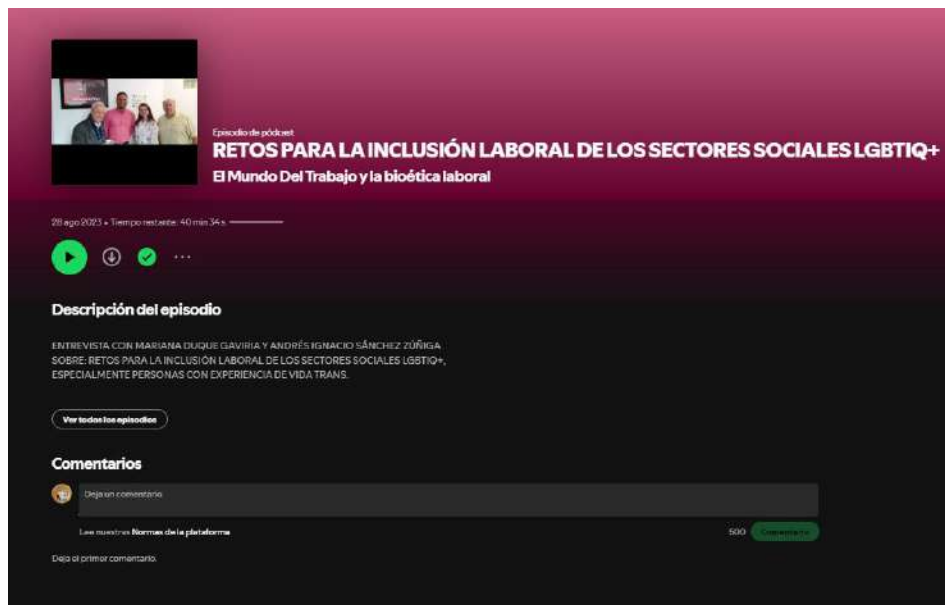


Ilustración 91

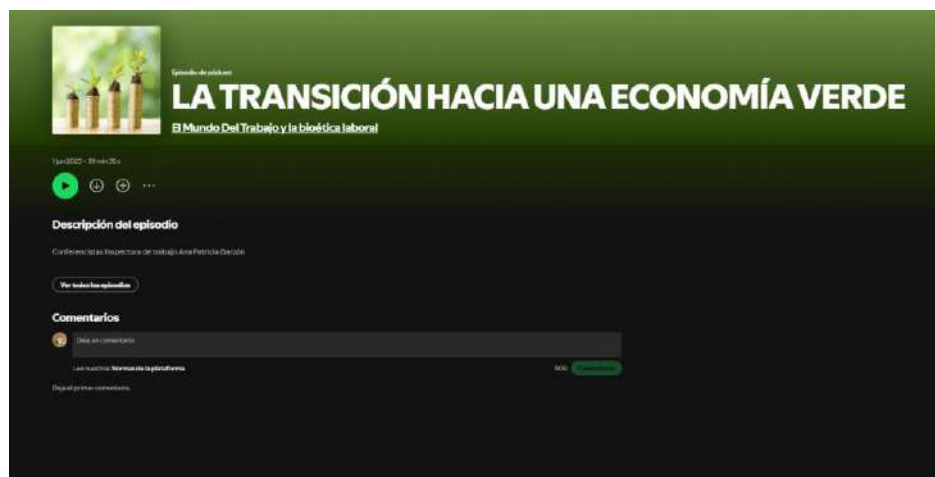


Ilustración 92

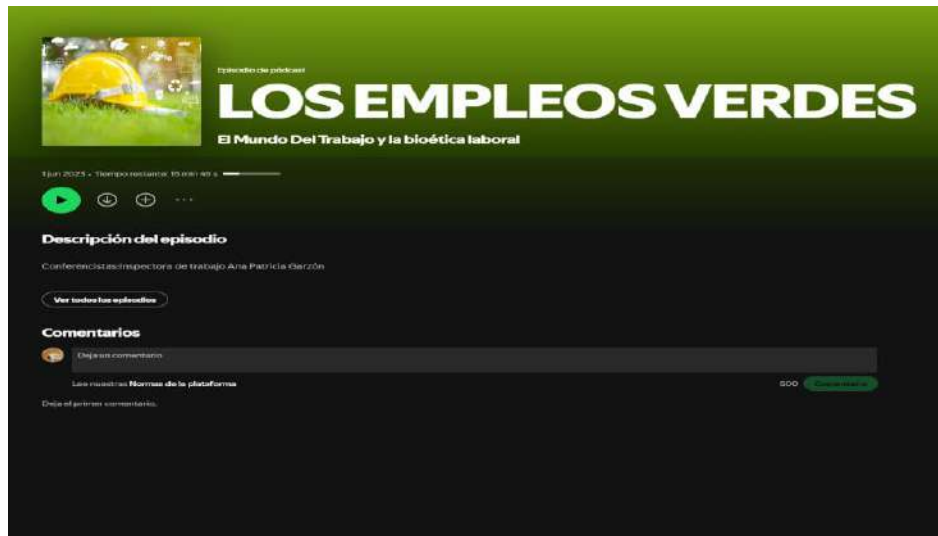


Ilustración 93

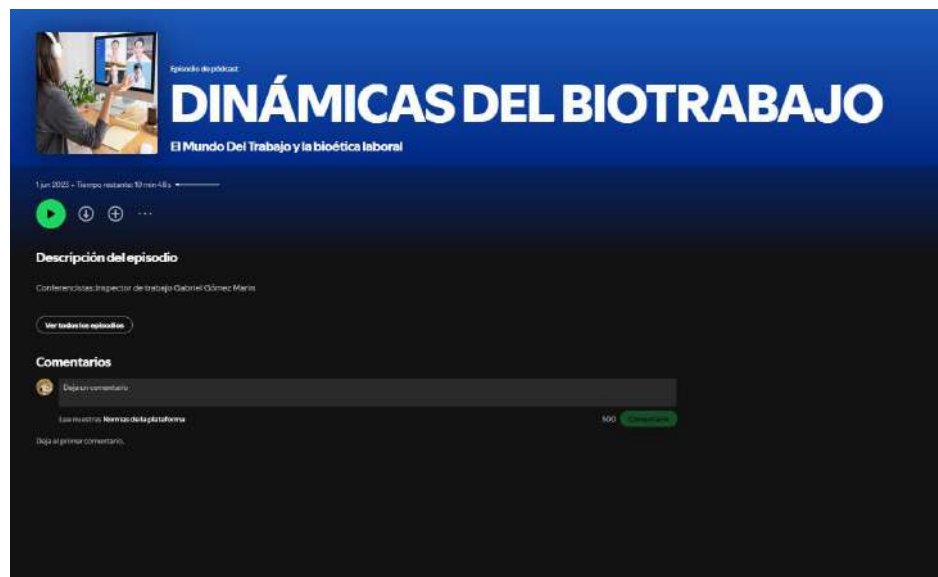


Ilustración 94

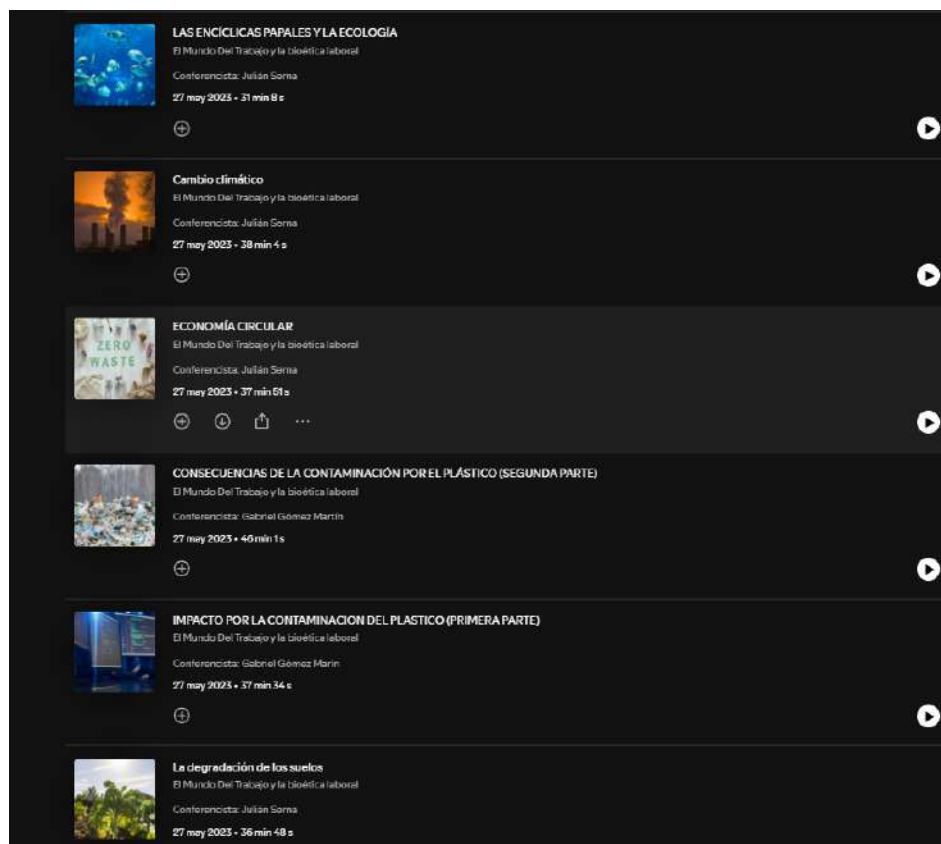


Ilustración 95

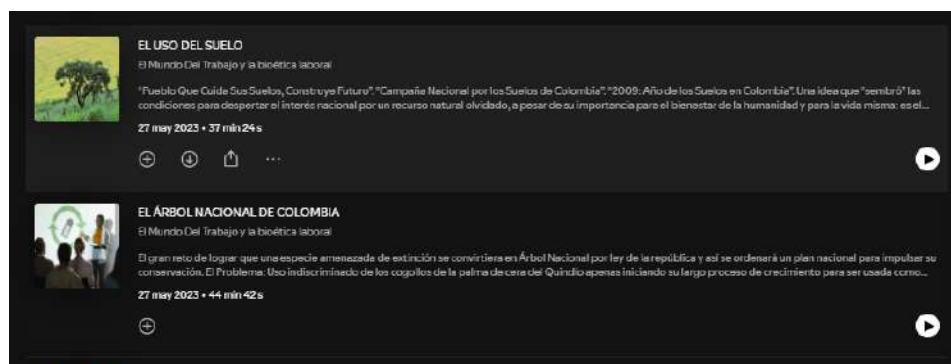


Ilustración 96

