

AUDIOLIBRO

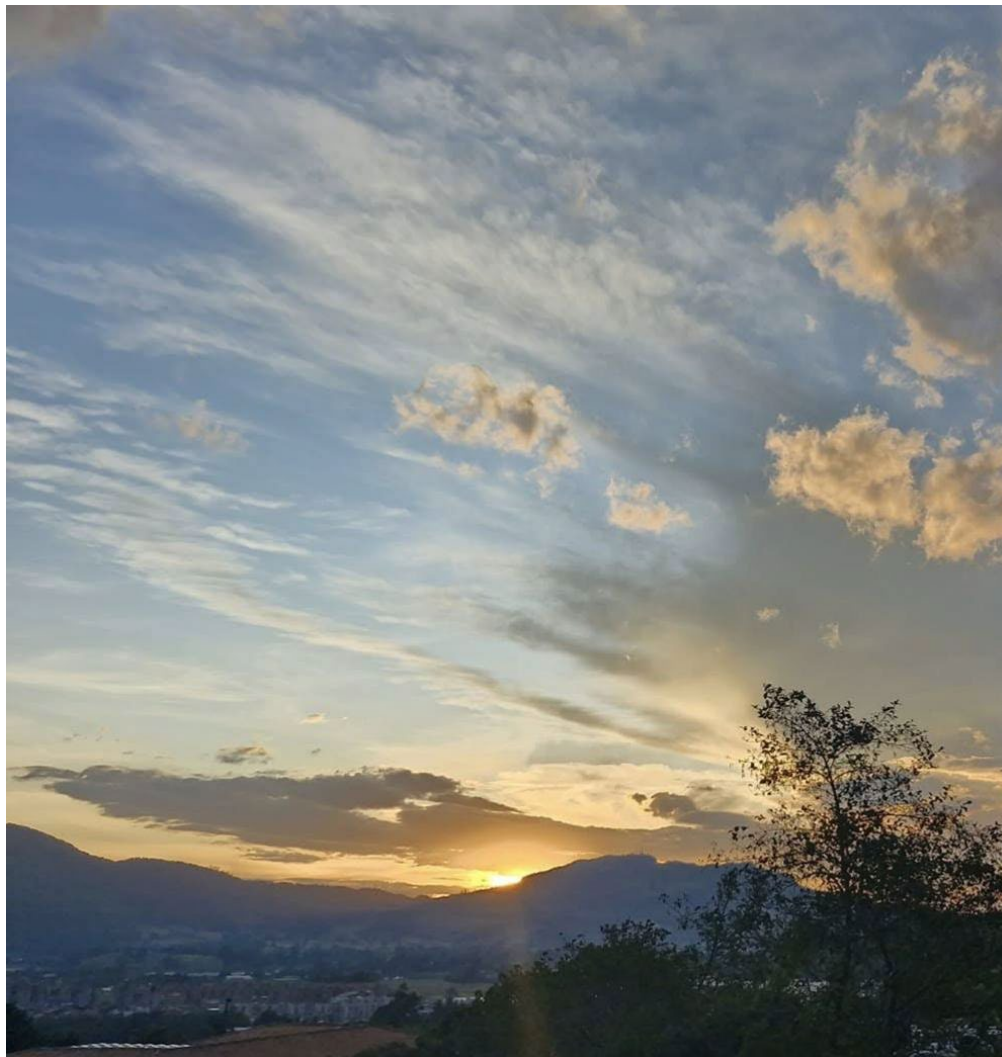
BIOÉTICA POLICIAL

PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL
TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.
SEGUNDA TEMPORADA 2024.

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARIN.

BIOÉTICA POLICIAL

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST



PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

SEGUNDA TEMPORADA 2024.

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN.

BIOÉTICA POLICIAL.

Justicia y Derechos Humanos

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.

Bogotá D.C. 2025.

Dedicatoria:

*A las integrantes de la fuerza policial caídos en orden público,
defendiendo el Estado Social de Derecho.*

*La siguiente compilación se propone a manera de investigación como un
circuito que une y atraviesa todo emergiendo la categoría "Bioética Policial "
(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 Policial, 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 Escuelas de
Formación de la Policía Nacional.*

1ª Edición: *Bioética del Trabajo*.
Palmira, Valle del Cauca. Colombia. 19 de enero de 2004.
2ª Edición: *Taller de bioética*.
14 de enero de 2014.
3ª Edición: *El mundo del trabajo*.
23 de febrero de 2014.
4ª Edición: *Taller de bioética y trabajo en Girardot*.
10 de octubre de 2014.
5ª Edición: *Investigación Doctoral*.
9 de julio de 2015.
6ª Edición: *Bioética laboral*.
25 de mayo de 2018.

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

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

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

1ª Edición Digital. DVD. Libro electrónico. 24 de agosto de 2015.
2ª Edición. Libro digital. 03 de julio de 2018.
3ª Edición. Audio libro en versión podcast. 3 de octubre de 2022.
4ª Edición. Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño. 24 de octubre del 2022.
Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.
Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.
5ª Edición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 11 de noviembre del 2022.
Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.
Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.
Tomo 3. Emisión Año 2022.
6ª Edición. Todo sobre el empleo con Jesús Castañeda. 16 de noviembre del 2022.
7ª Edición. La Ecologización del Trabajo. 20 de noviembre de 2022.
8ª Edición. La Biotrabalidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila. 21 de Noviembre del 2022.
Tomo 1: Emisión Año 2020.
Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.
9ª Edición. Tendencias Laborales. 25 de noviembre del 2022.
10ª Edición. Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Segunda Temporada.
Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023
11ª Edición. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. 1ra Temporada 2023. Junio 2023
12ª Edición. Estefanía y Angela. 1ra Temporada 2023.
13ª Edición. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero. Primera Temporada 2023.
14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.
Tomo 1.
Tomo 2.
15ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Estefanía Gómez Castaño y Angela María Gómez Marín.
16ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero.
17ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Conferencistas. 1ra Temporada 2024.
18ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Angela Gómez, Estefanía Gómez y Nicolas Gómez. 1ra Temporada 2024.
19ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Tito Martínez, Octavio Arcila y Natalia Báez. 1ra Temporada 2024.
20ª Edición. Bioética Policial. Entrevista Conferencistas. 2da Temporada 2024.

El siguiente material se ha producido con fines estrictamente académicos para el uso de los educandos de las cátedras universitarias y los cursos de actualización programados por el Ministerio de Trabajo y los cursos de preparación para la vida laboral de Bienestar institucional, Área de promoción y desarrollo de la Universidad Piloto de Colombia y la Policía Nacional, 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: Atardecer en Facatativá, Cundinamarca.

Fuente: Archivo del autor

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.

Ministra de Trabajo
Gloria Inés Ramírez Ríos
Viceministra de Relaciones laborales e inspección:
Luisa Fernanda Gomez Duque
Secretaria General
Carla Estefanía Poveda Gutiérrez
Grupo de Comunicaciones
Coordinadora: Carolina Tejada Sánchez
Paulina Tabares Serna
Gloria Ortega Bedoya
Directora de Inspección, Vigilancia, Control y
Gestión Territorial
Luz Angela Martínez Bravo
Director Territorial de Bogotá D.C:
Jorge Amaury Gomez Ramirez
Coordinador Grupo de Capacitación, Bienestar
Laboral Social y Estímulos
Fredy Gómez Santamaria

Presidente
Olinto Eduardo Quiñones Quiñones
Rectora:
Ángela Gabriela Bernal Medina.
Vicerrector:
Oscar Mauricio Cifuentes Martín
Coordinador de proyección social:
Carlos Eduardo Quevedo Pabón
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
Jairo Rojas Ángel
Jesús Castañeda Palacio
Julián Serna Giraldo.
Octavio Arcila Quintero
Jorge Eliecer Prieto Herrera
Juan Carlos Mora Gonzales
Plubio 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

BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

POLICÍA NACIONAL. DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS. ESCUELA
NACIONAL DE CARABINEROS

“ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO”



Policía Nacional. Dirección Nacional de Escuelas. Grupo de Investigación de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”: Investigación posdoctoral en bioética y derechos humanos, (Podcast, audiolibros y página web).

No. Código CvLAC.

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001714882

No. Código ORCID. <https://orcid.org/0000-0002-2448-6637>.

Teniente Coronel Francisco Javier Bohórquez Morales. Director Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo.”

Jairo Rojas Ángel: Asesor de investigación de la Escuela Nacional de Carabineros Alfonso López Pumarejo.

Siberman Carvajal Romero, Subintendente, Investigador en Ciencia, Tecnología e Innovación.

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.

Diagramación y sistematización: Estudiante a patrullero de policía, Julio Fernando Ramírez Fuentes.

TABLA DE CONTENIDO

1	ANTECEDENTES.	11
1.1	Caracterización de la innovación: seminario – investigativo.	12
1.2	Comisiones:	13
1.3	Evaluación:	14
1.4	Actividades:	15
1.5	Justificación.	23
2	ESTADO DEL ARTE.	31
2.1	Objetivos.	32
2.2	Marco teórico.	33
2.3	Composición conceptual sobre teorías.	37
2.3.1	Policía tradicional	37
2.3.2	Policía inteligente:	38
2.3.3	Análisis comparativos.	40
2.4	Metodología.	42
2.5	Gestión docente:	44
2.6	Apropiación social del conocimiento:	46
2.7	Identificación y caracterización de la innovación:	48
2.8	Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:	50
3	ENTREVISTAS.	67
3.1	Mega tendencias administrativas – benchmarking.	68
3.2	Industria del cannabis en colombia.	71
3.3	Trabajadoras del sector financiero.	87
3.4	Mega tendencias administrativas – outsourcing. Parte 2	95
3.5	Formalización laboral.	100
3.6	Abolicionismo del trabajo sexual.	107

3.7	Sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro de las organizaciones y su sincronía con la salud mental. Parte 1. -----	116
3.8	Sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro de las organizaciones y su sincronía con la salud mental. Parte 2. -----	123
3.9	Explotación sexual comercial de adolescentes desde la perspectiva de la bioética. -----	129
3.10	Principios de la bioética. -----	141
3.11	Consulta previa y el convenio 169 de la oit. -----	149
3.12	La reforma laboral. -----	158
3.13	Cáncer y la dificultad para los trabajadores. -----	164
4	PROLOGO.-----	169
4.1	La Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo” -----	170
5	IMÁGENES.-----	176
6	LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES. -----	254
7	ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.-----	263
8	BIBLIOGRAFÍA. -----	266

1. ANTECEDENTES.

1.1 CARACTERIZACIÓN DE LA INNOVACIÓN: SEMINARIO – INVESTIGATIVO.

"Un grupo reducido investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas recurriendo a fuentes originales de información."

Este seminario-taller se realizará de manera democrática; todos los que deseen expresar su posición tendrán la oportunidad de hacerlo. Todas las ponencias serán publicadas en un libro. 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 temáticos.

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

TALENTOS Y RECURSOS: Asesoría por parte del coordinador del seminario con la participación de profesionales de diferentes áreas opcionalmente se desarrollaron los ejes temáticos propuestos con apoyo de material de lectura, videos, audiovisuales, Internet, guías de trabajo y eventual mente trabajo de campo.

OPERATIVIZACIÓN "DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE SEMINARIO":

Apertura de la sesión	Elecciones de roles
Lectura del protocolo comentarios	Preguntas aclaratorias
La relatoría	Exposición del tema
La relatoría	Complemento. Evaluación
La discusión	Enriquecimiento integral
La conclusión	Síntesis y continuación del tema

EXPOSICIÓN: Introdutoria del docente o especialista invitado con una duración de máximo 30 minutos. Lectura de la relatoría y su correspondiente debate, serán recogidos por otro grupo de estudiantes en un protocolo, dicho protocolo será leído y corregido de ser necesario al momento de iniciar la siguiente sesión; la lectura del protocolo es una condición para continuar con las siguientes sesiones.

GRUPOS DE APOYO: Las siguientes comisiones de estudiantes tendrán la libertad para decidir por sí la tarea a realizar, el coordinador del seminario es un miembro más que dirige la labor, pero no depende de él, su éxito o fracaso. E de la comisión de la que se responsabilizará y describa que otro valor agregado puede aportar.

1.2 COMISIONES:

SISTEMATIZACIÓN: Su misión es unificar y planificar los grupos activos de aprendizaje en un clima de colaboración, apoya la consulta y búsqueda ubicando elementos y fuentes de información (selección de listado de videos, Internet, Bibliotecas, Hemerotecas, etc.) preparando un temario provisorio (agenda previa), llegará a formular las conclusiones del grupo sobre el curso. se procurará obtener insumos de óptima calidad, con el objetivo de

hacer una publicación de las memorias; edición con número único Internacional 2000 libros, (I. S. B. N) gestión desde la Perspectiva Bioética del Trabajo.

COMUNICACIONES: Elabora las memorias en forma de audio libro, como producto académico. Recopila los podcasts las prácticas y estudios de caso. Recopila y hace las grabaciones, así como los insumos del audio libro.

ORGANIZATIVA Y LOGÍSTICA: Hace el foro de conclusiones, así como del lanzamiento del audiolibro sobre derechos humanos. Organización de semilleros de investigación, escogencia de las líneas de estudio.

SEGUIMIENTO: Propende por el mejoramiento continuo y monitoreo de actividades para lograr la calidad del evento (informes valorativos, uno por sesión), redacta los memorandos de entendimiento al coordinador del seminario y los seminaristas, interpreta los resultados que arrojen las actas de coevaluación y auto evaluación (cuadros estadísticos), definirá las reglas de juego para el funcionamiento del seminario.

PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES: Organización: Responder el siguiente cuestionario teniendo en cuenta los ítems anteriores:

¿Qué vamos a realizar? ¿Cómo? ¿Cuántos? ¿Quiénes? ¿Para qué? ¿Por qué?
¿Cuándo? ¿En dónde?

1.3 EVALUACIÓN:

Se realizará una evaluación cuantitativa para recoger los puntos básicos estudiados y verificar la aplicación de actividades prácticas. Cuantitativamente se verificarán los logros y objetivos propuestos a nivel individual y grupal. Así mismo los participantes tendrán oportunidad de evaluar la actividad del coordinador a fin de establecer correctivos y ajustes. La evaluación se basa en la producción individual de exposiciones, exploraciones, diagnósticos y elaboración de propuestas, consolidadas en informes escritos de trabajo y se define como una oportunidad para generar nuevo conocimiento, se busca propiciar que a quien se dirija el seminario sea sujeto activo empleando la investigación, acción y participación, como metodología; el curso se llevará a cabo

combinando la presentación de experiencias de prácticas; esto significa que el proceso de formación se llevará a cabo mediante la producción de conocimiento alrededor de rol de cada participante y su traducción a nuevas formas de intervención y capacidades de apoyo. Mediante el resultado que arroje el instrumento pedagógico (Ver anexo, matriz de auto evaluación y heteroevaluación) diligenciada por el mismo grupo se obtendrá el siguiente ponderado:

Carpetas de protocolos, autobiográfica.

Archivo vertical y mapas mentales	25%
Ponencia - Exposición y podcast	25%
Protocolo- Escrito	20%
Grupos de apoyo	30%

EJEMPLO DE PROTOCOLO:

Protocolo # 0

Relator:

Expositor

Fecha:

Lugar: Hora:

Tema:

Antecedentes, análisis, recomendaciones, mapas conceptuales y conclusiones.

1.4 ACTIVIDADES:

PRÁCTICAS: 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 derechos humanos.

CARPETA DE SEGUIMIENTO A LOS PROTOCOLOS: 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.).

ARCHIVO VERTICAL: 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 y, 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.

Instituciones participantes. Unidad policial / Institución. Radio y podcast en Spotify de la Policía Nacional de Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Universidad Piloto de Colombia. Función de la unidad/Institución en el proyecto: Radio y podcast en Spotify de la Policía Nacional de Colombia: Emitir los podcasts, como cápsulas informativas en derechos humanos, crear una pestaña en la página web de la Policía Nacional para ingresar a los audiolibros y los podcasts. Ministerio de Trabajo: Abriendo el enlace institucional del Ministerio de Trabajo del programa radial institucional “El Mundo

del Trabajo y la Bioética Laboral”, se accede a la página web. Universidad Piloto de Colombia: En el estudio de grabación de la emisora se graban, producen y emiten los podcast y programas radiales. En el centro de servicios tecnológicos se suben al servidor los audiolibros, podcast y página web. Los miembros de la mesa de trabajo del programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, comentaran y desarrollaran los podcasts, audiolibros y página web:

LINKS RELACIONADOS

Ministerio de Trabajo.



Organización 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.**



Curso Abierto de Inserción Laboral.



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



**Red de Radio Universitaria de
Colombia.**



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



Centro de Formación y Ética.



Centro de Ética Aplicada.



¡Error!

<https://cea.uniandes.edu.co/index.php/quienes-somos/sobre-el-cea>

Red de Comités de ética.



Colegio de Abogados del Trabajo.



Unipiloto Radio Online.



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



Sociedad BIC – Empresas con propósito.



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



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:



Consiste en una sinergia Estado, Universidad, mediante la articulación de las emisoras, los podcasts en Spotify y el proyecto educativo institucional de la Policía Nacional, con el plan de acción del Ministerio de Trabajo y el plan de Trabajo de la Universidad Piloto de Colombia, sobre difusión de los derechos humanos laborales y la bioética, relacionados con una política pública de trabajo digno y decente y cultura de la legalidad laboral para el año 2025.

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.

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

informal de la economía; para que ejerzan adecuadamente sus deberes y derechos laborales.

La política pública de defensa y seguridad Nacional se proyecta con el programa radial institucional “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral” que permite fortalecer la comunidad trabajadora, transmitiendo desde la radio, generando una motivación a los trabajadores para que ejerzan sus derechos laborales, a quienes se les informará y resolverá todas sus inquietudes, en especial a los trabajadores y a la población vulnerable. Los realizadores y participantes del programa radial coadyuvaran a la evolución hacia una radio y web contemporáneas, dinámicas, atractivas y más cercanas a la audiencia para promover y fortalecer el desarrollo educativo y cultural de los ciudadanos colombianos.

1.5 JUSTIFICACIÓN.

Se convocará a las comunidades locales especialmente la trabajadora para desarrollar el programa radial institucional en mención, que hace parte de un programa pedagógico en las relaciones ciudadanas derivado de las necesidades de seguridad 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. Los temas explicados permiten una comprensión, contextualización y visión crítica de los derechos humanos con énfasis en el mundo laboral y sus relaciones éticas y bioéticas.

Es necesario pasar de las palabras y los discursos, a los hechos; es la única manera para que los trabajadores, verifiquen en la práctica, que ellos son cruciales, importantes y protagonistas; las fuerzas vivas del mundo productivo que han participado en el programa radial el mundo del trabajo apoyándose en la academia, han fortalecido la participación ciudadana, con la difusión de la moral y las leyes aplicables al trabajo;

aportando al cumplimiento del octavo objetivo desarrollo sostenible de Naciones Unidas, relativo al trabajo decente para todos, en las siguientes áreas: - Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. - Promover mejores políticas gubernamentales e instituciones públicas justas y responsables, difundiendo la política pública del trabajo digno y decente, así como la cultura de la legalidad laboral y la bioética.

¡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 Ruc (Red de Radios Universitarias de Colombia), emisión institucional: Los programas son transmitidos los jueves semanalmente, a las 12:00 a 1:00 p.m. El programa institucional de radio “El Mundo del Trabajo 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 Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.

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

El programa institucional de radio “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”. es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo de difusión de normas laborales, ha sido creado para ser el punto de partida en construcción futura de comunidades docentes de aprendizaje. Por todo lo anterior los audiolibros, página web y podcast, que se harán, cuentan con una infraestructura que ya lleva varios años implementada por el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.

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

Los integrantes del servicio policial son el equipo humano del Ministerio de Defensa que se encuentran en los municipios de Colombia. Son hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos la seguridad ciudadana. Los agentes de Policía generan programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas. Este Programa Institucional puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc.

La radio es el medio de comunicación masivo más usado en pueblos, veredas y en el campo, la gente realiza sus actividades escuchando radio. De esta manera es posible que los ciudadanos 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 y la Bioética Laboral”. 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.

Aplicando una política pública para el conocimiento de los estándares del trabajo decente, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo y la comunidad académica de la Universidad Piloto, emerge una cultura laboral a favor de la vida, con los siguientes valores agregados: - Desarrollo de alianzas estratégicas, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto. Página web sobre la bioética del trabajo.

Se hace difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética

y trabajo. Mediante este aporte y apoyo, a los programas radiales, se fortalecieron y popularizaron los derechos humanos laborales, así como la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas, incorporando la bioética a su misión, visión y valores con una mirada bioética.

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 doce 12 temporadas radiales y su página web tiene más de 20000 visitas. La presidencia de la Republica y la Función Pública años 2021 - 2022, hicieron un reconocimiento especial al director del programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, como mejor servidor público del Ministerio de Trabajo por su gestión en la función pública, mediante reconocimiento al programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.

ESTADO DEL ARTE DEL CONOCIMIENTO O DE LA TECNOLOGÍA.

Se pretende enriquecer los contenidos del podcast en Spotify y las emisoras de la Policía Nacional, con ejes temáticos de derechos humanos, realizado por docentes de la ESCAR y sus estudiantes, así como expertos en diferentes áreas del saber. Wireframe o esquema de página o plano de pantalla: La página web El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, tiene una entrada desde la página web del Ministerio de Trabajo y su nombre es programa radial institucional y también de la Universidad Piloto de Colombia y su nombre es proyección social, la página web contiene el ingreso a Spotify.

¿Cómo se integra el usuario dentro de la experiencia? Los temas explicados permiten una comprensión, contextualización y visión crítica del mundo laboral y sus relaciones éticas y bioéticas. El programa tiene las siguientes rutas electrónicas, sobre oferta institucional del sector trabajo, del Ministerio de trabajo: 1. Enlace soportes y evidencias del legado <https://bioeticadeltrabajo.org/publicaciones-bioetica/> 2. 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 este enlace: <https://rss.com/es/podcasts/elmundodeltrabajo/> El podcast puede accederse en Spotify, Amazon Music, Google Podcasts, podcast Index.