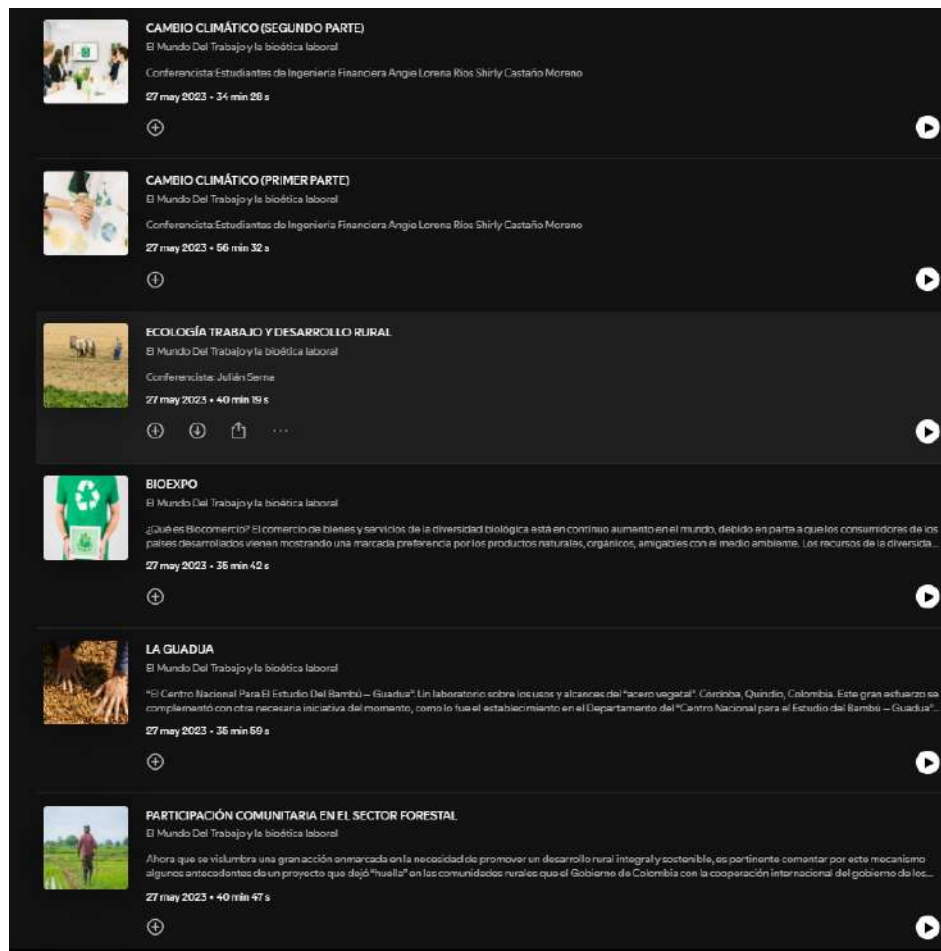


Ilustración 97



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.



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.



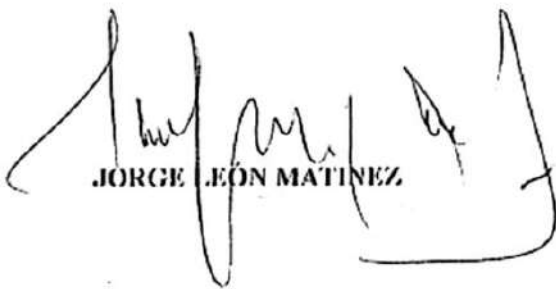
REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL

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 Colombia 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.