SPOTIFY



AMAZON MUSIC



PODCAST INDEX



El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: Haz clic en los siguientes enlaces para escuchar los audios transmitidos y acceder a la página web: bioeticadeltrabajo.org <http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de computador), puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación TUNEIN y buscando ahí @Unipilotoradio. GOOGLE: <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/index.html#home>

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

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

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

ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS.

Publicaciones en página Web.



ENLACE PARA CONSULTAR EL LEGADO.

Página Web.



Página de Facebook.



Podcast de la biblioteca digital.



Historia visual del programar radial.



El programa radial, El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, ahora se encuentra disponible en versión podcast y se puede acceder en este enlace.

Podcast en RSS.com



¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

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



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



Su característica es la portabilidad.



Extensión del archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

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



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



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

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



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

Webinar

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



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



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



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



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

En el aula

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



Bibliografía

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



Infografía realizada para el blog
www.curvadeaprendizaje.com

2. ESTADO DEL ARTE.

2.1 OBJETIVOS.

Desarrollo tecnológico o de innovación difusión de la oferta de servicios de la Policía Nacional de la normatividad de los derechos fundamentales, cultura de la legalidad y de la política de seguridad ciudadana, producción de audiolibros y emisión de programas radiales y podcast desde la perspectiva laboral y bioética. Hacer dos temporadas radiales del programa institucional “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral” enfocados en los derechos humanos realizados por los docentes, estudiantes y personal uniformado de la ESCAR, de donde se elaborarán seis audiolibros, cuyo podcast previo control de calidad y curaduría, serán cápsulas informativas sobre derechos humanos, para todas las emisoras de la Policía Nacional.

Descripción de funciones esenciales: Alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: Actualmente se está emitiendo el programa radial institucional del Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Alianza estratégica con la policía Nacional denominado el mundo del trabajo y bioética laboral en coordinación con el departamento de medios de comunicación de la Universidad Piloto de Colombia, plasmada en la página web: bioeticadeltrabjo.org.

Elaborar los contenidos publicados en podcast con sus respectivos afiches, que permitan crear, editar, publicar, actualizar y difundir un libro (curso virtual), electrónico y físico con un código único internacional I. S. B. N. relacionado con los espacios académicos de los cursos sobre derechos humanos, para los distintos niveles académicos de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”. En coordinación con el Ministerio de Trabajo y los departamentos de publicaciones y de educación virtual de la Universidad Piloto de Colombia U. P C.

Proyectar y desarrollar las acciones de prevención en derechos humanos, por medio del programa radial y publicación de una obra de política pública sobre derechos humanos y bioética, con el fin de estimular y garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales sobre los derechos humanos tanto en el sector público como en el sector privado. Atender la socialización a la comunidad académica de la ESCAR,

de los asuntos relacionados con las áreas de empleo, trabajo y seguridad social e inspección y vigilancia, de acuerdo con las normas vigentes y las directrices de la Policía Nacional.

Participar en la sensibilización y difusión con las autoridades departamentales, municipales y regionales en todo lo relacionado con los derechos humanos. Ejecutar los planes de difusión de normas sobre derechos humanos y programas dirigidos a la comunidad académica de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo” y promover el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto. Desarrollar campañas preventivas que contribuyan al cumplimiento de las normas en derechos humanos, en cuanto a Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario - Electiva Justicia Transicional - Jurisdicciones Especiales por parte de la Policía Nacional. Participar en el diseño y aplicación de mecanismos que permitan prevenir y controlar la violación de los derechos humanos.

2.2 MARCO TEÓRICO.

Contenidos académicos: Se crearán, los siguientes audiolibros, módulos y podcast, con los siguientes ejes temáticos que se emitirán por la emisora Unipiloto Radionline semanalmente, y se publicaran en la página web del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral cuya dirección es bioeticadeltrabajo.org, con los siguientes contenidos:

MÓDULO I. INTRODUCCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS.¹ Los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario corresponde integralmente a la tradición histórica de la Policía Nacional. Su base son los 4 principios fundamentales de los derechos humanos, la aplicación de los derechos humanos a la que se encuentran obligadas todas las autoridades se rige por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. 1.1. El Estado social de derecho 1.1.1. El Derecho y sus principios 1.1.2. La Constitución y el derecho. 1.1.3. Derechos Humanos 1.2. Aproximación Jurídica a los Derechos Humanos 1. 3.. Situación global de los Derechos Humanos 1.4. Conceptos relevantes 1.4.1. Defensa de los Derechos Humanos y el

¹ Obtenido de 8/012024: <https://hchr.org.mx/derechos-humanos/temas-de-derechos-humanos/>

Derecho Internacional Humanitario ante Organismos, Tribunales y Cortes Internacionales. 1.4.2. Fundamentos (Responsabilidad internacional del Estado y principio de complementariedad). 1.4.3. Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos (Ubicación del Sistema y reglamentos y procedimientos). Jurisprudencia y Doctrina (Con énfasis en el SIDH – Contenido de los derechos 1.4.3.1. Las revoluciones Industriales: La primera. La segunda. La tercera, La cuarta. 1.4.3.2. Jurisprudencia y Doctrina con énfasis en el SIDH – Contenido de los derechos. 1.4.3.3. Organización Internacional del Trabajo (Organismos de Control, sistema de supervisión, Convenios Fundamentales del Trabajo). Jurisprudencia y doctrina (Con énfasis en la OIT. Informes de la Comisión de expertos y del Comité de Libertad Sindical). 1.5. Humanismo, sociedad y ética. Investigación (Análisis de contexto y situaciones). 1.5.1. Fundamentos (Justicia transicional y conflicto armado). 1.5.2. Derecho Internacional Humanitario. Derecho Penal Internacional (Fundamentos y principios del DPI y crímenes de derecho internacional). 1.5.3. Reglas de procedimiento y pruebas ante la Corte Penal Internacional. Audiencia Simulada.

MÓDULO II. BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS. 2.1. Sistemas nacionales de protección en Colombia. Se abordarán los aspectos relativos a la teoría de los derechos fundamentales, el bloque de constitucionalidad, las garantías constitucionales y las herramientas jurídico-políticas que permiten la construcción y revisión de un derecho constitucional garantista. 2.1.2. La macrobiótica y derechos humanos. 2.1.2.1. La bioética global y los derechos humanos. 2.1.3. Bioderecho y derechos humanos. 2.1.4. Ecología y derechos humanos. 2.1.5. Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Se analizarán y estudiarán a fondo los principales instrumentos, tratados, pactos y convenciones que conforman el núcleo esencial de los derechos humanos. Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del Pacto de derechos civiles y políticos, y Pacto de derechos económicos, sociales y culturales. 2.2. Los procesos vitales. 2.3. Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos. Se estudiará cuáles son las condiciones, tanto de forma como de fondo, y cómo y cuándo se puede acudir al sistema interamericano, ya sea por la vía de la Comisión interamericana de derechos humanos o por la Corte interamericana de derechos humanos, para

remediar los perjuicios que en materia de derechos humanos el Estado colombiano haya podido ocasionar a uno de sus nacionales.

2.4. Empresas y Derechos Humanos. Los estudiantes adquirirán todas las competencias que les permitirán manejar las reglamentaciones nacionales e internacionales que crean compromisos empresariales en las áreas sociales, ambientales y de derechos humanos. Así mismo, aprenderán cómo implementar políticas de sostenibilidad empresarial y proyectos de responsabilidad social corporativa. 2.5. Coyuntura. Se identificarán temas relacionados con los derechos humanos y la forma como se abordan, gestionan y resuelven las diferentes situaciones que dan lugar a su protección, garantía y reparación. El marco de referencia para la selección de los temas a tratar en el curso será el relacionado con el contexto local, nacional e internacional. A partir de esta asignatura se le dará continuidad al fortalecimiento del perfil e interés ocupacional y profesional de los estudiantes que le permitan adquirir conocimientos interdisciplinarios para enriquecer epistemológicamente su formación en derechos humanos. 2.6. Proyecto de Desarrollo en Derechos Humanos. En este escenario, partiendo del estudio de diversas metodologías de análisis de contextos, problemáticas y objetivos, para el diseño-ejecución-evaluación de proyectos. Los estudiantes adquirirán las competencias esenciales para el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de desarrollo centrados en el mejoramiento del goce efectivo de los derechos humanos. Así mismo, los estudiantes desarrollarán su propio proyecto, empleando una de las metodologías enseñadas, donde obtendrán las competencias prácticas que caracterizan el universo de los proyectos de desarrollo. 2. 7. La simbiosis tecnología Humano.

MÓDULO III. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES:

3.1. Fundamentos teóricos. 3.1.1. Cambios Jurídicos 3.2. La dignidad humana. 3.3. Los derechos fundamentales. 3.3.1. Presupuestos de Valor. 3.3.1.1. El derecho a la igualdad. 3.3.2.1. La igualdad ponderada. 3.3.2.2. El derecho a la salud. 3.3.2.3. El derecho a la intimidad. 3.4. Problemas de la vida y el trabajo. 3.4.1. El Agro 3.4.2. Bienestar, descanso y tiempo libre. 3.4.3. La Educación. 3.4.4. Ciclos humanos y tecno trabajo. 3.5. Tecnociencia, intimidad y trabajo.

MÓDULO VI. JUSTICIA TRANSICIONAL Y DERECHOS HUMANOS. ² Su propósito general, formar agentes del cambio, para responder con asertividad a las transformaciones institucionales requeridas para la superación de los conflictos armados, las graves violaciones de los derechos humanos y el mejoramiento de los sistemas democráticos. Se estudiará cómo es posible llegar a una paz por la vía negociada respetando cuatro elementos esenciales: verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición. En especial se analizará cómo la figura ha sido implementada tanto en el plano internacional, Sudáfrica, Centroamérica, Argentina, entre otros, como en Colombia.

² Universidad Externado de Colombia. Obtenido: 8/01/2024. <https://www.uexternado.edu.co/programa/derecho/maestria-justicia-transicional>

2.3 COMPOSICIÓN CONCEPTUAL SOBRE TEORÍAS.

2.3.1 POLICÍA TRADICIONAL.

Se define por competencias, manual de funciones, problemas, objetos, sujetos de atención; sin incluir su vinculación y conectividad con otras instituciones estatales, así se presentan independientemente intervenciones de la autoridad en poblaciones vulnerables - Se auto valida mediante el cumplimiento de sus propios objetivos constituyendo fines en sí mismo. - Su actividad se sustenta en diagnóstico de necesidades, problemas, deficiencias es así como se consideraría que este funcionario necesitara apoyo para realizar control, también se consideraría que siempre necesitaría apoyo logístico para su labor y no se mira el reconocimiento de sus capacidades y potencialidades, lo que hace que se haga énfasis en relaciones de tipo asistencialista y en resultados inmediatos, por lo tanto, su productividad se mide cuantificando. - Su prioridad son los resultados tangibles, y por ello siempre se gravita su actividad en la generación de capital físico, así las cosas, se necesitaría siempre capital financiero para ampliar su radio de acción de vigilancia y control. - No es flexible incluso debe cumplir con las pautas dadas”, no se autorregula ya que trabaja con pautas de Jerarquía. - No co evoluciona con los diferentes contextos sociales, jurídicos y económicos; como gran parte de sus funciones tiene que ver con la regulación, el fenómeno actual relacionado con el valor agregado del conocimiento y que afecta la sociedad queda descontextualizada su misión de policía. - Exige gran cantidad de energía en procesos de vigilancia y control. - Constantemente gasta y no crea recursos produciendo despilfarro. - No reconoce los valores agregados que se pueden producir en su gestión así el conocimiento social de la realidad socioeconómica de su región, al atender diariamente la ciudadanía no sistematiza la información, cancelando la posibilidad de hacer desde su rol policial un análisis crítico de su realidad inmediata. - Finalmente el Policía termina siendo todero, y se diluye su misión de proteger el derecho sustancial de la ciudadanía, es la traducción de una mirada atomizada, de tal manera que su realización como funcionario público genera tal cantidad de problemas que la pretendida misión que debe cumplir en el caso de los ilegalismos queda desvirtuada. - Su labor se apoya en nociones de ser humanos fragmentado es así como siempre interviene desde la perspectiva de sectores poblacionales que siempre van a requerir su protección - Para cada asunto relacionado

con el control y vigilancia al trabajo, se promueve la hiper institucionalización - Las poblaciones objeto de control y vigilancia son homogeneizadas y generalizadas perdiéndose el concepto constitucional de dignidad humana. - Sus actividades no se programan vía la participación; en contraste con esta visión se pide mirar detenidamente el funcionamiento de la guardia indígena, que se hallan insertos en el tejido social. - El Policía tradicional o clásico al observar y ser actor importante del problema por años y/o meses ya tiene concebida la solución a todos los problemas de su jurisdicción, es decir trabaja con una pauta lógica de generalización, pues ve al Policía aislada y aisladamente es por esto por lo que no ve mucha relación con la gestión de otras entidades. - Esta Policía al no garantizar la protección sustancial al ciudadano de forma eficiente y productiva no erradica el ilegalismo.

2.3.2 POLICÍA INTELIGENTE:

Parte de atender y mirar sus funciones dentro del concepto de análisis sistemático, es decir todas las situaciones que se viven a diario en la Policía, de tipo económico cultural y social en la gestión, son independientes entre sí en distinto grado. - La Policía inteligente a partir de las experiencias y los marcos teóricos que cada uno tiene y domina, trabaja en retroalimentación, por lo tanto, actúa con registros, rastreos, descomposición de la información, es decir hace un esfuerzo permanente por sistematizar todo lo que piensa, siente y hace para que este producto pueda servirle como análisis. - La policía, es concebida como equipo, pues todos en su quehacer frente al cambio institucional, trabajan compartiendo tiempo y tareas comunes, un cuerpo policial se traba en su acción, si cada una de ellas trabaja con estrategias diferentes, para ello se propone llegar a un mínimo de estrategias por consenso. por lo tanto, se propone apoyar procesos organizativos de los policías, como un espacio de autorreflexión, autocrítica y autogestión - La Policía Inteligente tiene un conocimiento profundo de la problemática nacional. La policía inteligente implica un cambio de mirada, para que podamos darnos cuenta que advirtámoslo o no, cada uno de los policías de este país tiene una visión particular que se orienta por unos principios y políticas, crea un clima organizacional, plantea formas de reconocimiento, autorreconocimiento, y relaciones, e implica reconfiguraciones de la interpretación normativa es decir, interpreta la dignidad humana como valor y principio

teleológico y axiológico, como contempla la Constitución Política, las personas, los grupos, las instituciones, los recursos generando información y lenguajes, en fin, modifica la vulnerabilidad de una policía tradicional o clásica, si se transforma cada una de estas dimensiones en un valor agregado, la policía puede producir: - Un clima de equidad, solidaridad, convivencia, trabajo, autorreconocimiento de potencialidades de las diferentes visiones del desarrollo humano, proporcionando información útil para diseñar una política social coherente desde una óptica local territorial y por último nacional generando nuevos conocimientos y aprendizajes, propiciando conectividad con otros proyectos estatales, e inserción competitiva en redes de distinto tipo. - En la policía inteligente no se evitan los procesos, sino que se cuidan paso a paso, esto evita que el policía en su quehacer cotidiano se instrumentalice o instrumentalice a sus usuarios y, quede entrampado en formas de sobrevivencia coyuntural; ya que son fuente de aprendizaje, construcción de nuevas capacidades y desarrollo humano. Para el abordaje a los ilegalismos más que perseguir rígidamente este objetivo inicial, el policía inteligente está atento a todo lo que ocurre durante el camino y se incorpora cada hallazgo en la toma de decisiones; de esta manera se va tejiendo un sistema de policía, heterárquica, esto significa que ninguno es más importante o grande que el otro, sinérgica que aprovecha potencia y articula la capacidad del aporte de cada policía.³

³ Adaptado de las Investigaciones de los profesores Daniel Meneses, e Ingerborg Carvajal Freese de la Universidad del Quindío.

2.3.3 ANÁLISIS COMPARATIVOS.

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

POLICÍA TRADICIONAL vs POLICÍA INTELIGENTE.

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

MOVILIZACIÓN DEL ENFOQUE HUMANISTA EN LA EDUCACIÓN POLICIAL.⁴

Teoría de Aprendizaje	Relación con el enfoque humanista	Aplicación en la educación policial
Conductismo	- Se enfoca en el estudio de los comportamientos observables y medibles. - Se aprende por medio de la asociación de estímulos y respuestas. - Se basa en el estímulo y la respuesta. - Busca moldear el comportamiento de los estudiantes mediante la repetición de acciones y comportamientos. - El conductismo se puede articular con otras teorías de aprendizaje. - Refuerza la motivación intrínseca de los estudiantes y el reconocimiento de su trabajo para fomentar un ambiente de aprendizaje.	- Aprendizaje basado en estímulos y respuestas. - Condicionamiento en la conducta. - Contribuye al esquema organizacional jerárquico. - Refuerza la memoria muscular. - Aporta en la adquisición de habilidades y comportamientos específicos. - Uso de refuerzos positivos y negativos para lograr cambio de conductas y comportamientos. - Contribuye a fomentar la doctrina institucional como en el caso de actividades de ceremonia, protocolo y orden cerrado. - Fomenta la adquisición de habilidades y destrezas que requieren repetición y protocolos de actuación. - Fortalece la actuación en los procedimientos de policía para salvaguardar su vida y a los que protege. - Aporta en el mantenimiento de la disciplina policial, tradiciones y costumbres de la Policía Nacional.
Cognitivism	- Se centra en cómo los individuos procesan, almacenan y utilizan la información. - Se centra en los procesos mentales internos como la percepción, la atención, la memoria, pensamiento, metacognición en el proceso de aprendizaje-enseñanza. - Integra los aspectos cognitivos y reconoce la importancia de desarrollar habilidades de pensamiento crítico y razonamiento. - Promueve el desarrollo de entornos de aprendizaje que permite reflexionar y construir conocimiento. - Al interactuar el estudiante con el entorno se construyen conocimiento por medio de asimilación y la acomodación.	- Construcción del conocimiento en los escenarios educativos con énfasis en procesos mentales internos. - Enfoque en el aprendizaje significativo y la solución de problemas. - Fomenta el pensamiento crítico y análisis de situaciones complejas. - Enseñanza de estrategias cognitivas para la toma de decisiones y la solución de problemas. - Promoción de la reflexión y metacognición en el desarrollo profesional y ocupacional. - Potencia el pensamiento crítico y reflexivo. - Refuerza la toma de decisiones y la autonomía.
Constructivismo	- El conocimiento se construye por medio de la interacción del estudiante con su entorno. - Significa las experiencias, la reflexión y negociación social. - Promueve el aprendizaje basado en problemas, el trabajo en equipo y la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje. - Involucra al estudiante en su propio aprendizaje y facilitar experiencias significativas. - Aporta al desarrollo de habilidades de comunicación, empatía y resolución de conflictos.	- Construcción activa del conocimiento por parte del estudiante. - Potencia el relacionamiento al sentirse sujeto de transformación social. - Aprendizaje por medio de la interacción y la construcción de significados. - Enfoque en la experiencia y el contexto social y cultural. - Aprendizaje basado en casos y situaciones reales. - Trabajo colaborativo y participación activa de los estudiantes en la construcción del conocimiento. - Integración de la realidad social y cultural en la formación policial. - Reflexión sobre la responsabilidad ética y social con la sociedad.

⁴ Para movilizar el enfoque humanista en el desarrollo de los componentes educativos de formación, capacitación y entrenamiento, es necesario la evidencia desde las tres teorías de aprendizaje y los enfoques pedagógicos que soportan el modelo pedagógico policial, estas son conductista, constructivista y cognitivista. A continuación, se presenta un cuadro que relaciona las teorías en el desarrollo del enfoque humanista y su aplicación en la educación policial. Rosa Barrera. 655752977. GS-2023-008776-DIEPO. La educación policial una posibilidad significativa de humanización 2023, PEI Proyecto Educativo Institucional. Dirección Nacional de Escuelas. Policía Nacional.

2.4 METODOLOGÍA.

La Policía Nacional ha incorporado dentro de su Plan Estratégico Institucional y en los Lineamientos Generales de Política, la investigación y el desarrollo científico y tecnológico, como una alternativa para potenciar y ampliar el conocimiento que posee el talento humano al servicio de la Institución; por tal razón el docente debe cumplir y comprometerse con el desarrollo de la competencia investigativa en sus estudiantes, integrando permanentemente la investigación como factor esencial de la docencia.

Bajo la anterior premisa, se debe apuntar al desarrollo del crecimiento evolutivo del futuro profesional de Policía, aportando al estudiante la información necesaria para que su espíritu investigativo se inquiete sobre aspectos propios de la ciencia de Policía, y conforme a los lineamientos del Sistema Institucional de Ciencia y Tecnología de la Policía Nacional, dado a la naturaleza del programa académico el trabajo investigativo de los estudiantes deben ser direccionado a responder problemáticas sociales que se relacione con los siguientes temas de la Línea de Servicio de Policía así: Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes, Policía de Vigilancia Urbana y Rural, Prevención y Control de Delitos, Prevención y Control de Comportamientos Contrarios a la Convivencia, Planeación del Servicio, Equipos y Elementos del Servicio, Portafolio de Servicios de la Policía, Evaluación del Servicio de Policía, Especialidades y modalidades del Servicio.⁵

Presentación: Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la enseñanza los derechos humanos y derecho internacional humanitario - justicia transicional - jurisdicciones especiales, se presentan las actividades a desarrollar a través del ejercicio de la docencia, cuyo valor agregado es la aplicación de la metodología seminario investigativo creando memoria institucional a través de audiolibros, programas radiales, y podcast. Para lo cual se tienen en cuenta:

⁵ My. Jhon Albert Porras Gómez. Decano Facultad de Estudios Para el Desarrollo de la Profesión Policial. procedimiento de diseñar o rediseñar currículo. Esquema para diseñar contenidos programáticos por competencias. Policía Nacional.

- Temas que se abordaran en los cursos.
- Contenidos de los módulos y audiolibros a publicar.⁶
- Cronogramas con indicadores del plan de trabajo y del programa radial con listado de material académico para en el primer y segundo semestre 2025.

Antecedentes: Se busca generar insumos conceptuales, académicos y operativos para lograr la articulación de las funciones de docencia, investigación y proyección social, permitiendo desde el aula un abordaje integral del saber, a través de buscar respuestas a problemas, relacionados con los grandes desafíos que tiene el país y al acompañamiento en la formación de estudiantes y egresados críticos, capaces de ir más allá del saber disciplinar, y de ponerlo al servicio de la sociedad. ⁷ Son trabajos de investigación formativa, diseñados para impactar el enfoque objetual del currículo relacionando bioética, ética, derechos humanos y derecho internacional humanitario - justicia transicional - jurisdicciones especiales, mediante guías, manuales, y la plataforma virtual: bioeticadeltrabajo.org.⁸

El foco del producto académico se ubica en el examen interdisciplinario de los fundamentos, condiciones y herramientas necesarias para potenciar, sobre bases éticas robustas, la ciudadanía y, junto con ello, la cultura de la integridad.⁹ Como es bien conocido, la normatividad legal parece haber sido insuficiente para promover ambas: ciudadanía e integridad. Por ello, se articulan reflexiones que, a la vez con y más allá de lo jurídico, exploran las bases éticas, las esferas de acción social, las herramientas pedagógicas y comunicativas, y las herramientas procedurales y simbólicas necesarias para avanzar en la apropiación progresiva de la ciudadanía y de la integridad como bases de la cooperación social y el bien común.¹⁰

⁶ Con los insumos de la investigación científica de la tesis doctoral en derecho de la Universidad Externado de Colombia denominada el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos.

⁷ Adaptado de: 11 y 12 de noviembre de 2020. Universidad La Gran Colombia – Bogotá– Armenia Universidad Piloto De Colombia. Universidad Autónoma De Zacatecas. X Congreso Internacional De Desarrollo Económico y Calidad De Vida

⁸ Ibidem

⁹ Adaptado de: Red para la formación ética y ciudadana red ética. Universidad Nacional de Colombia. 2021. Cátedra colombiana permanente “ciudadanía, integridad y lucha contra la corrupción”.

¹⁰ Adaptado de: 11 y 12 de noviembre de 2020. Universidad La Gran Colombia – Bogotá– Armenia Universidad Piloto De Colombia. Universidad Autónoma De Zacatecas. X Congreso Internacional De Desarrollo Económico y Calidad De Vida

2.5 GESTIÓN DOCENTE:

- **PROYECCIÓN SOCIAL:** Redactar el marco conceptual y teórico, para editar, publicar y difundir en la página web bioeticadeltrabajo.org, material interactivo de podcast, afiches, libros electrónicos y físicos, así como los contenidos de los programas radiales semanales emitidos por la emisora de la U. P. C., con un código único Internacional I. S .B .N., actualizando la serie desde la perspectiva de los derechos humanos y el papel institucional de la Policía Nacional, denominado : El mundo del Trabajo, y la Bioética laboral.

- **GESTIÓN ACADÉMICA:** Actualizar la página web bioética laboral: bioeticadeltrabajo.org, con los contenidos de treinta y cuatro programas radiales y afiches que se emitirán en el año 2025 en la emisora Unipiloto Radio, en alianza con el Ministerio de Trabajo y la Policía Nacional, haciendo los podcasts y sus respectivos módulos especializados en derechos humanos. Presencia institucional de la Policía Nacional con la participación en la Red para la formación ética y ciudadana, con los insumos de la categoría derechos humanos y bioética. Creación, dirección, edición y publicación de podcast, afiches memorias físicas en un libro y medios virtuales, así como su ejecución del programa radial de la oferta institucional de la política pública de derechos humanos. Proponer e implementar una difusión de procesos procedimientos, métodos e instrumentos relacionados con la prevención, conciliación, inspección vigilancia y control, con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas legales y convencionales en derechos humanos.

- **DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES:** La meta del plan de trabajo de la ESCAR. para contribuir a la proyección social, fortalecido en su eficiencia y eficacia con la ejecución de las siguientes actividades: Crear proyectos documentales sobre normatividad y sentencias en temas de derechos humanos actualizados dirigidos a los estudiantes de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo” relacionados con los cursos Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario - Electiva Justicia Transicional - Jurisdicciones Especiales, para apoyar a la comunidad académica de la Policía Nacional. Desarrollo mediante productos de investigación, estrategias orientadas a la

socialización a la comunidad académica de la ESCAR sobre sentencias, normatividad, lineamientos, directrices, en la promoción y cultura de los derechos humanos.

Apoyo en la creación de documentos y material audiovisual sobre derechos humanos, para la difusión de la oferta de servicios de la ESCAR y de la normatividad de los derechos fundamentales. Contribuir con la implementación del sistema de proyección social, cumpliendo lineamientos y directrices que sobre calidad y mejoramiento continuo que se establezcan, en especial con los de gestión del servicio a la ciudadanía de la Policía Nacional.

En el proceso de gestión de calidad en la acreditación para la Universidad Dirección Nacional de Escuelas y Educación Policial, aportar documentos teóricos para las actividades desarrolladas en derechos humanos, como componente de proyección social. Entrega de memorias para la ESCAR y el congreso anual nacional de emisoras universitarias. Producir y emitir en la emisora de Universidad Piloto de Colombia. treinta y cuatro programas radiales en el año 2025, así como editar y actualizar la página web bioética laboral con podcasts afiches y material audiovisual, e integrarla a la oferta virtual de proyección social de la Policía Nacional , creando episodios grabados en audio y transmitidos online con entrevistas entre invitado y presentador, como también grabaciones individuales, donde los miembros de la mesa de trabajo del programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, comentaron y seguirán desarrollando los ejes temáticos propuestos.

METODOLOGÍA - AGENDA - MESA DE TRABAJO: A través de un consejo de redacción se eligen los temas a desarrollar, los cuales una vez producidos se proceden a sistematizar los mapas mentales, videos, imágenes y escritos (ponencias- protocolos- exposiciones) realizados por los estudiantes durante las clases para publicar en un audiolibro y como podcast en Spotify, Amazon, Google Podcasts, Amazon y Appel Music, así como en la página web bioeticadeltrabajo.org.

RESULTADOS. Entrevista a docentes, invitados especiales, personal uniformado y estudiantes de los semilleros de investigación de la ESCAR.

Apoyo en la creación de documentos y material audiovisual sobre derechos humanos, para la difusión de la oferta de servicios de la ESCAR y de la normatividad de los derechos fundamentales. Contribuir con la implementación del sistema de proyección social, cumpliendo lineamientos y directrices que sobre calidad y mejoramiento continuo que se establezcan, en especial con los de gestión del servicio a la ciudadanía de la Policía Nacional.

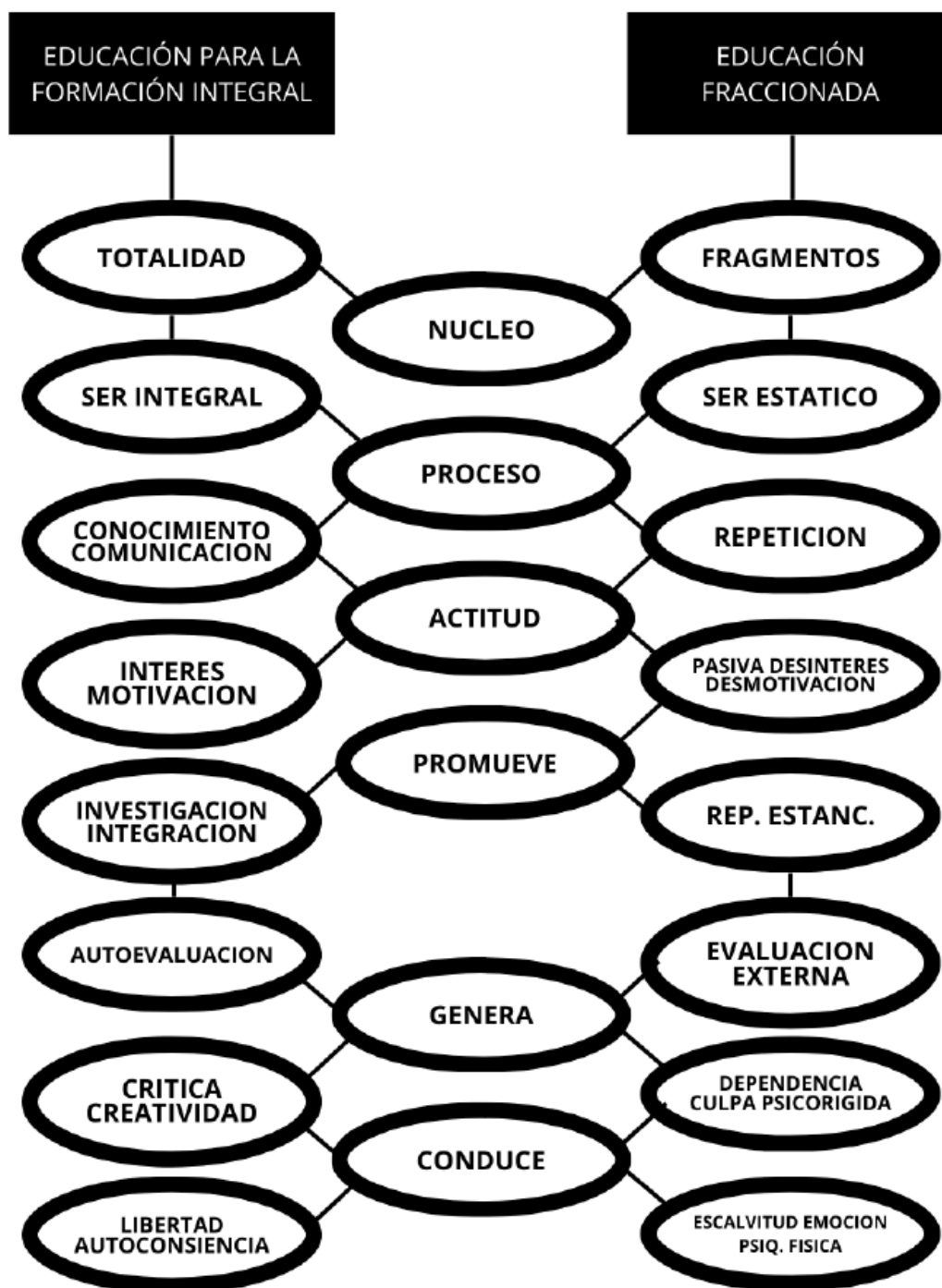
Desarrollo de las acciones: Se harán los respectivos podcasts y se entregarán a las redes sociales en la página web bioeticadeltrabajo.org, material, educativo en derechos humanos, laboral y de bioética contentivo de audios temáticos relacionados con los cursos Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario - Electiva Justicia Transicional - Jurisdicciones Especiales de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”, emitidos por la Red Nacional de Emisoras Universitarias en dos temporadas.

2.6 APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO:

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 seis (6) audiolibros, cuatrocientos (400) podcast como insumo para emitir cápsulas informativas radiales sobre derechos humanos, por todas las emisoras de la Policía Nacional, y una página web actualizada denominada “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”.

Les permitirá a las emisoras y al podcast en Spotify de la Policía Nacional, obtener insumos de alta calidad, para desarrollar sus contenidos consistentes en cápsulas informativas, sobre derechos humanos. Así mismo los audiolibros son material bibliográfico y de consulta para la biblioteca digital de la Dirección Nacional de Escuelas y sus centros educativos.

Se creará 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, según el siguiente esquema:



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

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 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: bioeticadeltrabajo.org.

El programa institucional de radio “EL MUNDO DEL TRABAJO”. Es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá para la 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.

2.7 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA INNOVACIÓN:

- Durante los cursos de derechos humanos en la ESCAR, realizar, audiolibros, programas radiales, y un podcast especializado denominado el “Derechos Humanos y bioética” del primer semestre de 2024.
- Elaborar los soportes teóricos para el diseño de guías académicas, que faciliten a docentes y estudiantes la apropiación de los aspectos conceptuales y normativos de

Derechos Humanos y bioética, teniendo como fundamento la Investigación científica de la tesis doctoral en derecho de la Universidad Externado de Colombia denominada el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos, a través de podcast, módulos y cartillas especializados para los programas de Técnico Profesional en Servicio de Policía. Técnico Profesional en Control Ambiental, en los temas propuestos.

- Identificar, a través de la creación del estado del arte, resúmenes compilaciones y estudios prácticos – teóricos, que sirvan como instrumento referencial y pedagógico, para ser desarrollados en los momentos de interacción, las exigencias y tareas generales que reclama la construcción de una cultura de la integridad y la transparencia en las diversas dimensiones de vida de todos los miembros de la Universidad Dirección Nacional de Escuelas y Educación Policial.

- Crear y producir, gracias a análisis comparativos, marcos teóricos, diagnósticos, estudios cualitativos y cuantitativos, diversos mecanismos, experiencias y prácticas disponibles para la construcción de integridad y transparencia en los ámbitos familiar, educativo, empresarial y público, fortaleciendo la profesionalización del servicio de policía.

- Generar y producir documentos relacionados con los derechos humanos y la bioética contentivos de tareas, propuestas y actividades señaladas, que sean útiles para las acciones de investigación, comunicación e intervención que puedan aportar al proyecto educativo institucional de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo” y al acervo ciudadano de lucha por la integridad en el actuar público, y el respeto al Estado democrático de Derecho con ejemplos prácticos relacionados con los derechos humanos y la bioética, mediante un trabajo participativo de las modalidades de proyectos.

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN: Los productos académicos consistentes en podcast, audiolibros y página web, harán parte de la política pública de difusión de los derechos humanos laborales y serán una herramienta pedagógica para los países signatarios de los convenios internacionales, suscritos ante la Organización Internacional del Trabajo de América Latina y el Caribe.

2.8 INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL:

DIRECTOR DEL PROGRAMA:

Gabriel Ignacio Gómez Marín



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).

INSPECTORES DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras.

Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

Profesional Especializada:

Kelli Jhoana Molina Bernal

CONFERENCISTAS:

- Adriana Solano, Presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Aida Stella Duarte Bareño, Funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung).
- 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 Gomez Marin, Directora de la Fundación Construyéndonos.
- Bernardo Alfredo Prieto Ruiz y Yilmar Robledo, conferencistas de la Alcaldía de Bogotá.
- Carlos Arturo Alaix Cuellar: Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Tocancipá de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- 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 Garcia, 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 Beltran y Cesar Camargo Rosa, oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Plubio Gudberto Niño 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.

PRIMERA TEMPORADA 2024

- 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 Paez: Profesionalización del deporte y la recreación.
- Carolina Calle y Carol Bibian Herrera Rodriguez: 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.

SEGUNDA TEMPORADA 2024

- 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 Andres 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.

TITO MARTÍNEZ ORTIZ

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Emisora UniPiloto Radio



Tito Martínez Ortiz

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

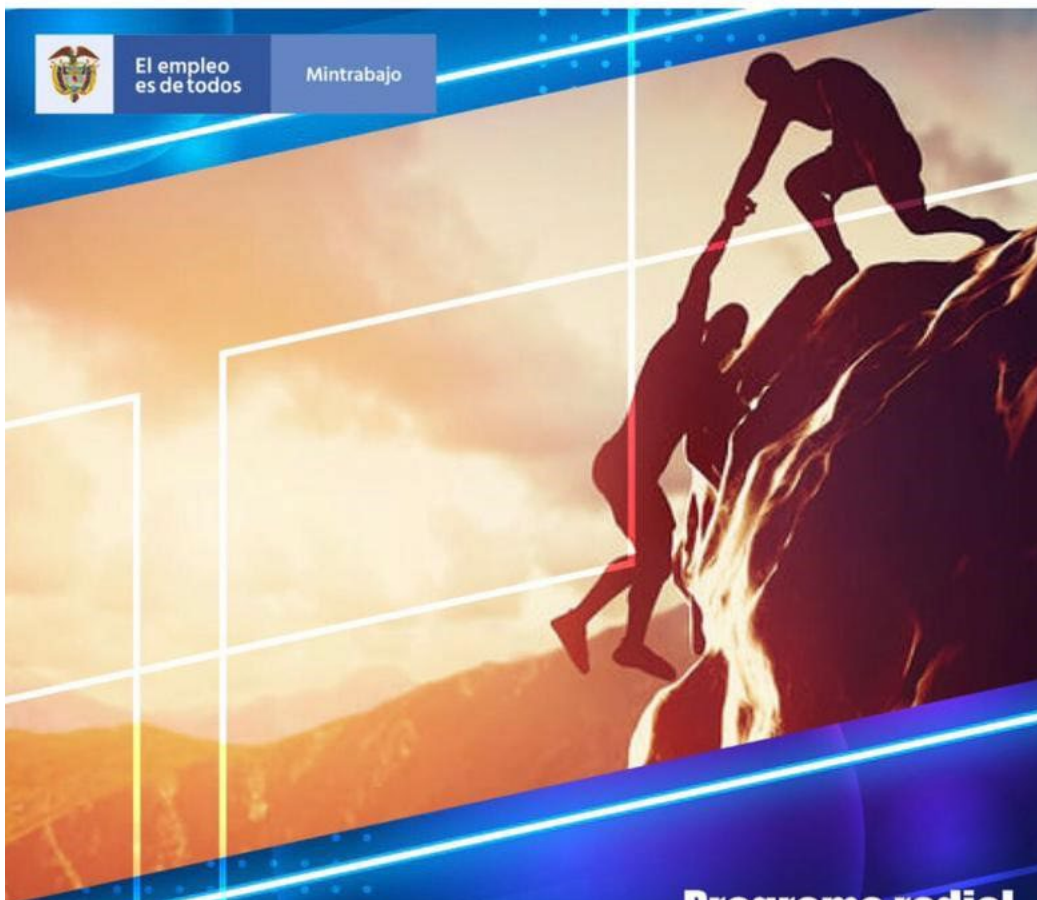
[Escúchalo aquí](#)





El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial **El Mundo del Trabajo**



Ingresa aquí

Actualízate con
Tito Martínez Ortiz,
conductor del programa.



Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



Tito Martínez

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



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

ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.

Coordinadora cultural y artística del programa.

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

El empleo es de todos **Mintrabajo**

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL

ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL

Programa radial
El Mundo del Trabajo
Y LABIOETICA LABORAL

Escucha las historias contadas por Estefanía Gómez sobre la prevención del trabajo infantil

Sintonízanos
© Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
<https://www.facebook.com/unipilotoradio>
<https://twitter.com/Unipilotoradio>
<http://tunein.com/station/?StationId=1>

Estefanía Gómez
Ingresa aquí

U2 Piloto **Red de Radio**
UNIVERSIDAD DE COLOMBIA Universidad del Comoros

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

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre
Labor y Recreación



Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y
Cultural del Programa Radial

[Escúchalo aquí](#)



El empleo
es de todos

Mintrabajo

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre
Ecologización del trabajo

Julian Serna Giraldo
Asesor en Desarrollo Rural
Integral y Cambio Climático

[Escúchalo aquí](#)

Bioética del TRABAJO

Red de Radio
Universitaria de Colombia

El empleo es de todos

Mintrabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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



SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE



Ingresa aquí

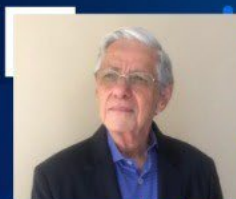
Conoce con **Julián Serna Giraldo** la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes.



Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



**JULIÁN
SERNA GIRALDO**



Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



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

OCTAVIO ARCILA.

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre **Ética y Trabajo**



Octavio Arcila Quintero

Abogado y Filósofo.
Magister en Educación.

[Escúchalo aquí](#)



El empleo
es de todos

Mintrabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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



DESCUBRE EL BIOTRABAJO
Y LA BIOLABORALIDAD



Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



Ingresa aquí



**OCTAVIO
ARCILA**

Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomezm@mintrabajo.gov.co



U2 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

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

JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ.

Implementación virtual y marketing digital.

 El empleo es de todos Mintrabajo

SOCIAL MEDIA

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

CON LA MAGIA DIGITAL DE:
JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ

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



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

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

JAMES OLARTE PEDRAZA.

Ingeniero de sonido y productor.

Mintrabajo

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

JAMES OLARTE PEDRAZA
PRODUCTOR DEL PROGRAMA RADIAL

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

 **Ingresa aquí**

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

 **UNIVERSIDAD**
Piloto
DE COLOMBIA

 **Red de Radio**
Universitaria de Colombia

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

3. ENTREVISTAS.¹¹

¹¹ | Programa radial el mundo del trabajo y la bioética laboral, segunda temporada 2024

3.1 MEGA TENDENCIAS ADMINISTRATIVAS – Benchmarking.



1) ¿QUIÉN ES JORGE ELIÉCER PRIETO HERRERA?

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

¿Qué es el benchmarking?

El Benchmarking es la búsqueda de aquellas mejores prácticas que conducen al desempeño excelente de una compañía, en otras palabras, *la lucha por ser el mejor de lo mejor*.

Benchmarking viene de la palabra de origen inglés "benchmark", que significa "referencia", y es una herramienta de gestión esencial para el perfeccionamiento de procesos, productos y servicios.

Una definición más académica dada por la International Benchmarking Clearinhouse (1997) es: "Proceso de comparar y medir continuamente una organización con los líderes del negocio en cualquier parte del mundo para obtener más información que ayude a la empresa a tomar medidas para mejorar su propio desempeño

PREGUNTA 2. ¿Cuáles son los tipos de Benchmark?