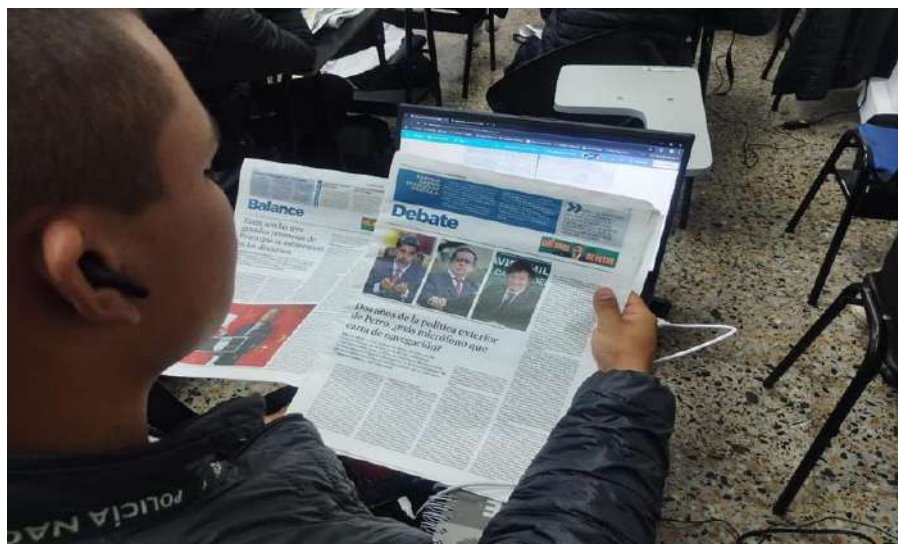


Ilustración 101¹¹⁶



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 Lemé 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

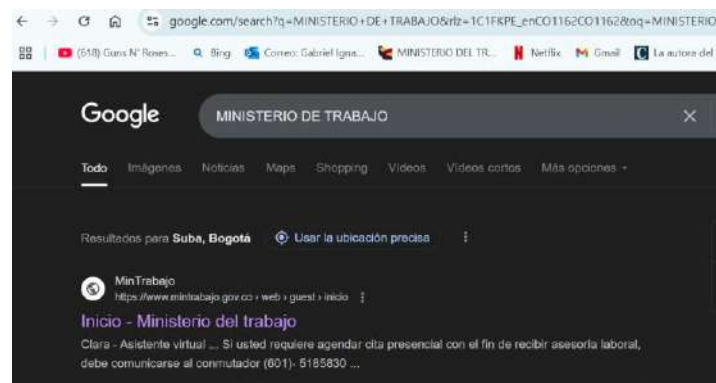


Ilustración 117¹²⁵

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:

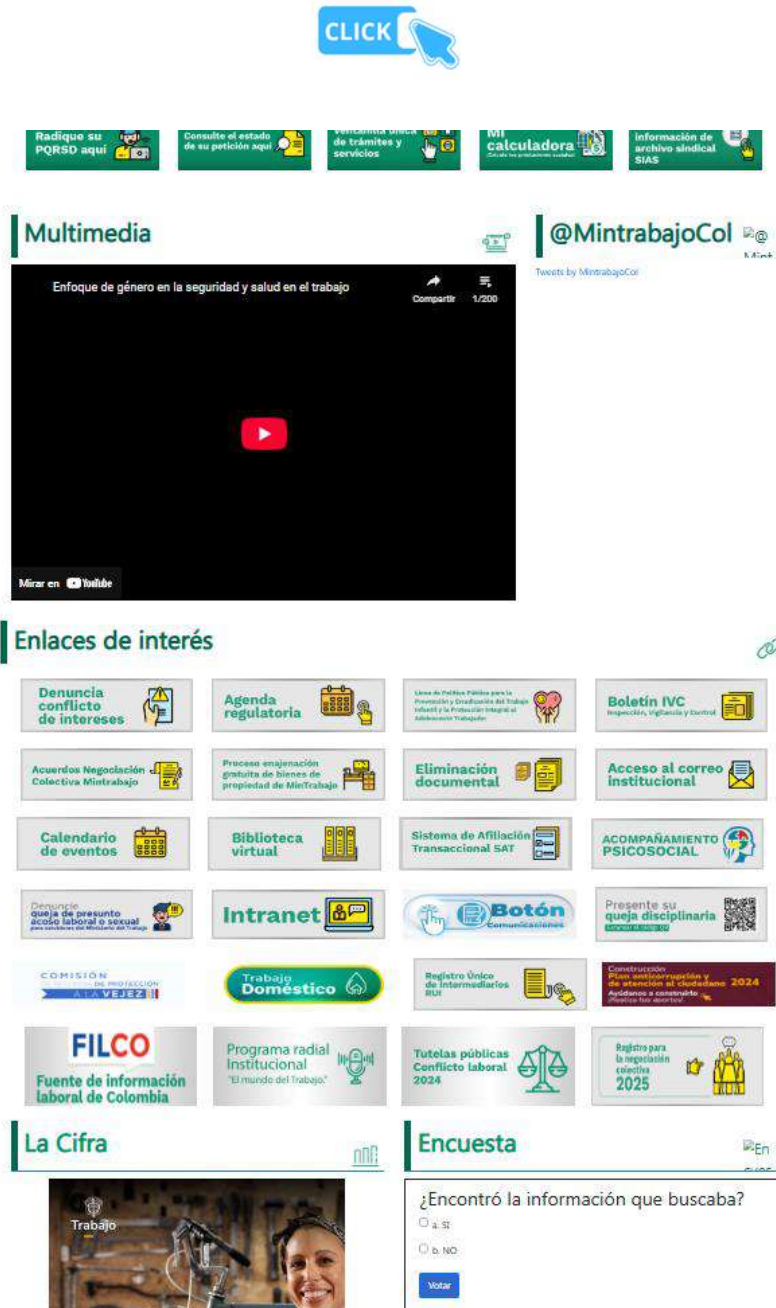


Ilustración 118¹²⁶

¹²⁶ Ibidem.