**SEGÚN PROCESO
ESTUDIADO**

Interno: Compara procesos dentro de diferentes áreas de la misma organización para ampliarla a toda la empresa.

Competitivo: Compara procesos de empresas.

Funcional: compara procesos entre empresas de la misma industria que no son competidoras entre sí.

Genérico: compara procesos de empresas similares de distintos sectores.

**SEGÚN PROCESO
DE ANÁLISIS**

Estratégico: Compara factores críticos de éxito para mejorarlos en función del cliente.

Funcional: Compara procesos internos de mercadeo y servicio al cliente para lograr una mayor satisfacción de este.

Operativo: Compara procesos operativos entre áreas de la empresa para mejorarla productividad y la toma de decisiones.



3.2 INDUSTRIA DEL CANNABIS EN COLOMBIA.



BIOGRAFÍA DEL FILOSOFO ÁLVARO PEDRAZA OSORIO

Universitarios Titulo Filósofo Universidad: Universidad del Quindío Ciudad: Armenia Quindío.

Año: 1999.

Diplomado: Diplomado en ordenamiento territorial Universidad: Universidad del Quindío.

Ciudad: Armenia Año: 2003.

Diplomado: Gerencia Internacional del negocio de petróleo y gas Universidad: Universidad de los Andes.

Ciudad: Bogotá D.C Año: 2012

Diplomado: Diplomado en innovación abierta en cadenas agroindustriales Universidad: Corporación Universitaria Alexander Von Humboldt.

Ciudad: Armenia Quindío Año: 2024.

Curso: Formulación y Gestión de proyectos de inversión Pública con énfasis en SGR y CTel.

Corporación Universitaria Alexander Von Humboldt.

Año: 2024.

EXPERIENCIA LABORAL.

-Director casa de juventud Armenia, Alcaldía de Armenia, 1998 – 1999, Armenia Quindío.

- Asesor independiente en organización juvenil, 2000 – 2001, Armenia Quindío.
- Consejero territorial de planeación, Gobernación del Quindío, 2002 – 2009, Armenia Quindío.
- Asesor independiente en procesos sociales y comunitarios, 2010, Armenia Quindío.
- Contratista Grupo de Gestión, Ministerio del Interior-Dirección de Consulta Previa, 2011 -2018, Bogotá D.C.
- Profesional social y de consulta previa, Asociación de profesionales y productores agroindustriales APPA, 2019 – 2020, Bogotá D.C.
- Asesor Étnico, Cabildo San Pedro Puerto Libertador Córdoba, 2019 – 2022, Departamento de Córdoba.
- Asesor en el fortalecimiento de los programadas y jornadas de atención de habitantes de calle, Alcaldía de Armenia, Actualmente, Armenia Quindío.
- Asesor Región Administrativa y de Planificación RAP eje Cafetero para la cadena productiva de cannabis en el marco del proyecto "apoyo a encadenamientos productivos regionales y consolidación de marca regional en la RAP Eje Cafetero, en los departamentos de Tolima, Quindío, Risaralda, Caldas." (2023).
- Asesor Personería Municipal de Armenia en el apoyo y difusión de los Derechos Humanos y una Ética Ciudadana. (2024).

INTRODUCCIÓN.

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.

1. Iniciemos por Hacer un poco de Historia sobre los antecedentes históricos del Cannabis.

El cáñamo y la marihuana pertenecen a la misma especie de planta, *Cannabis sativa*. Sin embargo, son cepas diferentes con composiciones y usos distintos. El cáñamo industrial es una variedad del *Cannabis Sativa* que no tiene propiedades narcóticas, pues contiene sólo 0,3% de Tetrahidrocannabinol (componente psicoactivo), es casi imposible drogarse con cáñamo industrial; esto frente a su pariente la marihuana, catalogada como una droga, que en promedio llega a tener concentraciones superiores al 20% de THC. “Los romanos utilizaron el cáñamo desde la época de Julio César. Las estructuras de cáñamo datan de la época de los romanos. Un puente de mortero de cáñamo se construyó en el siglo VI, cuando Francia aún era Galia...El cáñamo se redescubrió en la década de 1980 en toda Europa, donde el cultivo es legal, Cerca de 30 países producen ahora cáñamo, incluyendo España, Austria, Rusia y Australia; Francia se ha convertido en el más grande productor de cáñamo de la Unión Europea”. “El cáñamo (*Cannabis sativa* L.) es una planta muy versátil. Existen referencias de su uso en China hace más de 8000 años y también se dice que las velas de las carabelas de Cristóbal Colón, la bandera estadounidense y los papeles con que se declaró la independencia del país fueron confeccionados con fibra de cáñamo. Su valor ha perdurado hasta nuestros días sirviendo a sectores tan variados como el textil, la alimentación, la automoción o la construcción”. Las fibras sintéticas hechas de recursos fósiles, tales como el nylon, la fibra de vidrio y los plásticos, pueden sustituirse por fibras obtenidas a partir de recursos naturales como el cáñamo. La fibra de cáñamo es una de las fibras más duraderas, resistentes y suaves del mundo de las plantas, y hace siglos que los seres humanos descubrieron cómo fabricar hilo, cuerda y tejidos con ella. Hay un país que todavía utiliza el cáñamo para hacer ropa: China. China no ha puesto las mismas restricciones al cáñamo que el resto del mundo y lleva más de 6.000 años

produciendo tejidos más seguros, suaves y cómodos. “Se estima que el cáñamo puede ser utilizado como la base de la producción de alrededor de 25.000 productos de nueve submercados diferentes (agricultura, textiles, reciclaje, automotores, mobiliarios, nutrición, papel, construcción y cuidado personal), que además pueden ser certificados como eco- friendly”. Indudablemente el cáñamo es un material con grandes aplicaciones medicinales en diferentes industrias, además de ser biodegradable y reciclable, por lo que es una gran alternativa para inversionistas que quieren contribuir a impulsar un modelo económico más sostenible, y a mitigar y disminuir la huella ambiental y el cambio climático. Quizás lo más interesante del cáñamo industrial, especialmente cuando se le compara con árboles u otros cultivos de fibra, es su extraordinaria versatilidad.

1) ¿QUIÉN ES ÁLVARO PEDRAZA OSORIO?

Soy un ser Humano íntegro y respetuoso de la Dignidad Humana, hábil para trabajar bajo presión, generando consensos en un marco de sostenibilidad, racionalidad y humanismo. Soy una persona con experiencia en procesos étnicos y sociales, de productividad, competitividad, de seguridad alimentaria y nutricional; con conocimiento de las dinámicas de planeación del desarrollo y experiencia de varios años en el marco legal del Derecho fundamental a la Consulta Previa. He realizado todas las etapas en varios procesos del derecho fundamental a la Consulta Previa en regiones colombianas. Generador de sinergias que potencian el trabajo en equipo, con habilidades de comunicación, oratoria y capacidad de coordinar reuniones con grupos y actores sociales de todo tipo, preparado para solucionar problemas e incertidumbres; concertando iniciativas y esfuerzos, aportando soluciones e ideas que pueden servir para que un proceso se realice con mayor celeridad y eficacia.

La Cannabis en Europa y Estados Unidos.

Existe gran variedad de plantas de cannabis y se pueden clasificar en cuatro tipos: Índica, cuya estimulación es más corporal, que cerebral; Sativa, tienden a producir cogollos que son aireados y mejor formados; Híbrida, es una mezcla entre Sativa e Índica, pero es más equilibrada; y Cáñamo, que produce cantidades mínimas de THC, el cannabinoide responsable de los efectos intoxicantes del cannabis. La historia de la marihuana en la

cultura estadounidense data del siglo XVII y la producción de cáñamo en las colonias de Jamestown, pasando por su transformación en producto fundamental para la estabilidad económica de Los Estados Unidos en materia de textiles y materiales de construcción. La penalización del consumo de cannabis, inicio en USA hace más de 40 años. Actualmente el debate en torno a los efectos contra la salud, el impacto económico y la regularización de la Marihuana está cada vez más inclinado hacia su legalización. A partir de los años 70, el gobierno institucionalizó la labor de prevención y control del consumo de cualquier derivado del cannabis.

El cannabis ha sido ilegal en Estados Unidos a nivel federal durante décadas. Sin embargo, sí era legal cultivar cannabis con fines investigativos y médicos, exclusivamente solo en un solo lugar... la “Ole Miss”, es decir, la Universidad de Mississippi. El año pasado se cumplió el 50 aniversario del Proyecto de la Granja de Marihuana de la Universidad de Mississippi. En 1968, su Instituto de Investigación de Ciencias Farmacéuticas recibió un contrato gubernamental que permitía cultivar cannabis para investigaciones. El Centro Nacional de Investigación de Productos Naturales de la Facultad de Farmacología de la Universidad de Mississippi ha estado estudiando de cerca la planta de cannabis, como parte de su investigación de productos naturales, por lo anterior llevan 50 años de ventaja a los demás en lo que refiere a la búsqueda de aplicaciones farmacéuticas de la marihuana.

Hablemos ahora sobre la institucionalidad del Cannabis en Colombia; quien lidera la organización legal del sector; es decir de los empresarios licenciados:

El cannabis ha sido un cultivo y planta estigmatizado durante décadas. Hoy el país y el mundo dan pasos acelerados hacia la desestigmatización del cultivo y el consumidor. Se habla de las bondades medicinales y terapéuticas de la planta para enfrentar diferentes afecciones a la salud, especialmente dolores crónicos y afecciones del sistema nervioso central. También se destacan los usos y beneficios del CBD, pero el CBD no es marihuana; es un componente no psicoactivo del cáñamo. Teniendo en cuenta que la Organización Mundial de la Salud en un informe de 2017 certificó que el CBD no es nocivo ni adictivo, no despertando dependencia en el consumidor, el enfoque

sobre la comercialización de esta sustancia cambió considerablemente comenzando a aparecer productos que incluyen el cannabidiol entre sus componentes. Técnicamente conocida como Cannabis sativa, el cáñamo o la marihuana es una especie herbácea perteneciente a la familia Cannabácea cultivada desde tiempo inmemorial y cuyo origen se sitúa en las cordilleras del Himalaya; sin embargo, actualmente, su cultivo se ha extendido a gran parte del mundo globalizado. “Conocidos desde antiguo sus diferentes usos y propiedades, desde el textil al medicinal y psicotrópico, su fama ha trascendido en los últimos tiempos por su conflictiva relación entre su generalmente prohibido uso recreativo con sus prometedores empleos medicinales”.

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de nuestro país viene impulsando la creación de los Comités departamentales de Cannabis y la conformación del Consejo Nacional de Cannabis con participación de delegados de los mencionados comités departamentales. Por ser un cultivo regulado, no es exclusivo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural su apoyo y direccionamiento; es una cadena tripartita pues las licencias para su cultivo son otorgadas por el Ministerio de Agricultura a través del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, el Ministerio de Salud a través del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos -INVIMA y el Ministerio de Justicia. Las gobernaciones de los departamentos de Caldas, Risaralda, Tolima y Quindío, a través de las secretarías de Agricultura, realizan las secretarías técnicas de los Comités departamentales de Cannabis y participan activamente en su conformación, citando a los empresarios y asociaciones así como a las entidades públicas interesadas en participar del proceso, como son ICA, Agrosavia, Invima, secretarías de Salud y Gobierno y Policía Nacional apoyando la identificación de problemáticas, la selección de representación de cada uno de los nodos, la formulación del acuerdo de competitividad, etc. Este rol protagónico se debe asumir con gran compromiso, de tal manera que se garantice la seguridad jurídica y la trazabilidad del proceso, dejando todas las constancias de sus actuaciones; es decir, haciendo y enviando las respectivas convocatorias a las reuniones que se convoquen, realizando las actas de reuniones, apoyando el diligenciamiento de los formatos establecidos y enviando al Ministerio todos los soportes legales exigidos para el reconocimiento de la organización de cadena.

Es oportuno destacar la importancia y el papel determinante que tienen los comités departamentales de Cannabis como instancia de interlocución con el Consejo Nacional de la Cadena Productiva de Cannabis y el Ministerio de Agricultura. De igual manera, los comités departamentales elaborarán su propio reglamento y definirán las acciones prioritarias y estratégicas a través de Acuerdos departamentales de Competitividad con sus respectivos planes de acción.

CUÉNTENOS UN POCO SOBRE LA RAP Y SU PAPEL EN EL PROCESO ORGANIZATIVO REGIONAL DE LA INDUSTRIA DEL CANNABIS:

La RAP, Región Administrativa y de Planificación del Eje Cafetero, puede liderar la implementación de Acuerdos Regionales de Competitividad en torno a los Clúster identificados como promisorios en cada uno de los departamentos que integran la región Eje Cafetero; para lograrlo, debe destacar la importancia de aprovechar las ventajas comparativas y competitivas de la región en términos de proximidad, movilidad, conectividad, seguridad y también la existencia de cientos de grupos de investigación reconocidos por su aporte intelectual y tecnológico. En las visitas a las gobernaciones de la región hemos encontrado gran aceptación y receptividad por parte de las secretarías de agricultura de los cuatro departamentos que conforman la región RAP Eje Cafetero.

HABLEMOS AHORA DE CANNABIS Y LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN EXISTENTES EN LA REGIÓN Y LA APLICABILIDAD DE SUS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN:

La RAP como ente articulador de iniciativas de desarrollo regional, puede identificar los grupos de investigación y las dotaciones y laboratorios existentes en las universidades y centros académicos de la región; así como consolidar un censo de aquellos que realicen investigación sobre cannabis medicinal y Cáñamo industrial, buscando articular sus líneas de investigación con las necesidades reales de los empresarios licenciados y las tendencias actuales y prospectivas del mercado mundial de Cannabis. De igual manera puede apoyar encuentros regionales de los grupos de investigación priorizados para compartir y socializar resultados y también para retroalimentarlos con las

necesidades y prioridades requeridos por los empresarios del sector. Los desafíos de investigación sobre cannabis se pueden iniciar desde las oportunidades de investigación sobre el uso del cannabis medicinal para aliviar los síntomas de algunas enfermedades como la esclerosis, el cáncer, el Alzheimer, insomnio, dolores crónicos o epilepsia. Los dos componentes del cannabis, el THC (tetrahidrocannabinol) y el CBD (cannabidiol), brindan grandes desafíos de conocimiento por sus usos en aliviar el dolor, la desinflamación, el ciclo vigilia-sueño, el apetito, al igual que aspectos neurológicos, inmunes, oncológicos y metabólicos. Por su parte, y sobre el cáñamo industria, hay que aprovechar la riqueza nutricional de las semillas de cáñamo, catalogada entre las 10 más nutritivas del mundo, recordemos que en alimentación humana se emplean las semillas (cañamones), enteras, crudas o tostadas y molidas en forma de harina o su aceite. Las universidades existentes pueden tener un papel protagónico en la competitividad regional del Cannabis al fortalecer sus procesos de investigación sobre los múltiples usos del Cáñamo industrial. El cáñamo se utiliza en la industria textil, en la fabricación de cuerdas, papel, elementos aislantes, combustible de motores, pintura y cosméticos, entre otros usos.

La Ley 811 de 2003, sobre las organizaciones de Cadena en su artículo 102, Parágrafo 1º afirma: “Las organizaciones de cadenas inscritas se constituyen en cuerpos consultivos del Gobierno Nacional respecto a las orientaciones y medidas de política que les conciernen, así mismo serán órganos de concertación permanente entre los distintos eslabones de las cadenas y entre estos y el Gobierno”.

En julio de 2016 el gobierno colombiano expidió la ley 1787 que regula el uso y la comercialización del cannabis medicinal en el país. Con esta decisión y una serie de resoluciones subsiguientes, Colombia se sumó a más de una decena de países que han puesto en práctica distintos tipos de reglamentación para explorar las ventajas de esta planta como alternativa farmacéutica. A través de la expedición de cuatro tipos de licencias (cultivo de cannabis psicoactivo, cannabis no psicoactivo, uso de semillas para siembra y fabricación de derivados) se abrió la puerta no sólo a la investigación científica sino a un negocio que cada vez toma más fuerza en el mundo y que algunos prevén que para el 2025 moverá cerca de 54 mil millones de dólares. Las condiciones geográficas y

climatológicas, el costo de la mano de obra e insumos, así como avances importantes en el marco legal a largo plazo, han hecho de Colombia un lugar idóneo para la siembra de cannabis y un sitio apetecido por las multinacionales.

Hablemos un poco sobre el marco legal del Cannabis en Colombia:

Fue con el Decreto 2467 de 2015 que Colombia reglamenta el cultivo de plantas de cannabis, la autorización de la posesión de semillas para siembra de cannabis, el control de las áreas de cultivo, así como los procesos de producción y fabricación, exportación, importación y uso de y sus destinados a fines estrictamente médicos y científicos. Este decreto reglamenta los aspectos de que tratan los artículos 3, 5, 6 y 8 de la Ley 30 de 1986, que establecía como dosis para uso personal la cantidad de marihuana que no exceda de veinte (20) gramos. Por su parte, la Ley 1566 de 2012 tiene como objetivo la protección y garantía de los derechos de los consumidores de sustancias psicoactivas para acceder al sistema de seguridad social en salud ya las entidades responsables del Estado para recibir una atención integral y lograr mejores condiciones para una vida digna. Un avance posterior importante fue el Decreto 811 de 2021 el cual constituye los lineamientos más importantes en cuanto al establecimiento de los criterios para otorgar las licencias de cannabis medicinal. Con este, se posibilitó el acceso seguro e informado al uso del Cannabis y de la planta de Cannabis a través del Sector salud y protección social. El inicio se dio con Acto legislativa 002 de 2009 el cual reglamenta la Ley 1787 de 2016. El gran avance se dio con Ley 1786 de 2016 de la Función Pública la cual reglamentó el uso de cannabis medicinal y científico en Colombia; posteriormente se fueron creando diferentes decretos como el 613 de 2017 del Ministerio de Salud y Protección Social definiendo los requisitos para la expedición de las licencias de cannabis en el país; las primeras empresas que decidieron apostarle a la oportunidad de diversificar fueron el sector floricultor, arrocero y cafetero. El consumo de cannabis con fines recreativos sigue siendo ilegal en Colombia a pesar de que la normatividad existente, desde 1986, permite el cultivo de 20 unidades únicamente para uso personal o colectivo, sin fines de comercialización o lucro. (De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 30 de 1986 o Estatuto Nacional de Estupefacientes); pero a pesar de esto, aún es ilegal venderla, comprarla o comercializarla. Ante esto, muchos consumidores deben recurrir

a redes ilegales de microtráfico para conseguir la hierba. El país pionero en América fue Uruguay y posteriormente Canadá; Uruguay legalizó el uso recreativo en el 2013, estos países llevan más de 10 años fortaleciendo sus leyes en busca de ampliar las posibilidades del sector de cannabis. Posteriormente, Colombia legalizó el cannabis medicinal lo que nos posicionó como líder en la región. Según un estudio realizado por la universidad la Salle, (2020): “Después de que el Congreso de la República, expidiera la Ley 1787 de 2016, la cual estableció el marco normativo y científico para investigar acerca del cannabis medicinal, regulando su producción, distribución y comercialización en el contexto nacional y extranjero, ha surgido un gran interés por parte de inversionistas y empresarios hacia el sector de cannabis con fines medicinales en Colombia. Sin embargo, pese a que el marco regulatorio es uno de los más completos a nivel latinoamericano, se perciben algunos obstáculos que no han permitido el impulso de esta industria”. De subsanarse estos obstáculos es posible avanzar hacia usos responsables o recreativos y ampliar las oportunidades y posibilidades del farmacéutico, que exige grandes inversiones en investigación y desarrollo.

CUÉNTANOS ALGO SOBRE LAS LICENCIAS OTORGADAS POR EL GOBIERNO PARA EL NEGOCIO LICITO DEL CANNABIS: CONCEDIDAS EN COLOMBIA Y LOS DEPARTAMENTOS DEL EJE CAFETERO:

Según fuentes oficiales el gobierno expidió más de 5 mil licencias de diferente tipo con lo que recaudo más de 50 mil millones por este concepto; de estas licencias emitidas se calcula que hay 800 activas a nivel nacional, de las cuales aproximadamente, 185 corresponden a licencias otorgadas en el Eje Cafetero y Tolima, discriminadas así: Caldas 45, Tolima 87, Risaralda 32 y Quindío 21. De este total, se mantienen activas cerca de 40 en Tolima y aproximadamente 30 en los departamentos de Quindío, Risaralda y Caldas.

PROFUNDICEMOS UN POCO SOBRE LAS TENDENCIAS DEL MERCADO DEL CANNABIS:

Colombia fue uno de los primeros países latinoamericanos en legalizar y regular el cannabis medicinal con fines de mercados nacionales y de exportación, sin embargo,

vacíos legales han dificultado la consolidación de este promisorio negocio; aún son pocas las empresas que ofrecen productos de cannabis medicinal que estén disponibles en el mercado nacional; quizás porque la mayoría de las empresas todavía están en la etapa de investigación y desarrollo, aunque algunas compañías están vendiendo cosméticos y productos de CBD a nivel nacional. Las exportaciones latinoamericanas de cannabis tienen el potencial de ser un mercado de 6.000 millones de dólares. Solo para hacernos una idea, la producción de un gramo de flor de cannabis en Colombia cuesta menos de 0,50 dólares, mientras que en Canadá el coste suele ser superior a 1 dólar. (Fuente: Cannabis Business Times).

La producción de bebidas y alimentos a base de cannabis en Colombia ya es una realidad y es un mercado que se está abriendo camino. Sin embargo, Las empresas colombianas que fabrican este tipo de alimentos o bebidas con CBD están enfocadas en la producción para exportar, pues hasta el momento no existe regulación por parte del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (INVIMA), para el consumo interno local. Actualmente el país exporta productos con CBD. En 2023 se prevé que este negocio le deje a Colombia 16.8 millones de dólares y en 2025, 23.5 millones. (Citado de la página, <https://newfrontierdata.com> informe de New Frontier Data sobre el Cannabis en América Latina).