Ilustración 119

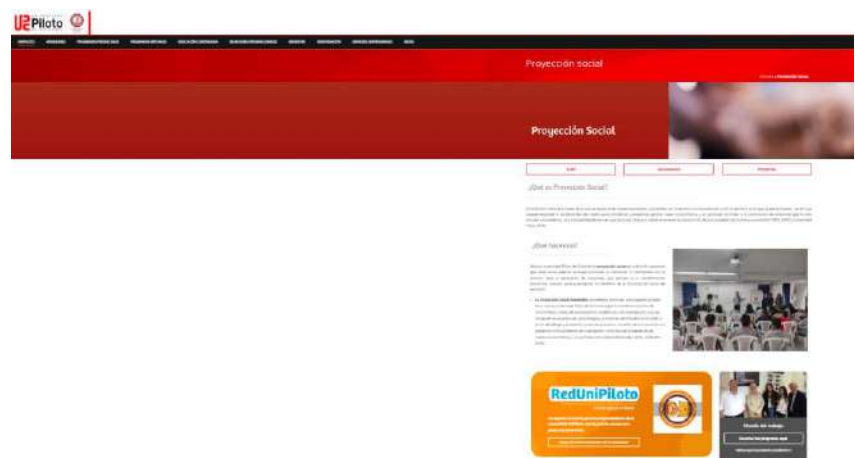


Ilustración 120¹²⁷



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

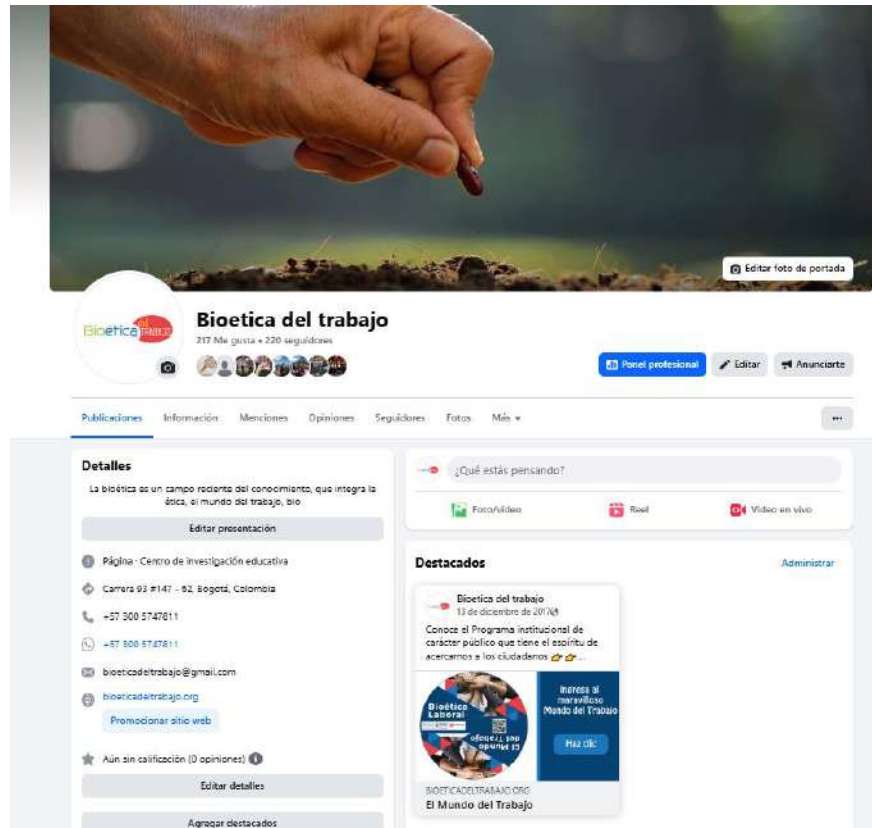


Ilustración 122¹²⁹

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

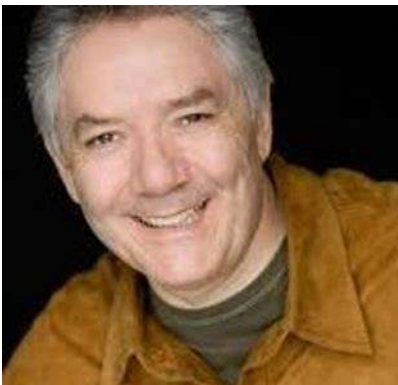


Doctor en bio derecho, bioética, salud y derechos humanos. El Doctor Fernando Sánchez Larraga es Abogado y Maestro en Derecho por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, Doctor en “Bioderecho, Bioética, Salud y Derechos Humanos” por la Universidad de Murcia, España, con Especialidad en Derechos 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

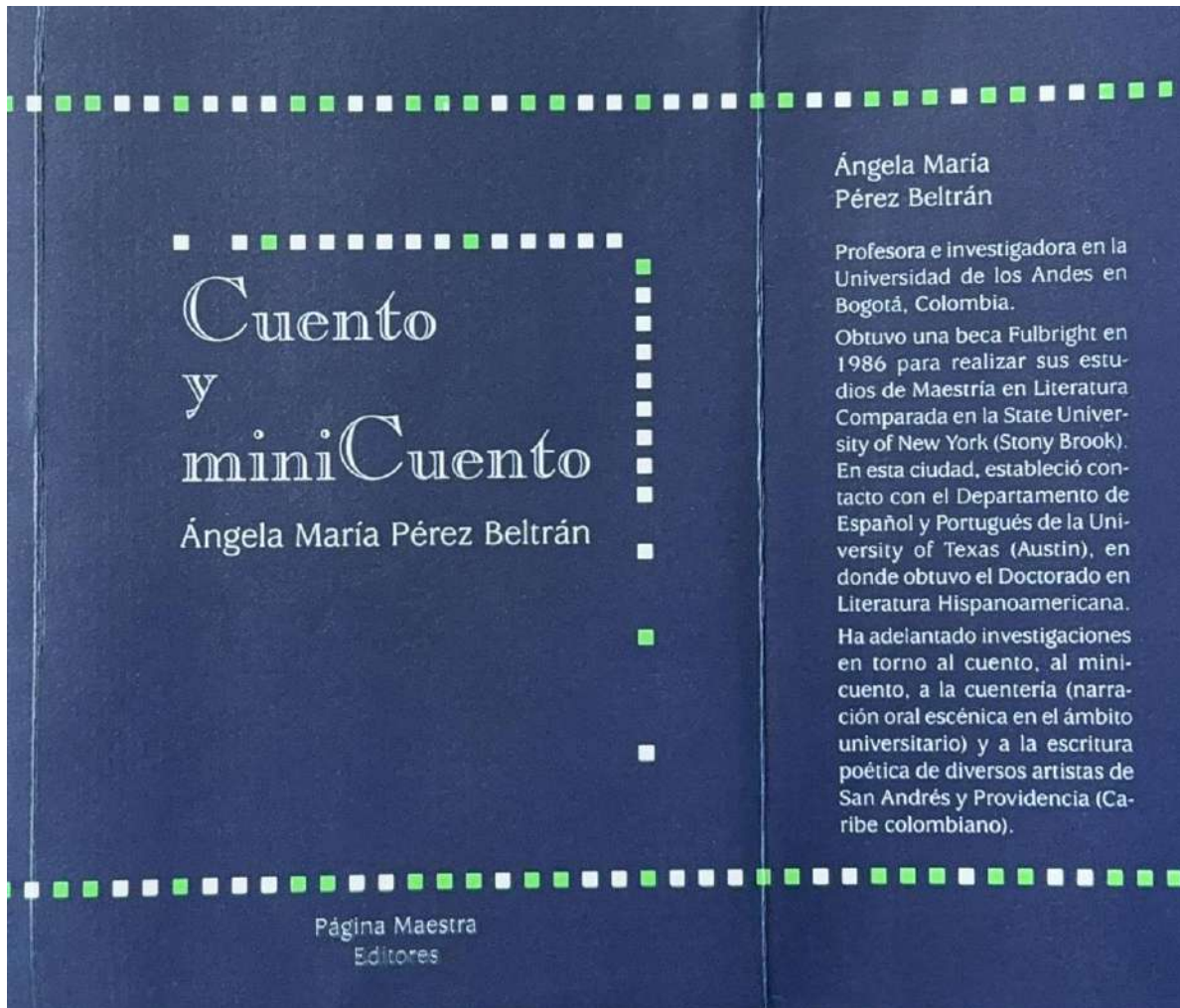


Ilustración 127

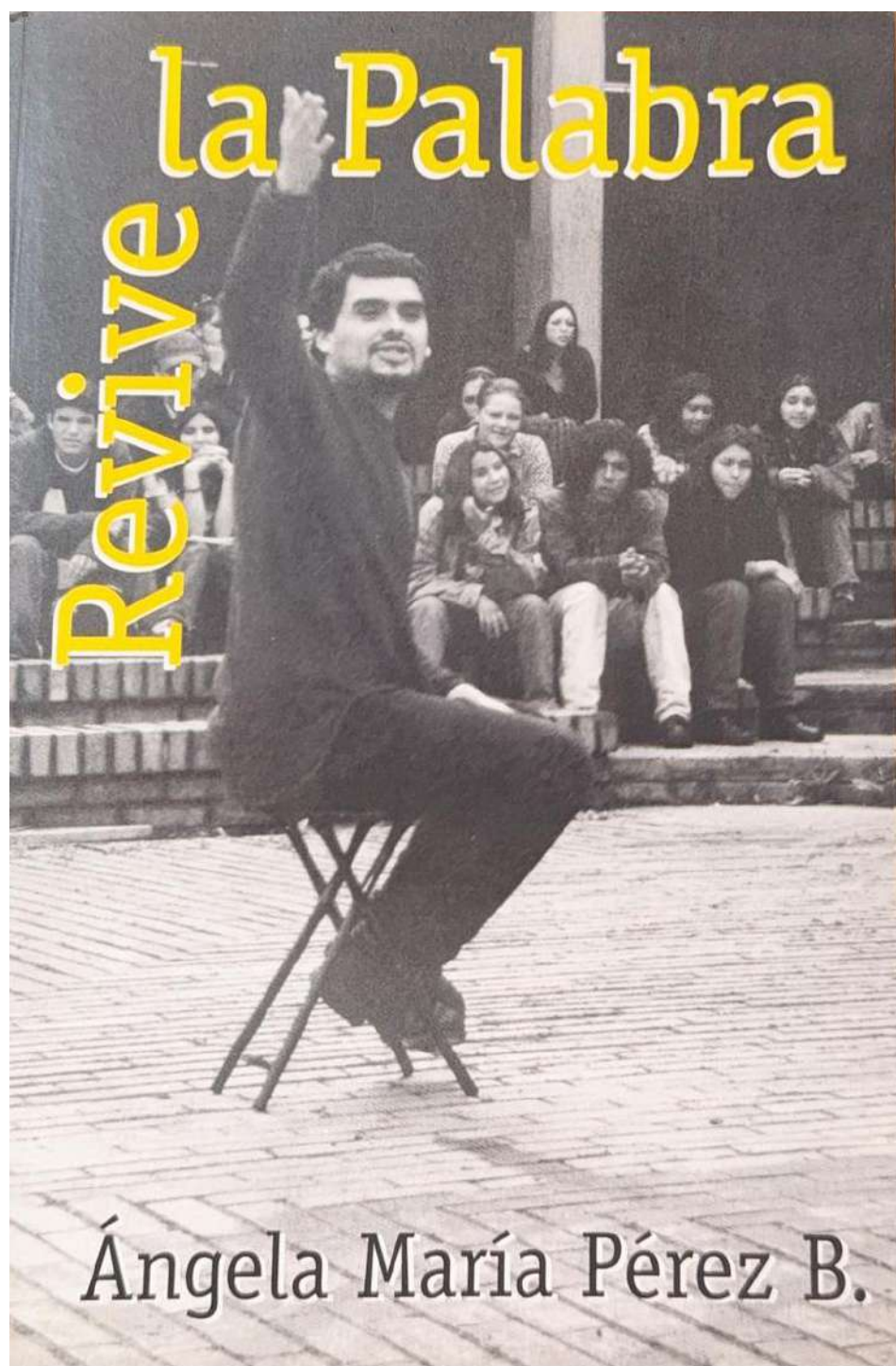


Ilustración 128

"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".

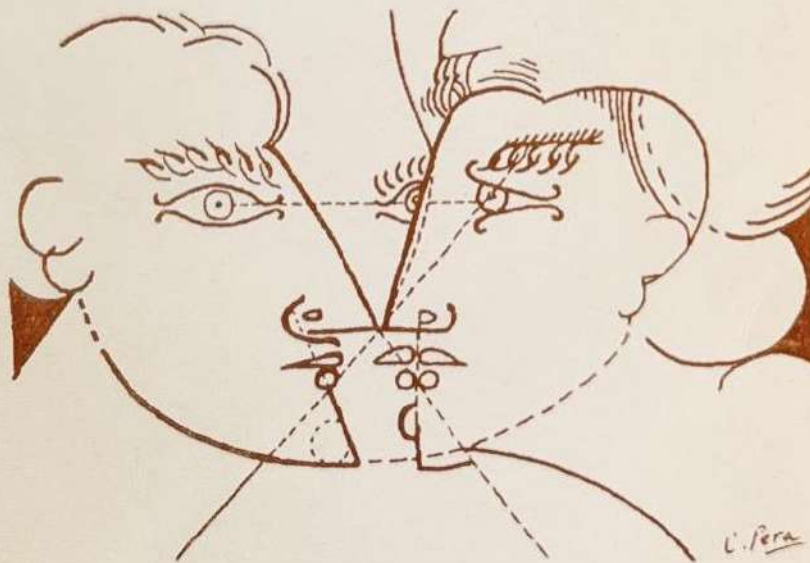
María Victoria Restrepo
ex-alumna, Universidad de los Andes



ISBN 958695011-5



&ELLAS &ELLOS



Angela María Pérez Beltrán

&ELLAS &ELLOS

algunas caras femeninas...

Angela María Pérez Beltrán
Primera Edición 1994
Ilustración caracola
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.