Las cifras del Mercado del Cannabis en Estados Unidos, Europa y Canadá

En Estados Unidos ya son más de 33 los estados que han legalizado el cannabis de una forma u otra, sea para uso medicinal o recreativo. (Nueve de éstos también han hecho lícito el uso recreacional). Consumir marihuana para uso recreativo es legal en California, Alaska, Colorado, Maine, Rhode Island, Massachusetts, Nevada, Oregón, Washington y Vermont. El estado de Colorado y Washington fueron uno de los primeros en legalizar la marihuana con fines médicos. En el estado de Nueva York, se proyecta aprobar el consumo de la marihuana con fines recreativos durante el 2019.

Marijuana Business Daily señaló que el mercado del Cannabis en el estado de Michigan podría generar anualmente, entre US\$1.400 y US\$1.700 millones de dólares. Los gobernadores de los estados de Connecticut e Illinois proyectan incluir la

legalización del cannabis para impulsar sus ingresos, y mitigar los déficits presupuestarios estatales. la marihuana legal es prácticamente una fuente gratuita de ingresos fiscales. Para hacerse a una idea, en 2016 se movió en marihuana más de US\$ 6.6 billones en todo Estados Unidos. El mercado potencial de marihuana legal llega a los US\$ 9.7 billones según un estudio de Arcview Market Research y BDS Analytics. La industria de cannabis medicinal ya es legal en Reino Unido, Alemania, Canadá, Uruguay, Chile, México, Perú y Colombia. En México se estudia legalizar marihuana en balnearios turísticos y en Canadá, desde el 17 de octubre de 2018, la Cannabis es legal. Más allá de una moda, el consumo de Cannabis con fines medicinales en Europa llegó para quedarse, prueba de ello es que las grandes marcas europeas han comenzado a involucrarse en dicho negocio. En los Países Bajos, Alemania y Dinamarca, tres de los principales mercados de Europa, se incrementaron un 60%, más allá de lo proyectado, durante 2018. Las ventas totales de cannabis medicinal fueron de alrededor de 160 millones de euros en el año 2018. Por ejemplo, la gigante cervecero Anheuser-Busch InBev firmó una asociación de investigación con Tilray de Canadá; también la farmacéutica Suiza Novartis realizó un acuerdo similar con Tilray. Según algunos expertos como 'Prohibition Partners' y 'The European Cannabis Report July 2018', solamente el mercado italiano, superará en el 2029 la cifra de 8.500 millones de dólares en demanda de productos a base de cannabis medicinal. Por otra parte, en Israel hace 50 años, trabaja en convertirse en epicentro del uso medicinal del cannabis, con investigación y pruebas en pacientes de diabetes y autismo. Anualmente se realiza en Israel la Conferencia Internacional CannaTech, donde se debate sobre el presente y futuro de la marihuana y de sus derivados para uso terapéutico. Según la organización CannaTech, el mercado internacional del cannabis tiene un impacto económico estimado de US\$ 20,000 millones (16,200 millones de euros), cifra que podría ascender a los US\$ 100,000 millones (81,000 de euros) en 2020 y es un sector que se profesionaliza y extiende con rapidez. En otra parte del hemisferio, Canadá es el país con mayor experiencia en el cultivo y transformación de cannabis. Hasta el momento, son siete empresas de Canadá las que desembarcaron en Colombia con una inversión proyectada superior a US\$100 millones. Las siguientes empresas canadienses ya hacen presencia: Verabys, PharmaCielo, Aphria, Canopy Growth y Tilray Inc, Khiron Life

Sciences, esta última, con sede en Vancouver iniciará próximamente la venta de Cannabis en toda América Latina. También hace presencia en Colombia, la empresa Blueberries Medical Corporation (BMC).

HABLEMOS UN POCO DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN EXISTENTE EN LA REGIÓN Y SU RELACIÓN CON LA INDUSTRIA DEL CANNABIS.

La región administrativa y de planificación RAP, eje cafetero, incluido el departamento del Tolima, cuentan con 545 grupos de investigación en diferentes áreas como son Agroindustria, Ciencias Biológicas, Ciencias Básicas, ciencias Agrarias, economía, comercio, etc. Es posible realizar encuentros regionales para establecer una línea base diagnóstica sobre la investigación sobre cannabis en la región; así como conocer y consolidar, los temas de investigación priorizados por la academia y su capacidad de respuesta frente a las necesidades, problemáticas y desafíos de los empresarios de los sectores mencionados, de los clúster regionales identificados como promisorios como son Cafés especiales, cacao, plátano, guadua, miel y apicultura, cannabis y turismo sostenible. Para nadie es un secreto que la incorporación de técnicas de innovación e investigación aplicada puede dar lugar a nuevas líneas de trabajo con un mayor impacto científico, económico y social. Y es sobre la innovación que se pueden lograr avances significativos en términos de desarrollo, reducción de las inequidades, exclusión y la pobreza. La región tiene un enorme potencial de desarrollo si logra articular sus grupos de innovación e investigación a los problemas que enfrentan los empresarios de cada uno de los sectores comerciales y económicos. Los Grupo de Investigación, Investigación, Desarrollo Tecnológico o Innovación - I+D+i-, en cualquiera de sus modalidades, reúnen personal calificado, el cual analiza e interactúa para investigar y generar productos o servicios de conocimiento en uno o varios temas, orientados a definir, enfrentar y solucionar un problema de investigación, o aprovechar una oportunidad, de acuerdo con un plan de trabajo de corto, mediano o largo plazo. Estos grupos pueden articularse estratégicamente, con los actores y sectores económicos y sus demandas, para apoyar su apropiación de la Innovación, por ejemplo, las tecnologías de la Información y la Inteligencia Artificial, en sus sistemas productivos poniendo a la vanguardia las economías locales.

No debemos olvidar que el sector servicios es el más grande actor de las economías globales y es de aquí, de donde surgirán las transformaciones económicas. Como se mencionó antes, en nuestra región eje cafetero existen múltiples grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o Innovación, entendidos como el grupo de personal altamente calificadas, con títulos de Maestría y Doctorado, que interactúan para investigar y generar productos de conocimiento en uno o varios temas, de acuerdo con un plan de trabajo de corto, mediano o largo plazo (tendiente a la solución de un problema). Usualmente estos grupos de investigación se limitan a realizar investigaciones para artículos científicos a publicarse en revistas indexadas de amplio reconocimiento entre la comunidad científica nacional y global. Estas revistas cuentan con fichas catalográficas que evalúan la calidad científica, editorial y documental, y reconoce la publicación y le solicita integrar la información sus contenidos en la base bibliográfica. Sin embargo, su impacto en el mundo empresarial regional es muy reducido y limitado. Partamos por precisar que “el impacto se define también como un cambio provocado por los resultados de un proyecto y que es analizado según las dimensiones donde ocurre, que pueden ser: técnica, económica, social, de política-institucional, de capacitación y aprendizaje”.¹²

HABLEMOS TAMBIÉN DEL PAPEL QUE JUEGAN LAS GOBERNACIONES DE LOS DEPARTAMENTOS DE CALDAS, RISARALDA, TOLIMA Y QUINDÍO Y LAS SECRETARIAS DE AGRICULTURA EN EL DESARROLLO DEL NEGOCIO DE CANNABIS:

Para los gobiernos departamentales la conformación de los comités de Cannabis es una gran oportunidad de fortalecer la economía local pues requieren una gran inversión económica y es intensiva en uso de mano de obra. Además, un informe de la empresa de consultoría estadounidense Grand View Research afirma que el cannabis legal, a nivel mundial, podría estar produciendo para el 2025 cerca de 146 mil millones de dólares. Según los expertos, la legalización a nivel nacional podría suponer cerca de 130.000 millones de dólares en ingresos fiscales y alrededor de 1,6 millones de nuevos empleos,

¹² Fuente: <https://www.unab.edu>. Evaluación de efectos/impacto de los proyectos de investigación

tal y como asegura un reciente estudio de New Frontier Data. A pesar de estos datos, que dependen de una posible regularización, EE. UU. prevé recaudar 105.600 millones de dólares en ingresos fiscales federales en 2025, según un informe de la empresa de análisis de cannabis New Frontier. (Citado de: <https://www.eleconomista.es>).

EN CUANTO A LOS DESAFÍOS EN SALUD DEL CANNABIS QUE PODEMOS DECIR, ESPECIALMENTE SOBRE EL DESARROLLO DE PRODUCTOS Y EL ACCESO A MERCADOS:

Recientemente la OMS pidió retirar la Cannabis de la lista de Drogas peligrosas, Dicha petición se votará en el mes de marzo en Austria en la sesión de la comisión de estupefacientes de la OMS. Adicionalmente, diez gobiernos de América Latina y el Caribe han aprobado leyes a favor del Cannabis; México, un país de 126 millones de personas, parece estar listo este año para legalizar la droga para uso recreativo, luego de Uruguay, que la legalizó el año pasado. El Gobierno del presidente electo de México aspira a aprobar en 2019, una ley que regula la producción, la venta y el consumo de cannabis. Si incluimos Sur, centro y Norteamérica, la región suma más de 650 millones de personas, potenciales consumidores de productos derivados de la Cannabis. La industria y el cultivo de cannabis en Colombia, tiene grandes ventajas derivadas de su ubicación privilegiada sobre la línea del Ecuador, por las condiciones climáticas favorables, las 12 horas diarias de luz y los bajos costos laborales y de producción, puede convertirse en un importante rubro de exportación agroindustrial del país, un sector generando impacto en nuestros índices de crecimiento económico. Otro desafío importante consiste en dar libre acceso a los medicamentos a través del POS (Plan Obligatorio de Salud) o las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y que no se convierta en un negocio para unos pocos. De igual modo, es imperativo que los doctores colombianos se capaciten sobre el sistema endocannabinoide y se preparen para recetar y formular a pacientes interesados en acceder a procesos alternativos de tratamiento. Actualmente lo más demandado es todo lo relacionado con el sector farmacéutico, ya que se requiere para la fabricación de medicinas. Seguido de los productos cosméticos, farmacéuticos como el CBD, con sus bondades reconocidas frente a dolores crónicos y aceite de semillas de cáñamo. También existen enormes

oportunidades asociadas al Cañamo industrial a pesar de las complejidades de la cadena de producción. “Los resultados de las investigaciones sobre cannabis medicinal han traído a las mesas de gobierno discusiones sobre su potencial terapéutico y las medidas a tomar para controlar su producción, comercialización y utilización. En Colombia, desde el 2017, el mercado del cannabis medicinal se encuentra regulado; sin embargo, existen brechas entre la norma, disponibilidad y acceso de los pacientes a productos farmacéuticos con derivados del cannabis, aprobados por el ente regulatorio y que cumplan con los estándares de calidad”.

3.3 TRABAJADORAS DEL SECTOR FINANCIERO.



BIOGRAFÍA DE 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.

CARGOS.

Policía Nacional. Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo” • Docente catedrática.

Banco Davivienda • Cajero y asesor comercial.

Supervisor o jefe de operaciones (BBVA).

INTRODUCCIÓN.

LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR FINANCIERO.

Como reconocimiento a la labor de las mujeres que trabajan y se destacan en el sector financiero, que históricamente ha sido representado por hombres, se tiene en cuenta el liderazgo, resiliencia e innovación, entre otros aspectos se reconoce el papel fundamental que ha tenido la mujer en la banca colombiana y las responsabilidades que han asumido al ejercer sus cargos, “en la medida que estudié me puse a trabajar muy duro, porque sí creo que a la mujer le toca más duro que al hombre, el hombre en general, por el machismo que existe en Colombia, tiene unos privilegios; a uno le toca hacerse cargo de los niños, de la casa, del mercado, de las enfermedades, de cuanta cosa pase y además responder por el trabajo”, refiere María Mercedes Cuellar. Maritza Pérez destaca las cualidades que tienen las mujeres a la hora de hacer frente a los retos que trae el trabajo en el sector financiero, “lo que he visto y sorprende, es que las mujeres tomamos muchas veces más riesgos, y eso puede ser asociado a un rol de característica masculina (...) y resulta que las mujeres tenemos esa habilidad de tomar riesgos pero sabemos crear los distintos escenarios y podemos movernos porque mezclamos muy bien las cualidades y las habilidades blandas con las habilidades duras, la data y la técnica con el liderazgo y el trabajo en equipo”, puntualizó. Llena Medina por su parte destaca que el reto actual va más allá de liderar equipos de hombres y mujeres, y se convierte en un reto de comandar generaciones diferentes, “hoy las generaciones se van renovando, en mi equipo de trabajo el 80 % es generación millennial o centennial y dentro de esa cifra el 65 % son mujeres (...) entonces en este reto uno se vuelve mejor escucha, y escuchar a los equipos es clave, hablar menos para no sesgar las nuevas ideas”. Las tres pioneras de la banca refieren además sobre cómo llevan su vida personal combinando sus roles como líderes y ejecutivas, destacaron el papel de la digitalización en la banca y cómo han asimilado los cambios y retos que ésta nueva realidad ha traído consigo.¹³ La gran relevancia que fue adquiriendo el sector financiero en la economía de América Latina no ha estado exenta de retrocesos y crisis profundas. Actualmente, el mundo experimenta

¹³ Scotiabank Colpatria. Mujeres pioneras de la banca en Colombia. Obtenido 25/08/2024. <https://www.scotiabankcolpatria.com/sala-de-prensa/compromiso-social/Mujeres-pioneras>

una de las más graves convulsiones financieras del último siglo, tanto por su magnitud como por su extensión. Según se prevé, esta crisis traerá nuevas reestructuraciones tanto a nivel nacional como internacional y tendrá un impacto significativo en el desempleo sectorial. En este contexto, los hallazgos, las conclusiones y las propuestas que se presentan junto a las experiencias de acciones y acuerdos intersectoriales para lograr una mayor equidad de género en el empleo, constituyen un importante aporte para aprovechar la oportunidad de revisar las legislaciones y regulaciones laborales para reducir los riesgos y asegurar la ciudadanía económica de las mujeres —sin perder nada de lo logrado y reafirmando el derecho a la igualdad—, a la vez que se fortalece una nueva arquitectura financiera.¹⁴

1) ¿QUIÉN ES CARMEN SOFÍA TÁMARA OCHOA?

Habilidades Directivas.

- Orientación a resultados.
- Trabajo en equipo.
- Dirección y desarrollo de equipos técnicos y comerciales.
- Coaching organizacional.
- Gestión de KPI'S comerciales y operativos.
- Creación y desarrollo de planes de acción.

Habilidades Blandas.

- Liderazgo y dirección de equipos multidisciplinarios.
- Relacionamiento.

¹⁴ María Ester Feres N. Capítulo V, Ciudadanía económica y laboral de las mujeres. María Nieves Rico Ibáñez. Flavia Marco Navarro. Editoras. Privilegiadas y discriminadas las trabajadoras del sector financiero. Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. CEPAL. Naciones Unidas.

- Negociación.
- Toma de decisiones complejas.
- Planeación estratégica.
- Creatividad e innovación.

¿CÓMO EJERCE EN SU COTIDIANIDAD LOS ROLES QUE ASUME DE MADRE, COMPAÑERA Y TRABAJADORA DEL SECTOR BANCARIO?

¿HAY DESVENTAJAS LABORALES CON LOS HOMBRES AL ASUMIR TAREAS DE CUIDADO CON SU PEQUEÑA HIJA Y AL RESPONDER AL MISMO TIEMPO COMO TRABAJADORA DEL SECTOR FINANCIERO?

¿EN QUÉ CONSISTE LA CIUDADANÍA ECONÓMICA Y LABORAL DE LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR FINANCIERO Y BANCARIO?

Si bien el actual concepto de trabajo —en su acepción de trabajo mercantil o empleo asalariado— responde a una construcción social propia del capitalismo industrial y representa una de las principales causas de las desigualdades de género que se detectan en el mercado de trabajo, las disminuidas condiciones laborales, producto de las estrategias dogmáticas que guían los procesos de globalización económica, agudizan antiguos problemas y dan origen a otros nuevos que dificultan aún más el acceso de las mujeres a sus derechos humanos y el goce efectivo de estos, en especial en lo que respecta a los derechos económicos y sociales. Un factor complejo es que el reconocimiento internacional de los derechos humanos, por medio de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, y de los sucesivos pactos y convenciones, pone de manifiesto diferencias entre la estructura y clasificación de estos derechos y las distintas categorías de ciudadanía en desarrollo. Los derechos humanos fundamentales se materializan a partir de determinadas realidades económicas, sociales y culturales,

por lo que corresponde reflexionar sobre la igualdad, la autonomía económica y el bienestar social de las mujeres en esas realidades. En este contexto, la elaboración del concepto “ciudadanía económica y laboral de las mujeres” exige, desde un enfoque de género, evaluar las repercusiones del modelo de globalización y plantear estrategias y propuestas que hagan prevalecer su dimensión humana o social.¹⁵

¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES?

La idea de igualdad como un valor esencial del derecho internacional de los derechos humanos se materializa en el derecho a la no discriminación, como derecho autónomo, transversal y con las características de todo derecho humano, es decir, preexistente y evolutivo. A partir de la doble eficacia —vertical y horizontal— de este derecho y del deber de los Estados de respetarlo y garantizarlo, conjugándolo con las nociones de discriminación directa e indirecta, se abren interesantes posibilidades de utilización del ordenamiento jurídico para que este deje de ser un reproductor de las discriminaciones de género y pase a ser un poderoso instrumento de cambio cultural. No cabe pensar en políticas de igualdad de género exitosas y perdurables ni aspirar a mayor justicia social sin introducir, mediante nuevas regulaciones, un mínimo equilibrio entre capital y trabajo, y sin replantear con seriedad los temas de distribución directa —condiciones de trabajo y salarios—, y de redistribución —protección social e igualdad de oportunidades—; esto evitará reproducir los círculos viciosos que impiden articular políticas económicas que incorporen el principio de equidad de género. Se postula así que mediante la construcción de los pilares de no discriminación y de garantía de los derechos humanos fundamentales en el trabajo se comience a definir, desde la perspectiva de género, el contenido de los estándares laborales y sociales básicos para el comercio internacional, que en pocos años más podrían establecerse a nivel mundial.¹⁶

¹⁵ María Ester Feres N. Capítulo V, Ciudadanía económica y laboral de las mujeres. María Nieves Rico Ibáñez. Flavia Marco Navarro. Editoras. Privilegiadas y discriminadas las trabajadoras del sector financiero. Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. CEPAL. Naciones Unidas.

¹⁶ María Ester Feres N. Capítulo V, Ciudadanía económica y laboral de las mujeres. María Nieves Rico Ibáñez. Flavia Marco Navarro. Editoras. Privilegiadas y discriminadas las trabajadoras del sector financiero. Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. CEPAL. Naciones Unidas.

¿EN QUÉ CONSISTE LA NOCIÓN DE CIUDADANÍA PARA LAS MUJERES?

Gracias a las históricas luchas sociales de los excluidos —varones no propietarios, analfabetos, campesinos y mujeres— por acceder a los derechos políticos, desarrolladas dentro de procesos nacionales heterogéneos, en las últimas décadas del siglo XIX comienzan a surgir algunos nuevos derechos, los hoy denominados derechos sociales. Entre estos se cuentan la educación, las normas de protección laboral destinadas a poner coto a las formas extremas de deshumanización del trabajo asalariado, los sistemas de seguros frente a infortunios de las trabajadoras y los trabajadores, y los estatutos de fábrica, junto a los que subsistían mecanismos eclesiales, públicos o privados de asistencia a los desvalidos. Las luchas por el acceso de las mujeres a los derechos de ciudadanía aparecen ligadas a las ideas del contrato social, puesto que replantean la idea de igualdad. Una segunda ola de feminismo corresponderá al movimiento sufragista de los siglos XIX y XX, integrado principalmente por mujeres de estratos sociales altos y medios. El precepto de la naturaleza que se invoca es el que resume las ideas de igualdad y libertad, principales postulados en los que se sustentó el movimiento sufragista, que logró extenderse a todas las sociedades industriales y que reivindicaba el derecho a voto y los derechos educativos de las mujeres (Valcárcel, 2001). A partir de los Pactos internacionales de derechos humanos, de 1966, surgen movimientos sociales compuestos y activados fundamentalmente por mujeres, que confluyen, por sus expresiones y demandas públicas, en los derechos humanos y la condición de ciudadanía.¹⁷

¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE LA MUJER TRABAJADORA Y LOS DERECHOS HUMANOS?

Las teorías y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos son un hito en la historia de los pueblos en la conquista de libertades. El desafío actual es la continuación de estas luchas históricas hasta alcanzar la implementación integral de estos derechos.

¹⁷ María Ester Feres N. Capítulo V, Ciudadanía económica y laboral de las mujeres. María Nieves Rico Ibáñez. Flavia Marco Navarro. Editoras. Privilegiadas y discriminadas las trabajadoras del sector financiero. Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. CEPAL. Naciones Unidas.

Sin embargo, la ciencia política contemporánea parece estar centrada únicamente en un análisis del poder, lo que ha demandado un cambio de enfoque y una reformulación de prioridades, de modo de retomar la línea de los clásicos. La comprensión y construcción políticas se podrán materializar si la atención se dirige hacia el avance de las libertades, pues la definición actual de estas afectará fuertemente el futuro de la democracia (Montealegre, 2002). La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer marca un hito y brinda los recursos para este sentido, es necesario que las reformas legales en diversas materias integren estructuralmente los conceptos de discriminación e igualdad real, al tiempo que su implementación requiere de acciones en el contexto de las reformas judiciales (CEPAL, 2000a). El carácter transversal de la igualdad y del derecho a la no discriminación se extiende a elaboraciones actuales como la noción de trabajo decente, definido como aquella ocupación productiva, justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana. Lo anterior implica la seguridad respecto del empleo (estabilidad), el trabajo (salud laboral), y las remuneraciones (nivel de ingresos, suficiencia y tipo de remuneraciones); la protección social (salud, pensiones, cesantía y subsidios); la capacitación y promoción (formación, desarrollo y movilidad ascendente en el empleo); y la no discriminación, especialmente la no discriminación de género (trato igualitario, políticas de equidad y buenas prácticas de personal, entre otros).