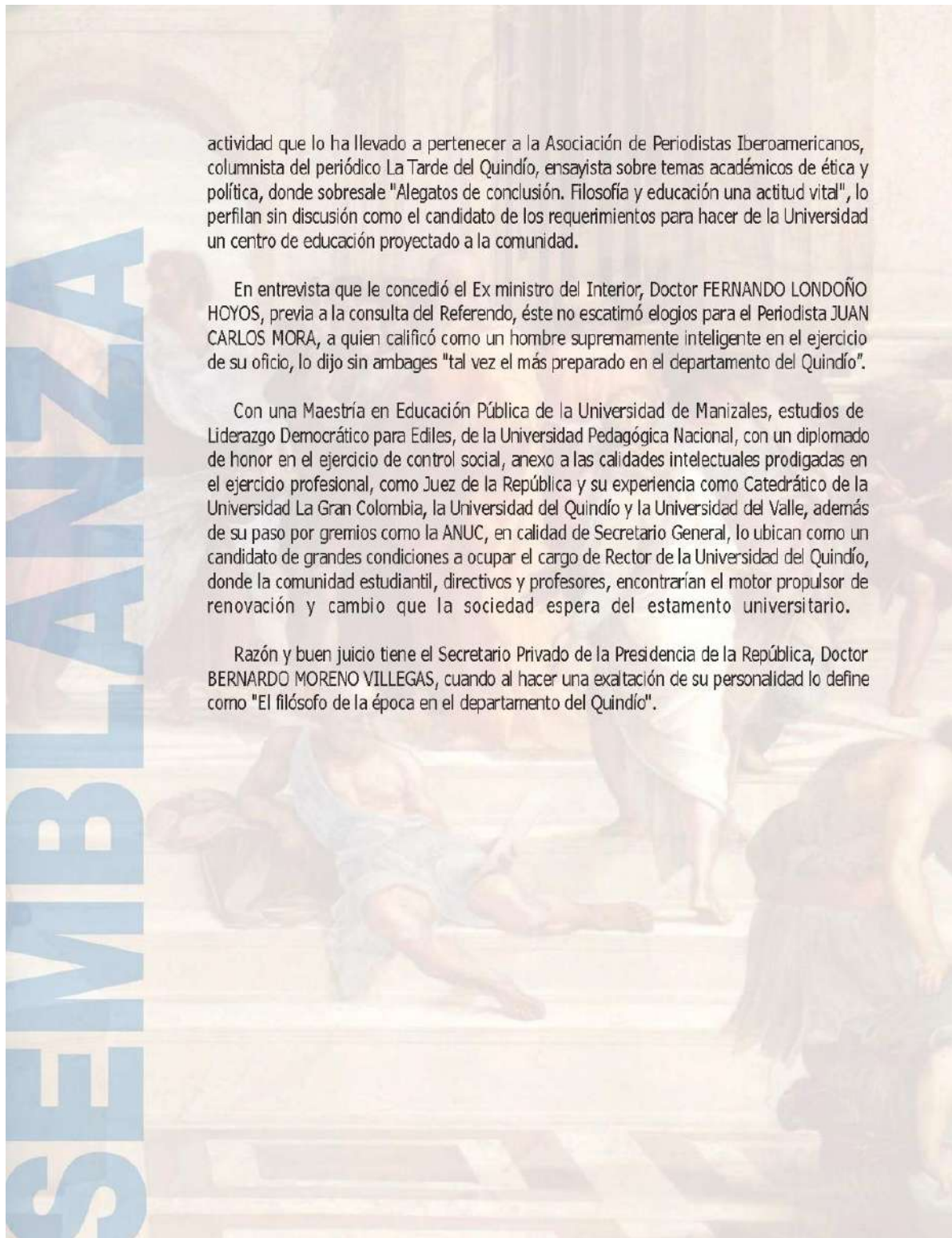
Su innato sentido de gestión le abriría a la Universidad espacios donde solo llegan las personas amigas de la concertación y del diálogo. Posee el Doctor JUAN CARLOS MORA, las relaciones que le darían acceso a quienes ostentan el direccionamiento del Estado y la educación pública, con el reconocimiento 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 patrió 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 ejército - Su amigo el inspector- he podido transmitir el mensaje sobre lo que escribí", expresó Gabriel Ignacio.

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

Pero como en todo, los obstáculos aparecen sin esperarlos. "A lo largo de este camino ha habido dificultades, una de ellas es que la gente no habla el mismo lenguaje espiritual sobre el concepto del trabajo. Si es desde lo jurídico 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.

Admin. (2018, 6 marzo). Investigación de Accidentes e Incidentes Laborales. SyS FMQ. <https://sysfmq.com/investigacion-de-accidentes-e-incidentes-laborales/>

Admin5v, & Admin5v. (2021, 8 noviembre). ODS Objetivo 1: Fin de la pobreza. Cinco Vientos. <https://www.cincovientos.com/ods-objetivo-1-fin-de-la-pobreza/>

Álvarez, N. (2024, 15 abril). Competencias comunicativas: definición y tipos. Canal Idiomas. <https://www.inesem.es/revistadigital/idiomas/la-competencia-comunicativa-en-la-clase-de-ele/>

Bioética. (2022, 3 agosto). El-mundo-del-trabajo-bioética-laboral - Bioetica del trabajo. Bioética del Trabajo. <https://bioeticadeltrabajo.org/emisiones-institucionales-2022/el-mundo-del-trabajo-bioetica-laboral/>

Com, S. (2023, 23 mayo). Educación inclusiva, equitativa y de calidad. Fundación Saldarriaga Concha. <https://www.saldarriagaconcha.org/educacion-inclusiva-equitativa-y-de-calidad/>

De Redacción de la Universidad Internacional de la Rioja, E. (2024, 19 noviembre). ¿Qué es la ética laboral? Claves e importancia en la abogacía. Universidad Virtual. | UNIR Colombia - Maestrías y Grados Virtuales. <https://colombia.unir.net/actualidad-unir/etica-laboral/>

Derecho a la estabilidad laboral reforzada en contrato de obra o labor determinada. (2017, 16 enero). PENSIONES CARLOS POLANIA S.A.S. <https://datospensionales.wordpress.com/2017/01/16/derecho-a-la-estabilidad-laboral-reforzada-en-contrato-de-obra-o-labor-determinada/>

DNP. Formalidad y la informalidad en el empleo. Obtenido 2/03/2025: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Boletin-Genero- Situacion-las-mujeres-empleo-for

Dora Benedek. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024.
<https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2021/04/29/blog-achieving-the-sustainable-development-goals>

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/>

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/influye-eleccion-unos-estudios-profesion/>

Empresas solidarias: ¿Cómo puede tu empresa colaborar? (s. f.).
<https://colabora.contraelcancer.es/empresas>

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->

Escala de Kardashev. Obtenido 21/02/2025
https://es.wikipedia.org/wiki/Escala_de_Kardashov

Espectador, E. (2021, 20 mayo). Si usted renuncia al trabajo presionado por su jefe, dicha dimisión es ineficaz y da lugar a indemnización. ELESPECTADOR.COM.
<https://www.elespectador.com/colombia/mas-regiones/si-usted-renuncia-al-trabajo-presionado-por-su-jefe-dicha-dimision-es-ineficaz-y-da-lugar-a-indemnizacion-article/>

Florence Jaumotte. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2016/10/24/migrants-bring-economic-benefits-for-advanced-economies>

Fundación Aquae. (2021, 22 septiembre). 10 ventajas de las TIC en educación - Fundación Aquae. <https://www.fundacionaquae.org/wiki/beneficios-nuevas-tecnologias-educacion/>

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

García, J. (2024, 5 febrero). Desarrollo sostenible según la ONU: Definición y principios. Capas de la Tierra. <https://capasdelatierra.win/development-sustainable-according-to-un-definition-and-principles/>

Granados, J. A. B. (2024, 5 marzo). 58% de los empleos actuales en Colombia están en riesgo, según Fedesarrollo: esta es la razón. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2024/03/04/58-de-los-empleos-actuales-en-colombia-estan-en-riesgo-segun-fedesarrollo-esta-es-la-razon/>

Happyforce. (2020, 9 diciembre). Burnout: síndrome del profesional quemado. ¿Cómo cortarlo de raíz? Happyforce - Impulse Your Organization Through Feedback. <https://myhappyforce.com/es/2020/12/09/que-es-burnout/>

Impulso. (2023, 23 noviembre). Descubre cómo usar tus redes sociales para conseguir empleo. Impulso06. <https://impulso06.com/descubre-como-usar-tus-redes-sociales-para-conseguir-empleo/>

Infobae. (2018, 11 diciembre). Ni «amigues», ni «todxs»: la RAE rechazó distintas manifestaciones del lenguaje inclusivo. Infobae. <https://www.infobae.com/tendencias/2018/12/11/ni-amigues-ni-todxs-la-rae-rechazo-distintas-manifestaciones-del-lenguaje-inclusivo/>

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.

José Ignacio Correa Medina. Estándares básicos de competencias del lenguaje. Ministerio de educación. Obtenido: 1/04/2025: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-116042_archivo_pdf1.pdf crítica de los y las estudiantes.

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

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

Kiss, T. (2025, 24 enero). Igualdad de género - Qué es, leyes, ejemplos y logros. Concepto. <https://concepto.de/igualdad-de-genero/>

La migración hacia economías avanzadas puede estimular el crecimiento. (2020, 19 junio). IMF. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2020/06/19/blog-weo-chapter4-migration-to-advanced-economies-can-raise-growth>

La Unidad de Pensiones y Parafiscales – punto clave. (s. f.). <https://www.puntoclave.com.co/servicios/la-unidad-de-pensiones-y-parafiscales/>

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/>

Manual del accidente de trabajo. Positiva Compañía de Seguros S.A./ARL

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

Nahum Montagud Rubio. Ética laboral: qué es, funciones y ejemplos, Psicología y mente. Obtenido 17/03/2025: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/etica-laboral>

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

Objetivo de desarrollo sostenible 4 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/>

ODS 6: garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento - Museo de Ecología Humana. (2021, 20 junio). Museo de Ecología Humana. <https://museoecologiahumana.org/obras/ensayo-de-bombeo-para-agua-potable/>

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

Redacción legis. Obtenido 2/03/2025: <https://ambitojuridico.com/noticias/laboral/civil-y-familia/derecho-la-estabilidad-ocupacional-reforzada-aplica-en-contratos>

Romero, M. C. M. (2022, 15 noviembre). UNIDAD DE GESTION PENSIONAL y PARAFISCALES – UGPP. Notaría 19. Servicios Notariales Bogota. <https://www.notaria19bogota.com/unidad-de-gestion-pensional-y-parafiscales-ugpp/>

Solis, J. (s. f.). 5 FACTORES a CONSIDERAR AL ELEGIR UNA CARRERA UNIVERSITARIA. <http://clubpreparatoriano.com/index.php/tips-de-estudio/145-5-factores-a-considerar-al-elegir-una-carrera-universitaria>

Stefania Fabrizio. Fondo Monetario Internacional. Obtenido: 24/03/2024. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2017/12/04/more-people-more-technology-more-jobs-how-to-build-inclusive-growth>

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/>

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 Simon Bolivar. (2023, 6 junio). Una reflexión para abogados: Cuidar la ética profesional. Tu Universidad. Recuperado 5 de julio de 2025, de <https://www.unisimon.edu.co/cucuta/blog/una-reflexion-para-abogados-cuidar-la-etica-profesional/2597>

Urbina, R. (2021, 23 febrero). Competencia lingüística, competencia pragmática y competencia comunicativa. Pragmática UBU. <https://urbinavolant.com/pragmaubu/2016/02/10/competencia-linguistica-competencia-pragmatica-y-competencia-comunicativa/>

Vea, R. (2025, 9 mayo). Ética laboral: definición y ejemplos. SMOWL Proctoring | Sistema de supervisión para exámenes online. <https://smowl.net/es/blog/etica-laboral/>

Wiki, C. T. F. S. L. (s. f.). Escala de Kardashov. Ficción Sin Límites Wiki. https://ficcionsin-limites.fandom.com/es/wiki/Escala_de_Kardashov.

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.

11. ÍNDICE.

11.1. ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

¿Cómo incorporaran la innovación, la pedagogía, la investigación, la creatividad y el uso adecuado de la tecnología, para lograr los objetivos de la iniciativa? -----	104
¿Cuál ha sido la metodología más impactante, para llegarle al mayor número de estudiantes?-----	105
¿Cuáles han sido las variables externas, que han afectado la ejecución de la iniciativa? -----	103
¿Cuáles son las 5 principales actividades académicas que realiza el proyecto, para inspirar a las nuevas generaciones a cuidar la naturaleza? -----	104
¿Por qué las entidades decidieron realizar esta iniciativa? -----	102
¿Qué actores están involucrados y cuáles son sus roles? -----	102
¿Qué herramientas se implementan para medir la apropiación social del conocimiento? -----	107
10 errores más frecuentes en el uso de redes sociales. -----	30
¿Cómo la iniciativa es incluyente con la comunidad? ¿y qué acciones estrategias ha implementado para generar una sana ejecución de las actividades? -----	107
¿Cómo han abordado los desafíos sociales de forma eficaz, proporcionando bienestar a la comunidad educativa?-----	108
¿Cómo su iniciativa puede ser replicado en regiones?-----	108
Abogado laboralista y la ética laboral. -----	53
Actividades académicas. -----	177
Analítico y temático. -----	243

Bibliografía.	233
Bioética laboral como ecología profunda.	94
Cargos.	95
Competencia comunicativa.	33
Competencias del lenguaje: la complejidad del desarrollo del lenguaje.	28
Competencias del lenguaje: la estructura de los estándares básicos de competencias del lenguaje.	57
Competencias del lenguaje: las manifestaciones del lenguaje.	84
Conceptos de la bioética laboral.	37
Conocimientos necesarios de la gramática del texto.	89
Curso de habilidades comunicativas.	223
Datos básicos.	95
Datos generales del proyecto.	99
Deiver Ocampo, Universidad del Valle Sede Palmira, Programa de Tecnología, Año 2002.	215
Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada aplica en contratos de prestación de servicios o de aprendizaje.	21
Derecho a la huelga.	40
Describe los resultados alcanzados a la fecha, en términos de impacto social.	102
Descripción de las actividades que más les interesa a los estudiantes, para la promover la protección de la biodiversidad de su entorno.	106

Diplomas.-----	183
Docencia ambiental: resignificando la bioética y el trabajo. -----	109
Epilogo. -----	228
Escala de kardashev. -----	47
Estudiar con la ayuda de las tic. -----	87
Ética del abogado. -----	24
Ética laboral: qué es, funciones y ejemplos. -----	80
Félix Nelson Ordoñez Gómez, estudiante del curso de principios de derecho y legislación de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo,” febrero 2025. ----	216
Funcionamiento del sistema de gestión de riesgos de la unidad de pensiones y parafiscales. -----	90
Impacto de la bioética laboral. -----	187
Índice de ilustraciones. -----	249
Índice. -----	242
Inmigrantes aportan beneficios económicos a las economías avanzadas. -----	26
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial. -----	165
Intervención Carmen Sofia Tamara Ochoa. -----	67
Intervención de Estefanía Gómez Castaño. -----	10
Intervención de las empresas frente al cáncer. -----	11
Intervención Nicolás Gómez Castaño. -----	39
La formalidad y la informalidad en el empleo desde la perspectiva de genero. -----	78

Lingüística textual. -----	63
Lograr los objetivos de desarrollo sostenible exigirá un esfuerzo extraordinario por parte de todos. -----	82
Mapas mentales. -----	151
Más gente, más tecnología, más empleo: cómo fomentar el crecimiento inclusivo. ----	55
Mejores redes sociales para buscar empleo. -----	59
Metodología de árbol de causas para investigar los accidentes de trabajo. -----	79
Metodología de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	51
Mirada ambiental a la bioética y al trabajo. -----	101
Niveles de la civilización en la escala de kardashev. -----	19
Objetivo 1 de desarrollo sostenible de naciones unidas: poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. -----	16
Objetivo 10 de desarrollo sostenible de naciones unidas: reducir la desigualdad en y entre los países. -----	14
Objetivo 17 de desarrollo sostenible de naciones unidas: revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible. -----	75
Objetivo 5 de desarrollo sostenible de naciones unidas: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. -----	69
Objetivo 9 de desarrollo sostenible de naciones unidas: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación. -----	72
Objetivo de naciones unidas de desarrollo sostenible 4: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. -----	41