18

¿COMO SE PODRÍA CONSTRUIR EL CONCEPTO DE CIUDADANÍA ECONÓMICA Y LABORAL DE LAS MUJERES?

Para que la diferencia sexual no se traduzca en desigualdad económica, social y política es necesario reconsiderarla, teniendo presente que la igualdad tiene dos dimensiones: una filosófica, relacionada con la representación que nos hacemos de la naturaleza humana, y otra sociopolítica, que implica una reflexión sobre el modelo de sociedad justa que nos proponemos. La igualdad entre los sexos puede, entonces, enmarcarse en estas

¹⁸ María Ester Feres N. Capítulo V, Ciudadanía económica y laboral de las mujeres. María Nieves Rico Ibáñez. Flavia Marco Navarro. Editoras. Privilegiadas y discriminadas las trabajadoras del sector financiero. Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. CEPAL. Naciones Unidas.

dimensiones, puesto que la diferencia sexual hace imposible equiparar a mujeres y hombres como sujetos idénticos. La persona concreta de la mujer vive inmersa en una realidad muy distinta a la de los hombres y aún más distinta a aquella de la que parte el derecho cuando la toma en cuenta, que no es siempre. A pesar de los enormes avances en el acceso a derechos formales, de las modificaciones de los contextos históricos, y de los cambios generacionales, las desigualdades milenarias en el estatus social y jurídico de las mujeres, que se explicitan y se codifican públicamente con el nacimiento de los Estados nación, mantienen a grandes mayorías de mujeres, de todas las etnias, razas y clases, en situaciones fácticas de subciudadanía. Según Facio, en las mujeres se superponen, confluyen y se concentran distintos tipos de discriminación, debido a que son objetivamente más vulnerables.¹⁹

¹⁹ María Ester Feres N. Capítulo V, Ciudadanía económica y laboral de las mujeres. María Nieves Rico Ibáñez. Flavia Marco Navarro. Editoras. Privilegiadas y discriminadas las trabajadoras del sector financiero. Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. CEPAL. Naciones Unidas.

3.4 MEGA TENDENCIAS ADMINISTRATIVAS – OUTSOURCING. Parte 2



BIOGRAFÍA DE JORGE ELIÉCER PRIETO HERRERA

Administrador de Empresas, Especialista en Proyectos de Desarrollo, Especialista y Magíster en Docencia Universitaria. Asesor y Consultor organizacional a nivel nacional e internacional en las áreas de Marketing, Merchandising, Gerencia del Servicio, Gerencia de Ventas, Gerencia de Recursos Humanos, Investigación de Mercados, Gestión Estratégica, Gerencia Proactiva, Coach Personal y Empresarial, Gerencia de Proyectos. Profesor universitario, motivador profesional, productor de videos educativos y material didáctico, Speaker Máster, Training management, Formador de formadores, Líder de opinión. Director y presentador de programas de radio y televisión con énfasis en emprendimiento, gerencia, proyectos, mercadeo, ventas, servicio, investigación, tecnología, liderazgo, economía y docencia.

INTRODUCCIÓN.

LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL.²⁰

Outsourcing es un término inglés muy utilizado en el idioma español, pero que no forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE). Su vocablo equivalente es subcontratación, el contrato que una empresa realiza a otra para que ésta lleve a cabo determinadas tareas que, originalmente, estaban en manos de la primera. El outsourcing, en otras palabras, consiste en movilizar recursos hacia una empresa externa a través de un contrato. De esta forma, la compañía subcontratada desarrolla actividades en nombre de la primera. Por ejemplo: una firma que ofrece servicios de acceso a Internet puede subcontratar a otra para que realice las instalaciones. La empresa principal cuenta con la infraestructura de redes necesaria y el plantel para vender el servicio; la segunda, en

²⁰ Publicado por Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Actualizado el 18 de mayo de 2023. Outsourcing - Qué es, definición, ventajas y desventajas. Disponible en <https://definicion.de/outsourcing/>

cambio, se limita a llegar hasta el domicilio del usuario para efectuar la instalación pertinente. Cabe señalar que para el cliente final no existe diferencia alguna entre la empresa contratante y la subcontratada.

Críticas y desventajas Las críticas al outsourcing hacen referencia a la precariedad laboral de los subcontratados y a la destrucción de puestos de empleo de calidad en la economía nacional de la empresa contratante. Si bien nunca es correcto generalizar, estos y otros fenómenos negativos suelen tener lugar cuando una compañía decide delegar parte de sus responsabilidades en otra. Una de las posibles desventajas de esta práctica empresarial es que se ponga en riesgo la calidad del producto final, ante la falta de comunicación entre las distintas sedes; además, se suman los potenciales malentendidos que suelen darse entre personas de diferentes nacionalidades. Por otro lado, las diversas metodologías de trabajo pueden repercutir en los resultados, sea que generen retrasos o que impacten directamente en el producto.

Problemas del outsourcing. Estos problemas se evidencian, por ejemplo, cuando una compañía desarrolladora de software contrata a otra, en el extranjero, para que revise y corrija sus programas. En primer lugar, es importante señalar que existen infinitas formas de estructurar un código fuente, así como cada persona hace uso de los idiomas que habla de acuerdo con sus necesidades y gustos, usando o no muletillas, alterando la pronunciación de ciertos sonidos, etcétera. Ya dentro de un mismo país, de una misma ciudad, un grupo de cincuenta personas puestas a trabajar en un proyecto de desarrollo informático genera un producto con una gran riqueza cultural, aunque a simple vista el código parezca indivisible; la presencia o no de anotaciones (denominadas «comentarios»), la nomenclatura de las variables (que debería seguir las normas de la compañía, pero no siempre es así) y la eficiencia de cada parte del programa son algunos de los puntos que varían de empleado en empleado.

¿ QUIÉN ES JORGE ELIÉCER PRIETO HERRERA?

Autor Libro “Gestión Estratégica Organizacional” -ECOEDICIONES.

¿EN QUÉ CONSISTE EL OUTSOURING?

En contratar a una persona o compañía especializada (outsoucer) para que gerencie y opere uno de los procesos o servicios que “no pertenecen a nuestra razón de ser”, ahorrándole a usted como gerente, dueño, accionista y a la empresa en general, bastante dinero para invertir en actividades esenciales del negocio, logrando un crecimiento y una mayor productividad.

La razón fundamental del benchmarking es que no tiene sentido estar encerrado en un laboratorio tratando de inventar un nuevo proceso que mejore el producto o servicio, cuando este ya existe en el mercado.

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS QUE HACE OUTSOURCING?

- Ser abiertas al cambio.
- Trabajar conjuntamente.
- Saber dónde nos encontramos en productividad y rentabilidad.
- Conocer las necesidades mutuas.
- Definir los beneficios.
- Compartir los riesgos.
- Distribuir equitativamente las utilidades.
- Generar alternativas de mejoramiento.
- Asumir responsabilidad por los resultados.

¿EXISTEN RIESGOS EN EL OUTSOURCING?

- Pérdida del control de la operación.
- Seguridad en la información.
- No negociar el contrato adecuado.
- Amenazas a la confidencialidad.

- Experiencia del subcontratista.
- Escala de costos elevada.
- Pérdida del talento humano experto dentro de la compañía.
- Cambios en el entorno.
- Incremento del nivel de dependencia externa.
- Retorno del servicio a la empresa.
- Rechazo de concepto de outsourcing.

¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS CLAVES AL CONTRATAR UN OUTSOURCING?

- Logro del compromiso.
- Definir el líder del proyecto.
- Diseño de la metodología.
- Elaboración del plan
- Conformación del equipo.
- Implementación de la evaluación.
- Análisis de propuestas.
- Selección de proveedores.
- Negociación del control.
- Indicadores de gestión.

¿CUÁL ES LA METODOLOGÍA PARA UN PROCESO DE OUTSOURCING?

1. Identificar las actividades objeto del proceso.
2. Determinar costo beneficio de la actividad.
3. Elaborar las variables de la negociación y el contrato.
4. Formulación del Plan de Trabajo.
5. Evaluación de los resultados.



3.5 FORMALIZACIÓN LABORAL.



LEIDY ALEXANDRA ARÉVALO PEÑA.

Abogada especialista en Gestión pública y Derecho administrativo. Actualmente es Inspectora de trabajo y Seguridad Social del Ministerio de trabajo adscrita a la Dirección Territorial de Cundinamarca y funge como Enlace territorial de Acuerdos de Formalización laboral. Cuenta con una trayectoria profesional en el sector público de 7 años.



INTRODUCCIÓN.

FORMALIZACIÓN LABORAL.²¹

Según el Ministerio del Trabajo de Colombia, la formalización laboral se entiende como el desarrollo y la ejecución de las relaciones de prestación de servicios subordinadas, basadas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. De otro modo la formalización se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias, a través de: Una remuneración mínima. Respeto por unos derechos mínimos irrenunciables, en concordancia con los derechos humanos. La seguridad y la protección en el lugar de trabajo. La protección social para las personas que no tienen capacidad de pago, garantizando así el acceso a salud por medio del régimen subsidiado, y a la protección para la vejez a través de los Beneficios Económicos Periódicos. Acceso a la seguridad social que permite el bienestar propio y familiar. Derecho de asociación, para expresar las opiniones o inconformidades en el contexto de dialogo social. Para el caso de las vinculaciones laborales dependientes, la adecuación del trabajo a los parámetros legales incluye la vinculación directa con vocación de permanencia y protección social, sin perjuicio de otras perspectivas de la formalización laboral. Para el caso de los independientes, la afiliación y pago al Sistema de Seguridad Social. La generación de empleo debe estar caracterizada por el respeto de las garantías laborales y de seguridad social. El trabajo formal reporta beneficios al empleador y al trabajador que redundan en aumento del sentido de pertenencia a la organización productiva y consecuente productividad de una parte; y, garantía del acceso a las acreencias laborales y aseguramiento de los principales riesgos sociales por la otra. Beneficios para trabajadores Garantía de protección de los derechos fundamentales. Prestaciones asistenciales y económicas para el trabajador y su familia. Generación de ingresos que mejoran la económica doméstica. Recreación y cultura para el trabajador y la familia. Seguridad y salud en el trabajo. Beneficios para empleadores: Permitir que los

²¹ Formalización laboral. Departamento Nacional de Planeación. Obtenido: 9/9/2024:
<https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/formalizacion-laboral.aspx>

trabajadores y sus familias se beneficien del sistema de seguridad social integral. Crear y mantener un ambiente laboral seguro para los trabajadores y contratistas. Cobertura de los riesgos por parte del sistema. Cumplimiento de las normas. Aumento de la productividad del negocio.

¿ QUIÉN ES LEIDY ALEXANDRA ARÉVALO PEÑA?

Abogada, Inspectora de trabajo y SS de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo especializada en derecho administrativo y Gestión Pública, actualmente funge como enlace de los acuerdos de formalización laboral en Cundinamarca, desde hace 4 años.

¿QUÉ ES LA FORMALIZACIÓN LABORAL?

El Ministerio del Trabajo de Colombia define la formalización laboral como el número de personas que se encuentran vinculadas al sistema de seguridad social integral esto entendiéndolo como la afiliación a salud, pensión y riesgos laborales. Y nuestra política de formalización laboral está basada en el trabajo formal que representa un ingreso digno y protección social para el trabajador y su familia, siempre y cuando respetando la legislación aplicable que conlleva a una mejor calidad de vida, progreso social y económico, reducción de la pobreza y equidad social.

¿QUE SON LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL?

Los acuerdos de formalización laboral son instrumentos de apoyo a las labores de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo dirigidos a combatir la tercerización indebida y la intermediación ilegal de mano de obra. Tienen origen legal en la resolución 2272 de octubre de 2012, pero a los pocos meses se les atribuyó estatus de ley a través de la ley 1630 de enero de 2013, reglamentada por la resolución 321 de febrero 2013. Por primera vez, con la ley 1610 de 2013, el ordenamiento colombiano introduce la posibilidad de que una multa impuesta por el Ministerio del Trabajo por contratación ilegal se reduzca y elimine a cambio de unos beneficios ocupacionales en favor de los trabajadores.

¿QUÉ ES LA TERCERIZACIÓN INDEBIDA Y LA INTERMEDIACIÓN ILEGAL DE MANO DE OBRA?

Según el decreto 1072 de 2015 la intermediación laboral se entiende como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones la tercerización laboral Se entiende como los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor Estas figuras son legales siempre y cuando sean de carácter misional Ahora bien, frente a estas dos definiciones que a la vida jurídica son totalmente legales, se tiene certeza que al requisito principal para que sea totalmente legal, es que estas contrataciones deben ser para exclusivamente casos misionales, y recordemos que son actividades frente a trabajos ocasionales o transitorios, ejemplo temporadas en el sector floricultor. Como inspectores de trabajo tenemos la obligación de valorar si esta tercerización es normal o si de lo contrario esta viciada e incumple la normatividad laboral. Es importante valorar que actividad realiza el trabajador en misión, porque de ahí se deriva y se evalúa si es de carácter misional permanente, y en ese caso si estuviésemos frente a una violación de la tercerización laboral.

¿EN CASO DE EVIDENCIARSE UNA INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN LABORAL POR INFORMALIDAD LABORAL QUE HACE EL MINISTERIO DE TRABAJO?

Primero se debe evidenciar si: Se vinculo personal para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de un proveedor (instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas). Se vincularon personas de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Esto se estudia dentro del desarrollo del procedimiento sancionatorio administrativo, ya si la empresa no demuestra que estaba actuando conforme a la normatividad laboral vigente se procede a imponer multas y sanciones desde 1 hasta 5000 veces el S.M.L.V acorde a la gravedad de la infracción por parte del Inspector de trabajo comisionado, respecto al 486 del Código Sustantivo del trabajo.

¿FRENTE A ESTAS MULTAS QUÉ PAPEL JUEGAN LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL?

Los acuerdos de formalización laboral son un documento suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora de formalización, mediante la celebración de contratos con vocación de permanencia. Estos procesos constituyen una innovadora estrategia de cumplimiento de las normas laborales basada en la condonación de multas y la suspensión de las actuaciones administrativas. En los casos en que las empresas tengan en su contra una investigación administrativa por violación a normas laborales, uno de los efectos de la suscripción de estos acuerdos, es la suspensión de esta hasta tanto se cumplan los compromisos adquiridos y de cumplir se procederá al archivo de las investigaciones adelantadas por la territorial. Al respecto, es pertinente aclarar que, para llevar a cabo dicha suspensión en virtud de un Acuerdo de Formalización Laboral, primero debe surtirse todo el proceso de gestión, radicación y suscripción del acuerdo, previo visto bueno; por lo que ello no es posible antes o durante dicho proceso, y se debe consagrar expresa y claramente en el acuerdo qué actuación administrativa será suspendida, dado que ello no opera tácitamente. Se debe tener muy presente que la actuación administrativa sólo podrá ser archivada con motivo del Acuerdo de Formalización, a la finalización del término pactado y cuando en el acta de cierre se concluya el cumplimiento del Empleador respecto al acuerdo.

¿SI UNA EMPRESA ESTÁ INTERESADA EN TOMAR ESTOS BENEFICIOS, ACCEDIENDO A LA SUSCRIPCIÓN DE UN ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL?

Lo primero es manifestar ese interés, enviando un correo a la Dirección territorial de Cundinamarca y ahí se direcciona al enlace de cada territorial, posterior a esto se hace un acercamiento virtual a través de la plataforma Teams con la empresa y se explica minuciosamente en que consiste toda la construcción del acuerdo de formalización laboral y los requisitos, una vez se tenga los documentos se envía al despacho del Viceministerio de

Relaciones Laborales e Inspección para que expida el visto bueno y se proceda con el formalismo de la firma del Acuerdo.

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS?

El primero es tener la intención clara de iniciar la contratación de personal directamente con la empresa, con contratos fijos a 1 año o indefinidos. Frente a los requisitos documentales hablamos de que se necesita copia cédula de ciudadanía del Representante Legal, Certificado de Existencia y Representación Legal o Certificado de Matrícula Mercantil, Solicitud de AFL por parte del Empleador, y la Constancia de socialización previa con los trabajadores a formalizar, de conformidad con lo previsto en el artículo 2° Literal 2° de la Resolución 321 de 2013.

¿DESPUÉS DE LA FIRMA DEL ACUERDO, SE SUSPENDEN ESAS INVESTIGACIONES Y EN CUANTO TIEMPO SE DETERMINA SI SE ARCHIVA O NO?

El enlace de la territorial observará el cumplimiento de cada uno de los compromisos adquiridos en el respectivo Acuerdo de Formalización Laboral por parte del empleador, se deja constancia del resultado de la verificación en el Acta correspondiente.

El seguimiento del acuerdo se realizará de forma periódica, de la siguiente manera:

- A los treinta (30) días calendario de la suscripción del Acuerdo de Formalización Laboral.
- Posteriormente, mínimo cada seis (6) meses, durante los tres (3) años siguientes a la firma del AFL o de la formalización del último trabajador beneficiario del AFL, lo que se cumpla después.
- Visita de cierre dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación de la vigencia del AFL.

Es muy importante que el funcionario que realice el seguimiento determine el resultado de la verificación del cumplimiento del Acuerdo de Formalización Laboral, indicando expresamente en el Acta y en el informe si el empleador está cumpliendo o no el Acuerdo. Finalmente se procede el archivo del proceso administrativo sancionatorio.

¿QUÉ SE VERIFICA EN ESOS SEGUIMIENTOS?

- Estado de las contrataciones.
- Pagos de nómina y seguridad social.
- Novedades (Renuncias, retiros, suspensiones, entre otras).
- Cumplimiento de compromisos.

¿SI UNA EMPRESA QUE NO TIENE ALGÚN PROCESO EN CURSO ESTÁ INTERESADA EN SUSCRIBIR UN ACUERDO DE FORMALIZACIÓN, LO PUEDE HACER?

Si claro, en estos casos, el Ministerio de trabajo hace un reconocimiento público a través de redes sociales y comunicados, dando a conocer las empresas que toman la iniciativa de dar aplicación a la política de formalización laboral.

¿FINALMENTE, QUE BENEFICIOS TIENEN LOS TRABAJADORES CON ESTOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL?

Tener estabilidad laboral, remuneración estable, protección social, vocación de permanencia y garantía de los derechos fundamentales, se le pagaran sus prestaciones así:

PRESTACIONES SOCIALES	
Prima de servicios Art. 306 C.S.T.	Un mes de salario pagadero así: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre o proporcional por el tiempo laborado.
Calzado y vestido de labor Art. 230 C.S.T.	Cada 4 meses, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta 2 veces el salario mínimo mas alto vigente.
Auxilio de cesantía Art. 249 y s.s. C.S.T.	Un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.
Interés cesantía L. 52/75	El 12% anual o proporcional por fracción, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.
Descanso remunerado en lactancia Art. 238 C.S.T.	Dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, durante los primeros 6 meses de edad.
Vacaciones (*) Art. 186 y s.s. C.S.T.	Por un (1) año de servicio, 15 días de descanso remunerado.
Auxilio de transporte (*) L. 15/59	Tienen derecho los trabajadores que devenguen hasta 21 smmlv
• (*) Las vacaciones no son propiamente una prestación social. • Se trata de otros pagos laborales a cargo del Empleador.	

3.6 ABOLICIONISMO DEL TRABAJO SEXUAL.



BIOGRAFÍAS

KARLA VANESSA ENRÍQUEZ WILCHES

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

JANNETH BOLÍVAR PÁEZ

Odontóloga con una Maestría en Gobierno y Políticas Públicas y más de 12 años de experiencia en el sector público, he sido asesora y coordinadora legislativa del Congreso de la República de Colombia, actualmente trabajo para la Fundación Metanoia en la que estamos desarrollando un trabajo de transformación cultural para la mujer y en una pastoral social para madres cabeza de familia. Esto con el fin de mejorar las condiciones de vida, sobre todo en el relacionamiento de la mujer con su feminidad. Dentro de mis hobbies está el diseño de cerámica, la investigación y el deporte.

INTRODUCCIÓN.