Objetivo de naciones unidas de desarrollo sostenible 6: garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos. -----	44
Objetivo general. -----	95
Pasos para elegir tu futuro. -----	61
Podcast en spotify. -----	159
Práctica pedagógica en la policía nacional, desde la dimensión ambiental. -----	114
Principales riesgos psicosociales laborales. -----	66
Proceso de investigación de la enfermedad laboral. -----	23
Proyección social y difusión de la bioética laboral. -----	110
Qué influye en la elección de unos estudios y una profesión. -----	31
Red de bioética y trabajo. -----	194
Red de contactos profesionales. -----	86
Redes sociales de las entidades. -----	96
Renuncia de trabajador con estabilidad laboral reforzada es nula si no es espontánea y libre de coacción. -----	49
Reseña bibliográfica. -----	175
Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia. -----	230
Síndrome del trabajador “quemado”. -----	92
Sistema de gestión de riesgos de la unidad de pensiones y parafiscales. -----	64
Sistema integrado de gestión de la unidad de pensiones y parafiscales. -----	35
Sueño de escribir un libro: -----	229

Titularidad del derecho de huelga. -----	68
Unión de México y Colombia: precursores de la bioética laboral. -----	191
Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral. -----	112
Voz de los estudiantes. -----	214

11.2. ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.

Ilustración 1.----- 13

Ilustración 2.----- 18

Ilustración 3.----- 22

Ilustración 4.----- 25

Ilustración 5.----- 27

Ilustración 6.----- 32

Ilustración 7.----- 34

Ilustración 8.----- 36

Ilustración 9.----- 43

Ilustración 10.----- 46

Ilustración 11.----- 48

Ilustración 12.----- 50

Ilustración 13.----- 52

Ilustración 14.----- 54

Ilustración 15.----- 58

Ilustración 16.----- 60

Ilustración 17.----- 81

Ilustración 18.----- 83

Ilustración 19.----- 85

Ilustración 20.----- 88

Ilustración 21.----- 93

Ilustración 22.----- 106

Ilustración 23.----- 110

Ilustración 24.----- 111

Ilustración 25.----- 112

Ilustración 26.----- 113

Ilustración 27.----- 113

Ilustración 28.----- 114

Ilustración 29.----- 115

Ilustración 30.----- 116

Ilustración 31.----- 117

Ilustración 32.----- 118

Ilustración 33.----- 118

Ilustración 34.----- 119

Ilustración 35.----- 119

Ilustración 36.----- 120

Ilustración 37.----- 121

Ilustración 38.----- 122

Ilustración 39.----- 122

Ilustración 40.----- 123

Ilustración 41.----- 123

Ilustración 42.----- 124

Ilustración 43.	124
Ilustración 44	125
Ilustración 45	126
Ilustración 46	127
Ilustración 47	128
Ilustración 48	129
Ilustración 49	130
Ilustración 50	131
Ilustración 51	132
Ilustración 52	133
Ilustración 53	134
Ilustración 54	135
Ilustración 55	136
Ilustración 56	137
Ilustración 57	138
Ilustración 58	138
Ilustración 59	139
Ilustración 60	139
Ilustración 61	140
Ilustración 62	141
Ilustración 63	142
Ilustración 64	143
Ilustración 65	143
Ilustración 66	144
Ilustración 67	144
Ilustración 68	145
Ilustración 69	145
Ilustración 70	146
Ilustración 71	147
Ilustración 72	148
Ilustración 73	149
Ilustración 74	149
Ilustración 75	150
Ilustración 76.	151
Ilustración 77	152
Ilustración 78	153
Ilustración 79	154
Ilustración 80.	154
Ilustración 81	155
Ilustración 82	155
Ilustración 83	156
Ilustración 84	156
Ilustración 85	157
Ilustración 86	157

Ilustración 87	158
Ilustración 88	159
Ilustración 89	160
Ilustración 90	160
Ilustración 91	161
Ilustración 92	161
Ilustración 93	162
Ilustración 94	162
Ilustración 95	163
Ilustración 96	163
Ilustración 97	164
Ilustración 98	164
Ilustración 99	175
Ilustración 100	176
Ilustración 101	177
Ilustración 102	177
Ilustración 103	178
Ilustración 104	179
Ilustración 105	180
Ilustración 106	181
Ilustración 107	182
Ilustración 108	183
Ilustración 109	183
Ilustración 110	184
Ilustración 111	184
Ilustración 112	185
Ilustración 113	185
Ilustración 114	186
Ilustración 115	187
Ilustración 116	187
Ilustración 117	187
Ilustración 118	188
Ilustración 119	189
Ilustración 120	189
Ilustración 121	189
Ilustración 122	190
Ilustración 123	191
Ilustración 124	192
Ilustración 125	192
Ilustración 126	193
Ilustración 127	204
Ilustración 128	205
Ilustración 129	206
Ilustración 130	207

Ilustración 131	208
Ilustración 132	211
Ilustración 133	212
Ilustración 134	213
Ilustración 135	215
Ilustración 136	218
Ilustración 137	219
Ilustración 138	219
Ilustración 139	220
Ilustración 140	220
Ilustración 141	221
Ilustración 142	221
Ilustración 143	222
Ilustración 144	222
Ilustración 145	226
Ilustración 146	226
Ilustración 147	227



ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

• EXPERIENCIA LABORAL

Asistente en Precios de Transferencia

PriceWaterhouseCooper, Abr-2022 - Abril-2023

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

Coordinadora artística y cultural de Programa Radial

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

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

Practicante- Área comercial

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

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

• CURSOS/ IDIOMAS

Curso de inglés

American School Way, 2022 - Actualidad

Negociación exitosa: estrategias y habilidades esenciales

Coursera, 2019

¿Cómo construir el concepto de negocio?

Cámara de comercio de Bogotá, 2019

• ACERCA DE MI

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

• EDUCACIÓN

Profesional en negocios internacionales

Universidad Piloto de Colombia
2021

Bachiller Académico

Colegio Jonathan Swift
2014



tefagomez18@hotmail.com



Cel: 301 7910512



Bogotá D.C, Colombia

NICOLAS GOMEZ CASTAÑO

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA



CARMEN SOFÍA TÁMARA OCHOA



Administradora de empresas, Especialista en Alta gerencia, estudiante de Maestría en gerencia de instituciones educativas, con amplia experiencia y competencia técnica en coordinación, supervisión y jefatura en áreas comerciales de tangibles e intangibles, con habilidades en el sector financiera, de ventas y Servicio, liderando equipos comerciales y de servicio en el área de retención o fidelización, además de la colocación de créditos, tarjetas y seguros. Profesional orientado a resultados, con habilidades sobresalientes para la planeación y desarrollo de estrategias orientadas a la consecución de objetivos en términos comerciales, de marketing, operativos y de expansión, optimizando los recursos disponibles y considerando los factores del mercado. Competencias en liderazgo, toma de decisiones y planeación estratégica.



Universidad Autónoma
de San Luis Potosí
México



U2 UNIVERSIDAD
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