ABOLICIONISMO DE LA PROSTITUCIÓN DE LAS MUJERES.²²

Este modelo es el que ha predominado en el ámbito internacional. Asume que toda forma de prostitución es una explotación del cuerpo del ser humano y que la reglamentación de la actividad sólo consigue perpetuar esta injusticia. En este sentido, las personas que ejercen la prostitución no se consideran delincuentes, sino más bien víctimas de tráfico humano, necesitadas de ayuda que se presta desde el estado a través de programas de tratamiento y reeducación. Aunque ha tenido aceptación en el ámbito internacional, también es cierto que el abolicionismo se encuentra seriamente cuestionado, entre otras críticas porque esta política no ha conseguido desaparecer la prostitución, por cuanto subsistían las mismas condiciones socioeconómicas y culturales. A medida que se cerraban los burdeles aparecían otros nuevos donde se ejercía la prostitución de forma clandestina o encubierta.²³

Por otro lado, la postura abolicionista parte de un análisis de la situación actual en el que la mujer no ha conseguido la igualdad real. Bajo la premisa de que la prostitución no puede ser un trabajo y que la sexualidad femenina no está en venta. Siendo un mecanismo de lucha contra el sistema de poder patriarcal y capitalista. Este modelo aboga por sancionar a los “clientes”, visibilizando al varón putero como el centro del problema. Al mismo tiempo, propone aportar recursos y alternativas reales a las mujeres que deseen abandonar la prostitución, con medidas de residencia, formación profesional y apoyo psicológico. Además, la abolición de la prostitución es un recurso contra el tráfico sexual, acabando con la demanda de prostitución, estamos reduciendo y actuando contra la trata. Asimismo, desde este modelo, se hace énfasis en la socialización de los hombres bajo la idea de que no tienen derecho a acceder por dinero a cuerpos de mujeres vulnerables y pobres. Existen evidencias probadas acerca de su efectividad, tal y como se ha demostrado en las leyes abolicionistas suecas o francesas. Esto nos hace ver que no es una utopía, pero necesita tiempo y dotación presupuestaria. Ahora, cabe preguntarnos, ¿Por qué la postura abolicionista es menos

²² Paloma Lugo Saucedo. Corte Interamericana de derechos humanos. Obtenido 16/9/2024: <chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39518.pdf>

²³ Ministerio de la Cultura-Instituto de la Mujer. Ministerio de la Cultura-Instituto de la Mujer. La prostitución de las mujeres, Madrid, 1988, p. 22.

conocida que la regulacionista? Pues bien, la respuesta es muy sencilla, porque la primera cuesta dinero y la segunda genera dinero. Un dato importante al respecto es que España es el país europeo con más ganancia en su PIB por las drogas y la prostitución. Suponen un 0,35% del PIB es decir 4.100 millones de euros (Hernández, 2018). Por eso no interesa abolir la prostitución porque eso significaría tener en mente un futuro mejor para las mujeres, educar en igualdad...y todo esto cuesta dinero y tiempo.²⁴

¿DOCTORA KARLA, EN EL MARCO CONSTITUCIONAL Y DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO DEBE DEFINIRSE EL FLAGELO DE LA PROSTITUCIÓN?

Colombia se ha suscrito y ha adoptado la Convención Americana de los Derechos Humanos. Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos. 1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.” Artículo 4. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente. Artículo 5. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano. Artículo 6. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. 2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.

²⁴ Celia Melcón Rodríguez. Para la liberación, abolición de la prostitución. Obtenido 16/09/2024. <https://www.sexpol.net/para-laliberacion-abolicion-de-la-prostitucion/>

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques. Los Derechos Humanos han sido ratificados por Colombia, y hoy se encuentran en la Constitución de en el marco de los artículos 1, 11, 17 entre otros. Es decir, es de obligatorio cumplimiento para todos los colombianos y extranjeros. Por consiguiente, toda norma que se expida en el país debe ceñirse a la constitución y dar cabal cumplimiento.

¿CÓMO SE ENMARCA EL TRABAJO EN COLOMBIA? ¿Y LA PROSTITUCIÓN SE PUEDE CONSIDERAR UN TRABAJO?

El artículo 12 Constitución Política de Colombia reza que nadie será sometido a desaparición forzada, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Y el artículo 17 Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. Por su parte, el artículo 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Colombia se encuentra enmarcada jurídicamente en un Estado social de derecho que contempla la protección y promoción del trabajo como eje fundamental para convivir en paz y lograr una prosperidad económica y social, así mismo la estructura estatal republicana de la que hacemos parte presenta como eje fundamental la dignidad humana. Por tanto, la prostitución se contrapone a la estructura jurídica constitucional y por el contrario responde a una promoción de violación de derechos humanos y trasgrede la esencia del trabajo, la prosperidad y una economía basada en objeto lícito, finalmente se presenta como un atentado a la identidad y esencia invaluable del ser humano que en sí mismo conlleva un valor que no es sujeto a intercambios comerciales o explotación. La dignidad humana como pilar fundamental de nuestra estructura jurídica estatal no es negociable. No puede entenderse la acción de prostituirse como acto libre laboral o quien lo promueve como acto libre de asociación o empresas y finalmente el Estado no puede ser promotor de esta actividad como pilar de sus políticas laborales y de mejoramiento de calidad de vida. Sería una contraposición y transgresión al mandato constitucional directo y obligatorio de garantizar los fines esenciales del Estado dispuestos en su artículo (2) como

los mismos principios y derechos fundamentales allí dispuestos en nuestra carta magna. Resaltando el artículo cuarto (4) constitucional que dispone que la constitución es norma de normas, así que las iniciativas legislativas o administrativas que intenten sustituir la Constitución de plano son ilegales, se podría decir que promueven el más reprochable de los actos y es la misma destrucción del ser humano que en muchos casos son mujeres y que arrastra y conlleva al abuso y explotación infantil de niños. Acto absolutamente inaceptable y que debe rechazarse como defender a sus víctimas. Así las cosas, el trabajo es un acto por excelencia de la búsqueda de sueños, práctica de conocimientos y talentos como el mejoramiento de la calidad de vida de un modo honesto; entre otros atributos, no así la prostitución, que en sí misma, es una acción dolorosa, transgresora del ser humano en su dignidad, una utilización del otro por un precio, siendo la mujer, el hombre y en muchos casos los niños y niñas la mercancía; este acto no constituye trabajo. Ahora bien, en Colombia no se penaliza el acto de prostitución, sin embargo, no implica que sea una acción que el Estado promueva, por el contrario, el Estado debe emplear todas las acciones al servicio de la humanidad y rescatar a las personas de este doloroso abuso de explotación y comercio ilícito. Lo anterior, está sustentado en nuestro preámbulo constitucional de plano vinculante y nuestra carta de derechos como de estructura estatal como los fines esenciales de nuestro Estado sin dejar de lado los principios y derechos fundamentales de todo colombiano que entre estos no está el de prostituirse.

¿DOCTORA JANNETH, Y EN TÉRMINOS DE POLÍTICA PÚBLICA COMO PODEMOS TRABAJAR EL FLAGELÓ DE LA PROSTITUCIÓN?

Empecemos a definir que es una política pública: “Por política Pública entendemos la acción del Estado orientada por el gobierno que, de una manera coherente, integral, legítima, sistemática y sostenible, busca responder a las demandas sociales y desarrollar los mandatos constitucionales y legales, acudiendo a distintos métodos de análisis, modelos de gestión y criterios de evaluación, con la participación de los actores involucrados en el problema y en la búsqueda de la solución”.

El ciclo de las políticas públicas: se divide básicamente en 6 pasos que son: Identificación de la situación o problema Inclusión en la Agenda. Identificación de Alternativas Selección de alternativas Ejecución. Terminación o reformulación.

¿EN EL CASO DE COLOMBIA, COMO SE ENCUENTRA LA MATERIA?

Bueno en Colombia la UNODOC ha determinado que el flagelo de la prostitución se ha venido incrementando en varias zonas del país, como Cartagena, Medellín, Bogotá, Cali y Barranquilla. Es decir, en las grandes capitales, pero un informe de Seguridad que publico la alcaldía de Medellín este año también evidencio que el turismo de la ciudad en una buena proporción va a Medellín a 2 cosas, Consumo de drogas y prostitución. Este mismo informe también concluye que hoy hay un creciente mercado de jóvenes por catálogo y que en muchos casos, las mujeres son sometidas también a hacer uso de drogas como la marihuana, la cocaína y en muchos casos la heroína. Adicionalmente, con la tendencia a querer regular la prostitución se están creando líneas grises en donde no es claro identificar quienes se encuentran en estado de explotación, fortalece las estructuras criminales que manejan las redes y hace más difícil poder ayudar a las mujeres para que puedan salir del flagelo. Es decir, aunque el diagnostico en Colombia es acerca, la solución que se pretende dar produce una especie de externalidad en la política que incrementa el flagelo y en medio de la pretendida legalidad fortalece las mafias y restringe aún más la voluntad de las mujeres.

¿HAY OTROS PAÍSES EN EL MUNDO QUE HAYAN IDENTIFICADOS EFECTOS ADVERSOS EN QUERER LEGALIZAR LA PROSTITUCIÓN?

La verdad es que sí, revisemos algunos casos. Por ejemplo, en el estado de Victoria, Australia, donde se creó un sistema de prostíbulos legalizados y regulados, hubo tal explosión en la cantidad de éstos que la capacidad del sistema para regularlos fue de inmediato abrumada, y con igual rapidez esos establecimientos se convirtieron en un nido de crimen organizado, corrupción y crímenes relacionados. Además, las encuestas de las prostitutas que trabajan bajo sistemas de legalización y regulación revelan que ellas mismas continúan sintiéndose coaccionadas, forzadas e inseguras en este negocio. En el caso de Países Bajos, una encuesta a prostitutas legales, bajo la política de legalización muestra que el 79 por ciento de ellas dice querer salir de la industria del sexo. Y aunque cada uno de los programas de

legalización/regulación prometieron ayuda para aquéllas que deseaban abandonar la prostitución, esa ayuda jamás se concretó en ningún grado significativo. Por su parte el Reino Unido contrato un estudio con la Universidad de Londres, los resultados en los estados bajo revisión que habían legalizado o regulado la prostitución fueron tan desalentadores como la penalización tradicional, o tal vez aún más. En cada caso los resultados eran drásticamente negativos. Según el estudio, la legalización y/o regulación de la prostitución condujeron a:

- Un drástico aumento en todas las facetas de la industria del sexo.
- Un marcado incremento en el involucramiento del crimen organizado en la industria del sexo.
- Un dramático aumento en la prostitución infantil.
- Una explosión en la cantidad de mujeres y niñas extranjeras traficadas hacia la región, así como indicaciones de un incremento en la violencia contra las mujeres.

¿EXISTE ALGÚN CASO EXITOSO EN TÉRMINOS DE POLÍTICA PÚBLICA FRENTE AL FLAGELO DE LA PROSTITUCIÓN?

Ahora bien, veamos un caso exitoso en términos de política pública. Suecia por su parte también realizó varios estudios sociales frente al tema de la prostitución y logro a través de una ley y una buena política pública resultados insuperables. En apenas cinco años, Suecia disminuyó drásticamente la cifra de mujeres dedicadas a la prostitución. En las calles de Estocolmo, la cantidad de prostitutas se redujo en dos tercios y la de clientes en un 80%. En otras grandes ciudades suecas, el comercio sexual en las calles casi ha desaparecido. Adicionalmente, es mínima la cantidad de mujeres extranjeras que están siendo traficadas a Suecia para comercio sexual. El gobierno sueco estima que en los últimos años sólo entre 200 y 400 mujeres y niñas han sido traficadas cada año hacia ese país, cifras que no son tan significativas en comparación con las 15.000 a 17.000 mujeres traficadas anualmente hacia el vecino país Finlandia. Ningún otro país y ningún otro experimento social se acercan ni de lejos a los prometedores resultados que están siendo observados en Suecia. Como fue la política pública: Una vez realizado el diagnóstico o identificación del problema, el paso uno de la política pública, Suecia aprobó una ley que se enfoca en dos cosas. La primera penaliza la

compra de servicios sexuales y en segundo lugar despenaliza la venta de dichos servicios. Adicionalmente, La Ley provee amplios fondos para servicios sociales integrales dirigidos a cualquier prostituta que desee dejar esa ocupación; también provee fondos adicionales para educar al público. Y trabajaron en un mensaje a la población en general en la que enseñaban que la prostitución es una forma de violencia masculina contra las mujeres. Los explotadores/compradores deben ser castigados y las víctimas/prostitutas necesitan recibir ayuda. Posteriormente realizaron una evaluación de la Estrategia y se dieron cuenta de que no estaba funcionando porque las fuerzas policiales no estaban haciendo su trabajo. A través de capacitaciones fortalecieron el trabajo. Hoy las fuerzas de seguridad de Suecia han descubierto que la ley sobre prostitución les beneficia en el manejo de todos los crímenes sexuales, en particular porque les habilita para virtualmente erradicar el elemento del crimen organizado, que es una plaga en otros países donde la prostitución ha sido legalizada o regulada. Adicionalmente, el gobierno sueco sí cumplió con proveer amplios fondos para servicios sociales destinados a ayudar a prostitutas que querían salir de la industria. El 60 por ciento de las trabajadoras sexuales en Suecia aprovechó los bien financiados programas y tuvo éxito en abandonar el comercio sexual.

DOCTORA KARLA, ¿USTED CREE POSIBLE QUE CON UNA POLÍTICA PÚBLICA BIEN DISEÑADA SE PUEDE DISMINUIR EL FLAGELO DE LA PROSTITUCIÓN? ¿CÓMO SE DEBE GESTIONAR EL TURISMO EN EL PAÍS YA QUE ES UNO DE LOS PILARES DE DESARROLLO PROPUESTOS POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA?

Artículos 1, Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Los artículos (2, 4, 5, 7, 8 y 42). En Colombia se debe promover la prosperidad económica cultural y social de los Colombianos y el turismo es una vía lícita y muy loable de cumplimiento de estos mandatos, máxime con las riquezas de biodiversidad y culturales entre otras, así las cosas el Estado colombiano tiene la responsabilidad jurídica de promover un turismo próspero y responsable con el ser humano y la familia como institución básica de la sociedad /art 42 C. N.) que conlleva una especial protección constitucional en este orden de ideas, un turismo

familiar se ve afectado por la usurpación de este negocio frente al fenómeno del flagelo de la prostitución pues presentar este acto violatorio de derechos humanos como una opción de turismo transgrede la Constitución Política. La prostitución no es un negocio, un trabajo o una opción comercial, social, sin fin de lucro, acción caritativa y menos turística. Es el uso de un ser humano para satisfacción del otro a cambio de dinero u otras prebendas que conlleva la comisión de otros delitos y actos deleznable para el ser humano, destacando que quien lo practica puede o no ser una víctima consciente lo cierto es que está siendo vulnerada en lo más profundo y es en su dignidad y en los derechos fundamentales que le han sido dados y garantizados por nuestro ordenamiento jurídico y se le está llevando a una explotación palpable. Quiero cerrar con un llamado a la sensatez y al respeto de la Constitución que no es nada menos que nuestra carta de navegación de carácter obligatorio en la que establece claramente sus obligaciones y responde a un trabajo lícito y la promoción de la dignidad humana como pilar fundamental. La prostitución como acto, su promoción y defensa constituyen actos de la más grave de las explotaciones, es la esclavitud moderna.

3.7 SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES Y SU SINCRONÍA CON LA SALUD MENTAL. PARTE 1.



BIOGRAFÍA NATALIA CALDERÓN PÁEZ



Abogada Titulada, egresada de la Universidad La Gran Colombia especializada en Salud Ocupacional y Protección en Riesgos Laborales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia -U.P.T.C.-con sede en Tunja, Derecho Constitucional y Administrativo, Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Católica de Colombia, Sede Bogotá D.C. Conciliadora extrajudicial en Derecho; Auditora Interna en diferentes normas técnicas y de orden legal; Docente Universitaria, catedrática de Universidad Manuela Beltrán e Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

INTRODUCCIÓN.

LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO - DATOS Y CIFRAS

El trabajo decente es bueno para la salud mental. Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental. En 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental. A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad. Hay medidas efectivas que pueden prevenir los riesgos de salud mental en el trabajo, proteger y promover la salud mental en el trabajo y apoyar a los trabajadores con trastornos mentales. Panorama general Cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. El trabajo puede proteger la salud mental. El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente: un medio de vida; un sentido de confianza, propósito y logro; una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad; y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios. Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, y mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad. Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo.

¿QUÉ NORMAS REGULAN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo en estos momentos, desde el marco Constitucional artículo 25 que trata sobre el trabajo en condiciones dignas y el artículo 53 que desarrolla todos los principios constitucionales encaminados a la protección de las condiciones laborales y sus contingencias como es la enfermedad laboral y accidente, la seguridad social integral de conformidad con el artículo 48 de la carta magna. Seguido de la ley supra se encuentra el Institucional y jurídicamente fue determinado mediante ley 1265 del 2021 Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 y reglamentado con la resolución 312 del 2019, en atención al diseño en implementación de los estándares de acuerdo con unos mínimos que contempla en atención a la clase de riesgo de la organización y los trabajadores.

¿LAS NORMAS SEÑALADAS PRINCIPALMENTE ATIENDEN LA MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES, PERO QUE INJERENCIA TIENEN EN TEMAS DE SALUD MENTAL?

Es importante resaltar, que la salud mental, hace parte del bienestar del individuo en cualquier marco social, familiar o laboral, recordemos que la OMS, expone la salud como un bienestar integral y ausencia de patología o enfermedad física, psicológica y social. Por ende, no se hace extraño que, ni apático que se pretenda mitigar el riesgo psicosocial, en ese orden ideas, se evidencia la necesidad de que dentro de los estándares de la resolución 312l, se tenga presente la ley 1010 del 2006 y con ello la conformación del Comité de convivencia laboral, es decir, Resolución 652 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Con la evolución y revolución de las dinámicas económicas de los sectores en el mundo y especialmente en Colombia, se evidencia en la estadística que el riesgo psicosocial toma mayor foco de cuidado desde el año 20008, posteriormente a la promulgación de la ley 1010 de 2006, Y Resolución 1356 - Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.

¿QUÉ SON ENTONCES LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL Y PORQUE ATIENDEN HOY EN DÍA GRAN RELEVANCIA EN EL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Es una estrategia obligatoria para todas las entidades y sectores económicos con la finalidad de ser un órgano que ayude a mitigar y propender una buena armonía, convivencia y relaciones dentro de las organizaciones, empresas, modelos de negocios, referente al riesgo psicosocial y la salud mental de los trabajadores, que tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse, a través de mecanismos alternativos de solución de conflictos en primer lugar. Por ende, no solamente van atender las quejas por las conductas entre compañeros de trabajo, jerárquico y subordinados, sino también con medidas de prevención sobre factores que alteran la armonía y productividad de la organización, como son actividades de prevención, y hace parte del plan anual de actividades del sistema de gestión, donde se debe atender una rendición de cuentas junto con el líder del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y demás actores como es el psicólogo salubrista quién es el encargado del diagnóstico de la salud mental de la organización a través de la práctica de las baterías psicosociales, dentro de la organización y la cual hasta el momento debe hacerse a lápiz y papel, porque sí bien es cierto la resolución 2764 DE 2022 de julio 18 “Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”, dispone que podrá realizarse de forma virtual, En el mes de febrero del 2022, mediante concepto con radicado No. 08SE2022310200000003848, el Ministerio afirmó que “se está trabajando en la elaboración del software para aplicación virtual de la batería, señalado en la Resolución 2404 de 2019, pero no es posible dar una fecha específica de publicación del mismo, ya que se encuentra en proceso de elaboración y ajustes pertinentes para la publicación”. Posteriormente, en julio de 2022, el Ministerio expidió la Resolución 2764, en la cual ratificó en el párrafo del artículo 4° que la aplicación virtual se permitiría a empleadores o contratantes cuando fuera publicado el software y se garantizara la seguridad de la

información. Sin embargo, mediante Concepto bajo radicado No. 08SE202331020000001484 del mes de abril de 2023, el Ministerio del Trabajo nuevamente reiteró que en la actualidad la batería debe ser aplicada “en papel y lápiz y siguiendo las instrucciones establecidas en los manuales del usuario”. Por último, esa de rescatar que resultado de la aplicación y diagnóstico de la condición de salud mental de la organización van a hacer parte del sistema epidemiológico y los planes de intervención.

¿ACTUALMENTE, LA LEY DE ACOSO LABORAL CUENTA CON OTRAS NORMAS A REFERENCIAR?

Efectivamente, hoy contamos con otros enfoques de mitigación del riesgo psicosocial, desde el derecho a la intimidad e integridad del individuo, La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual Laboral (ASL) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos ya mencionados al inicio de este documento. En Colombia, los responsables de la seguridad y la salud en el trabajo han puesto el foco en la salud mental a partir de los avances normativos que se han dado desde el 2008 con la Resolución 2646, donde se estableció que los empleadores deben evaluar, prevenir y monitorear la exposición a los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores. Adicionalmente, en 2021 fue publicada la norma técnica ISO 45003 sobre la ‘Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales’ que proporciona herramientas para lograr gestionar dicho riesgo. Pese a ello, las competencias al interior de las compañías para gestionar adecuadamente los factores psicosociales aún son limitadas. Vale la pena señalar que el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia presentó un informe de las cifras de la salud mental durante la pandemia en el que anota que “en los últimos cinco años aumentó el número de personas atendidas en salud mental en un 34,6 %” (MinSalud, 2021). Frente a esta problemática se han determinado los siguientes eventos de interés en salud pública que se gestionarán dentro del Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031: trastornos mentales, problemas mentales, conducta suicida, consumo de

sustancias psicoactivas y epilepsia. Este Plan Decenal, adoptado en la Resolución 1035 de 2022, menciona que la promoción y protección de la salud mental implica, entre otros aspectos, el desarrollo de habilidades emocionales y psicosociales para la vida, el fortalecimiento de redes de apoyo social, familiar y comunitario; la promoción y el desarrollo de actividades lúdicas y artísticas; el uso creativo del tiempo libre; el disfrute de la vida y sus distintas prácticas culturales; la recreación y la realización de actividad física.

LA INQUIETUD QUEDA EN QUE SE ESTÁ HACIENDO DESDE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

Existen diferentes escenarios, desde el Ministerio de Trabajo y sus Direcciones Territoriales, y esta desde el campo de la prevención mediante las jornadas masivas a sectores priorizados y no priorizados , en el cual se pretende sensibilizar a todas las empresas, modelos de negocio, empresarios y trabajadores atiendan de manera preventiva donde se incentiva el buen desarrollo de la conformación de los Comités de Convivencia, tips para atender la queja e identificación de las diferentes modalidades de conductas de acoso. También encontramos la fase sancionadora, donde la Dirección Territorial a través de los grupos de riesgos laborales se realiza un proceso sancionador por incumplimiento de estándares, recordemos que la conformación, vigencia y buena operatividad hace parte del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, por lo que el no contar con ello, podrá incurrir en sanciones administrativas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Así, la investigación administrativa y la sanción económica serán competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo. Y desde los grupos de resolución de conflictos y conciliaciones, se realiza un trámite de verificación y conciliación entre el trabajador y la empresa, con miras de mitigar el riesgo. Desde inspección vigilancia y control, encontramos la Circular 069 de 2022 Que dispone, con relación a la competencia de adelantar procedimiento de averiguación preliminar y/o procedimiento administrativo sancionatorio, en los casos en los cuales el empleador termine el contrato de trabajo sin justa causa, donde las y los trabajadores cuenten con

el fuero de protección legal por acoso laboral, mencionado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con sus artículos 7 y 8 Ibidem. No obstante, todas estas actuaciones, pueden resultar en un proceso judicial, donde el conflicto podrá tener cierre ante un Juez laboral, y, por ende, la carga de prueba en ambas instancias será atendida de la siguiente manera, es el empleado el encargado de demostrar el cumplimiento normativo y sus buenas prácticas para mitigar la materialización del riesgo psicosocial, y el trabajador o extrabajador podrá demostrar los daños y perjuicios en su condición mental.

¿POR ÚLTIMO, LA SALUD MENTAL ATIENDE ACTUALMENTE OTRAS DIMENSIONES, NORMATIVAS, PROCEDIMIENTO Y MARCO LEGALES?

Como ya lo habíamos anunciado desde el derecho a la intimidad y el libre desarrollo de la personalidad encontramos la circular 26 del 2023, como prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Y actualmente La presente ley 2365 del año en curso, tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. También, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de aprendizaje - SENA Y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

3.8 SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES Y SU SINCRONÍA CON LA SALUD MENTAL. PARTE 2.



LA MITIGACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL- DESDE LOS DIFERENTES CONTEXTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES.

¿DESDE QUE CONTEXTO LA NORMA COMO SE DEFINE EL ACOSO LABORAL DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES?

En este sentido, entonces es necesario y conveniente hablar del acápite de acoso laboral y por el cual es definido dentro del contexto colombiano como: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (art 2, ley 1010 de 2006),

¿CUÁL HA SIDO SU EVOLUCIÓN NORMATIVA, EN COLOMBIA?

En nuestro país que ha tenido poca evolución normativa y por el cual se puede estar hablando que su primer antecedente es en el año 2004, mediante la presentación del proyecto de ley N° 88, y que se fue materializando a través de la ley 1010 del 2006, y ante la carencia de preceptos jurídicos más allá que las denominaciones sociológicas, psicológicas y estadísticas que a nivel internacional estaba marcando en atención a la productividad y el índice de ausentismo en las organizaciones europeas, sobre el acoso laboral, contrario al panorama latinoamericano, puesto que los avances al respecto fue paralela a Colombia, siendo así entonces que dichas situaciones jurídicas de iniciativas parlamentarias e materia de prevención. Control y sanción referente a las conductas de acoso laboral en su mayoría.

Ahora bien, efectivamente se ha tenido una evolución normativa significativas, desde el marco de mitigación del riesgo psicosocial mitigar el estrés laboral como factor de riesgo psicosocial no solamente con la expedición de la resolución 2646 de 2008 expedida por el

Ministerio de protección social, en su momento, sino también, la adopción de la tabla de enfermedades profesionales causadas por el mismo factor y ratificada en decreto 1477 de 5 de agosto de 2014, adicionalmente, de establecer un comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y con ello la resolución 1356 del 18 de julio del 2012 modificando parcialmente la resolución 652 del 30 de abril del 2012 expedidas todas aquellas normas por el Ministerio de trabajo.

El decreto 1072 del 2015 se compiló en el capítulo 6 donde se desarrolla el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y obligatoriedad de los estándares resolución 312 del 2019, relacionados con el seguimiento epidemiológico de enfermedades y accidentes de trabajo en las organizaciones y mediciones de clima laboral, aplicación de la batería psicosocial y conformidad del comité de convivencia laboral, este desarrollo deberá atenderse mediante la resolución No 2404 del 22 de julio del 2019.

En otros escenarios organizacionales se encuentra el desarrollo del Convenio OIT 190, El panorama expuesto, no es suficiente para atender las necesidades organizacionales hoy día, sino por el contrario, es el inicio para evolucionar en un contexto mundial hostil, mediante el convenio 190 de la OIT, este trata, sobre la violencia y el acoso que establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos por razón del género, el cual fue adoptado el 21 de junio del 2019, lo anterior, entonces se aterriza en las últimas circulares 069 de 2022, circular 26 del 2023 y ley 2365 del año en curso.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, LAS ALTAS CORTES, TAMBIÉN HAN EVOLUCIONADO EN LOS CASOS E INTERPRETACIÓN DE LA NORMA, ¿EN ESPECIAL CUANDO SE TRATA DE ACOSO LABORAL?

Efectivamente ante la falta antes de la ley 1010, dentro de un marco legal y las carencias de dichos preceptos jurídicos las altas cortes colombianas han venido atendiendo la protección a las víctimas de acoso laboral, a los jueces y las cortes que recurridos a los principios generales del derecho esto a través de las sentencias T461 de 1998, C780 de 2007, seguido y es allí donde con las sentencias de la corte suprema de justicia bajo radicado N° 22243 del 7 de febrero del 2005 se declaró la muerte de un trabajador por estrés de origen laboral, es

decir, se encuentra relacionado dichas situaciones y de conflicto a una consecuencia que afecta la salud del individuo.

En la actualidad las altas Cortes, se han venido pronunciando por este fenómeno mediante sentencia T 317 de 2020, expone que el acoso laboral no solo aplica en contratos de trabajo, puesto que las normas sobre la violencia y el acoso laboral se aplican a todos los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual, el lugar de su trabajo o espacio donde los desempeñe, pues se debe entender que el respecto, el disfrute del trabajo digno no tiene distinción alguna.

Mediante sentencia T-198/22, en el contexto general de la administración de justicia, la jurisprudencia constitucional ha destacado cómo la justicia penal ha introducido a nivel normativo la perspectiva de género, especialmente, en materia de violencia sexual, violencia física y violencia contra las mujeres víctimas del conflicto; sin embargo, por el hecho de que existen distintos tipos de violencia que se desarrollan en diferentes ámbitos en los que participan las mujeres, ha considerado que desde la administración de justicia su protección debe extenderse a otros contextos, como el civil, familiar y laboral.

SL3212-2022, Radicación n° 86577, con ponencia de la Magistrada ponente DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, frente a la protección acá discutida, la Corte ha considerado que: i) existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso; ii) en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; iii) la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación; iv) no se requiere la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía y, v) es imperativo que la autoridad administrativa o judicial Radicación n° 86577 encuentre verificada la ocurrencia de la conducta de acoso (CSJ SL4313-2021).

Es preciso hacer alusión a la Ley 1257 de 2008[151] la cual fue expedida con la finalidad de adoptar normas dentro del ordenamiento jurídico que permitan “garantizar para

todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”[152].

En cuanto a la violencia de género dentro las organizaciones la sentencia T-415 de 2023 la propia jurisprudencia constitucional ha sido clara en señalar que las autoridades judiciales deben adoptar criterios de género a la hora de resolver los casos que versen sobre violencia o discriminación en contra de la mujer sin que ello comporte, necesariamente, un desconocimiento de las garantías mínimas fundamentales de las demás partes del proceso.

Por último, la Corte Constitucional Sentencia T-141/24, trata sobre la violencia de segundo orden (también conocida como violencia de género aislante) es aquella ejercida en contra de las personas que apoyan a las víctimas de violencia contra las mujeres. En el campo laboral, esa categoría incluye actos de muy diversa naturaleza, incluida la desvinculación laboral o cualquier otro trato desfavorable que se desprenda de la defensa o el apoyo a personas que han presentado denuncias por violencia de género, al punto en que también se ha denominado “discriminación de segundo orden”.

Varios estudios recientes han identificado que este tipo de violencia tiene como finalidad, entre otras, mantener aislada a la víctima. Reconocer este tipo de violencia es importante porque las víctimas de violencia de género necesitan que otras personas las apoyen y esto no es posible si quienes se atreven a acompañarlas sufren represalias por hacerlo. La violencia basada en el género no puede superarse sin un amplio apoyo social a las víctimas. Es por eso por lo que para contrarrestar la violencia de género se requieren acciones simultáneas para proteger tanto a las víctimas directas como a de segundo orden. En efecto, si los potenciales apoyos de estas personas también tienen temor de sufrir represalias por el apoyo que brinden, la ayuda para las mujeres se reducirá.

BAJO ESTA ARMONIZACIÓN ENTRE NORMAS Y JURISPRUDENCIA PODEMOS HABLAR DE LA VIOLENCIA ORGANIZACIONAL, ENTONCES Y NO DE MODALIDADES DE ACOSO LABORAL, ¿Y QUÉ EFECTOS LA MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO?

En efecto, hoy en día no hablamos de modalidades de acoso laboral, sino de elementos que integran la violencia dentro de las organizaciones, en cualquier denominación, es decir, sin importar, el sector, tipo de economía o número de trabajadores.

Claro estas conductas que atente la condición e integridad del trabajador deberán ser mitigado, si este no se realiza a través de las diferentes estrategias normativas, jurídicas y administrativas, podrá asistirle una posible responsabilidad patronal, es decir, deberá responder administrativamente, laboral y hasta penal la organización lo expuesto para mitigar el riesgo, por lo que la única manera es demostrar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento de la batería psicosocial y conformación de los Comités de convivencia Laboral y su Buena Operatividad.

COMO ENTONCES LAS ORGANIZACIONES PUEDEN DEMOSTRAR EL BUEN CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA Y MITIGACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

Como se había manifestado, la mitigación de los riesgos es una responsabilidad de cumplimiento de los presupuestos ley, desde las obligaciones del empleador y el trabajador contemplados en el código sustantivo de trabajo y el contrato o en su defecto lo pactado dentro de las relaciones laborales, seguido a ello la debida documentación y materialización a través de una buena implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y con ello la buena operatividad del comité de convivencia laboral, el procedimiento de atención a quejas conocidas por el estamento interno, y con ello las medidas preventivas como son actividades de atención al clima organizacional y medición de la misma con planes de capacitación y sensibilización de buena armonía dentro de la organización.

AHORA BIEN, UD. MANIFIESTA QUE EXISTE UNAS OBLIGACIONES POR PARTE DEL EMPLEADOR, Y DE MANERA PARALELA EL DEL TRABAJADOR, EN ESE ORDEN DE IDEAS TAMBIÉN EL TRABAJADOR DEBE CUMPLIR, ¿CÓMO SE DEMUESTRA EL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR?

Claro, es importante tener presente que cuando se trata de contrato, pacto o relación laboral el código sustantivo de trabajo no solamente expone obligaciones responsabilidades y prohibiciones a la parte dominante que es el empleador, sino también el trabajador, quien deberá atender también unos mínimos de responsabilidad, obligaciones y prohibiciones, en el ejercicio de su labor o actividad objeto de su contratación sin importar la modalidad, aquí es importante que en caso de algún incumplimiento se le asiste un proceso disciplinario, el cual debe conocer el trabajador en atención a la falta que se indilgue, este debe contemplar el debido proceso (art 29 de la constitución política de Colombia).

EN ESE SENTIDO, SI NO SE TIENE PRESENTE EL DEBIDO PROCESO, BAJO QUE OTRO TIPO DE SITUACIÓN JURÍDICA.

Es importante tener presente que el en atención a esta situación el trabajador, al interponer queja por posible acoso laboral, puede estar en una protección especial o fuero, por lo que hasta que no se resuelva dentro de los 6 meses, tendrá un fuero especial frente a su vinculación con la empresa.

Por otra parte, la terminación del vínculo podrá verse sin justa causa en violación del debido proceso, entonces podrá estar operando el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

3.9 EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA BIOÉTICA.



BIOGRAFÍA

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN



INTRODUCCIÓN.

La explotación sexual comercial de adolescentes (ESCA) es una forma contemporánea de esclavitud, que incluye la trata de personas, el turismo sexual y el uso de menores de edad en pornografía; afecta a los adolescentes en su libertad, autonomía, dignidad y cuidado. Esta situación requiere para su profundidad analítica de una comprensión más completa, desde lo jurídico, lo ético y lo Bioético. A partir de uno de los pensadores más grandes del siglo XX: Michel Foucault (1926-1984) se hace un análisis comparativo de la influencia de las relaciones saber – poder, así como de las acciones relacionadas, reflexionando sobre los aspectos conceptuales, el contexto y los antecedentes históricos

de la instrumentalización de los adolescentes y su explotación sexual, como peor forma del trabajo adolescente.

¿Por qué la ESCA es un problema que amerita el estudio y la educación en Bioética? Al ser de alcance, sentido y contenido global, la Bioética defiende la dignidad de la vida, propiciando contenidos para educar con el cine y hacer educación permanente buscando cambios de actitudes, descubriendo los valores, la responsabilidad, la conciencia de libertad, la deliberación, la problematización y la autonomía moral para fortalecer en los adolescentes su dignidad humana y evitar que sus cuerpos se conviertan en mercancías por las ideologías totalitarias del consumismo y capitalismo; retomando la prevalencia y universalidad de los derechos de los NNA fundamentados en las normas Nacionales e Internacionales, el Código de la infancia y la adolescencia, los Convenios internacionales de rango Constitucional y la evolución de la Jurisprudencia.

HÁGANOS UN INTRODUCCIÓN DE SU TESIS DE MAESTRÍA SOBRE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA BIOÉTICA.

La explotación sexual comercial de adolescentes (ESCA) es una forma contemporánea de esclavitud, que incluye la trata de personas, el turismo sexual y el uso de menores de edad en pornografía; afecta a los adolescentes en su libertad, autonomía, dignidad y cuidado. Esta situación requiere para su profundidad analítica de una comprensión más completa, desde lo jurídico, lo ético y lo bioético. Se propone, en este trabajo, analizar los conflictos derivados de la ESCA y un replanteamiento sobre los principios éticos vulnerados con el fenómeno. Se analizará la ESCA a partir del significado que representa para la vida de los adolescentes y para la orientación de las acciones dirigidas a su prevención. La trata de menores es una forma de trabajo perversa que se presenta vinculada con la explotación sexual y comercial de los adolescentes. La familia, la sociedad y el Estado en su indiferencia, son los grandes responsables de la existencia de este flagelo.

Con esta investigación se pretende profundizar en la existencia del fenómeno buscando formas de analizarlo, prevenirlo y combatirlo. Mirándola estratégicamente, la

ESCA se correlaciona con hechos que se alejan o no tienen en cuenta los valores y las normas éticas y morales de nuestra sociedad. En este fenómeno, “el discurrir de la relación de explotadores y adolescentes, es la separación de cuerpo, emociones, mente y espiritualidad. Los explotadores llenan con el sexo el vacío emocional y la falta de sentido de su vida”. Los explotados son privados de la posibilidad de un desarrollo armónico de su personalidad y por lo tanto del reconocimiento de valores éticos de la sociedad a la cual pertenecen. Se tendrá en cuenta el devenir de sus actores y cómo el fenómeno afecta el fuero interno e involucra la intimidad de los individuos.

En este fenómeno (ESCA) se entiende por adolescente la “persona mayor de 14 y menor de 18 años usada o usada para fines sexuales pagados por un consumidor”², sin embargo, es importante considerar que se afectan los grupos familiares, sociales, educativos y en general todos los que lo rodean. En este proceso la Bioética es importante por ser un instrumento que enriquece el significado de los derechos humanos, que pretende ser la expresión de una nueva responsabilidad por la vida y de una ética civil que nos permite abordarla y descifrarla como una totalidad. Se ha considerado importante iniciar el análisis del problema a partir de uno de los pensadores más grandes del siglo XX: Michel Foucault (1926-1984) y como punto de partida se tomará su curso en el Collage de France (1974–1975) titulado “Los anormales”. Desde este trabajo se puede, a partir de las consideraciones sobre la libertad y la autorresponsabilidad, explorar, además de la dimensión moral, el impacto de la socioeconomía, la mercantilización del cuerpo y el saber-poder. Sobre el último aspecto, la relación saber - poder, autores como Botero afirman: “Foucault dedicó la mayor parte de su vida a la historia, a la arqueología o a la genealogía. De ahí derivó a mi parecer una conciencia de la necesidad de la historia. Esa conciencia de la necesidad está potenciada por su dialéctica de poder y saber...[que] permitió examinar los temas de la sexualidad, de la locura, de la penalidad... con una óptica nueva”. Esta perspectiva ayuda a analizar como los mecanismos de poder, se relacionan con situaciones como la ESCA que son “reproductores de las formas sociales de dominación”. no solo relacionándolos con la sexualidad sino con todos los aspectos de nuestra vida. Se considera necesario hacer énfasis, como lo mencionan diversos autores, en una política ética de rechazo a la ESCA.

¿CUÁL INFLUENCIA DE LAS RELACIONES SABER – PODER EN LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES?

“Todos mis libros son si se quiere pequeñas cajas de herramientas. Si las personas quieren abrirlas servirse de una frase de una idea, de un análisis como si se tratara de un destornillador o de unos alicates para cortocircuitar, descalificar, romper los sistemas de poder y eventualmente los mismos sistemas de los que han salido mis libros, tanto mejor (M. Foucault)”. Esta cita nos autoriza a tomar las ideas de Foucault para el análisis del problema de la ESCA, y entender cómo opera, así como contribuir a su difícil erradicación y de esta forma ahondar críticamente en los mecanismos de poder utilizados por proxenetas y comerciantes en la instrumentalización de los NNA o como ya se dijo, de esa forma contemporánea de esclavitud.

¿POR QUÉ LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES ES UN PROBLEMA QUE AMERITA EL ESTUDIO DE LA BIOÉTICA?

Al querer escapar de una pobreza global y multidimensional, los adolescentes se entrampan vendiendo su cuerpo, una vez afectados por la sociedad de consumo; inconscientemente se enganchan a los placeres inmediatos y efímeros del dinero fácil, siendo la puerta de entrada a una marginalidad creciente y tolerante con la negación de los valores que termina relegando su integridad física y moral. Con el ingreso de los jóvenes al tráfico humano en forma de circuito mercantil aparecen efectos negativos que configuran un abuso físico y emocional, el ciclo de formación de valores necesario para construir sus relaciones humanas se estanca y se afecta en ese instante frágil y crítico de la adolescencia. Por estas consecuencias éticas y espirituales se amerita cuestionar y estudiar la ESCA desde la perspectiva Bioética, porque brinda elementos de análisis y apoyo para cuestionar la manera como se piensa, por ejemplo, cuando se justifica la ESCA por la miseria. Por razones de este orden se puede decir que: “Hay que conjugar la mente con los sentimientos y pasiones positivas para superar los conflictos derivados de los procesos de marginalización o exclusión social; del auge del narco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo; del terrorismo fundamentalista, del lavado de dinero y de la prostitución de mujeres, hombres, niños y jóvenes; de la delincuencia económica y la

criminalidad social, y de las violencias familiar, simbólica y mediática”. La Bioética proporciona instrumentos conceptuales para el entendimiento de la vida como sagrada e integral; se propone una limitación a los discursos ideológicos totalitarios cuyo accionar es la lógica de ganancia y utilidad, resultado de la cultura del consumo, potenciada por los adelantos tecnológicos de las redes sociales, la publicidad y el entretenimiento. Se ha creado una indiferencia ante el tráfico y mercantilización humana en todas sus formas tales como el turismo sexual, la pornografía por Internet y la trata de adolescentes que termina envileciendo la dignidad de los jóvenes. El adolescente quiere libertad y por este camino no la puede obtener, su necesidad de autonomía no la podrá resolver con dinero, porque la dinámica del consumo es una espiral infinita, paradójicamente termina rindiéndole culto a las cosas que va adquiriendo, agotando y desgastando su vida en la búsqueda de más y más placer. Es un sendero de difícil retorno que limita la posibilidad de llegar realmente a la mayoría de edad.

EN ESE ORDEN DE IDEAS, ¿PORQUE EL LIBRO LOS ANORMALES DE FOUCAULT, NOS PROPORCIONAN ELEMENTOS DE ANÁLISIS PARA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES?

Para estudiar al adolescente como sujeto de la ESCA los planteamientos sobre la relación saber-poder de Foucault son útiles porque permiten sustentar, trabajar y desarrollar elementos para la evaluación y análisis de este tipo de poder. Desde la estructura, divergente, sistematizada, flexible y rigurosa de su pensamiento, se presentarán algunos conceptos que dan argumentos sólidos en torno a la libertad y la dignidad para demostrar que, tal como están funcionando las prácticas de poder en la educación, la economía, la sociedad y la cultura dificultan ejercer una oposición eficaz a la ESCA. Moncada lo relaciona así: “Se asume el giro analítico planteado por Foucault al mostrar cómo el poder no es un asunto de choque de fuerzas o imposición unidireccional de voluntades. El poder lineal comprendido como la capacidad unívoca de un sujeto para imponer su voluntad sobre otros, es visto aquí como un error epistemológico heredado de las explicaciones teológicas sobre el orden social y natural”. Se busca confrontar prácticas de poder nocivas y desandar paradigmas. Con este fin se tomarán algunos ejemplos, especialmente el análisis de la pericia técnica relatada por Foucault en su clase del 19

de marzo de 1975; el caso de Charles Jouy y una familia enganchada al nuevo sistema de control y poder ocurrido en el siglo XIX (1876) y que nos pone en evidencia factores éticos y sociales propios de la ESCA. Foucault en esta pericia encuentra cómo la sociedad ha ido desarrollando mecanismos para defenderse de individuos considerados peligrosos por sus expresiones de la sexualidad, dando origen al nacimiento del monstruo sexual. Varela y Álvarez nos ubican sobre el enfoque de Foucault: “La contigüidad establecida entre la locura, el crimen y la patología sexual, por mediación del común denominador de la peligrosidad social, abrió el camino a la patologización de las conductas y por tanto a un continuum médico-judicial centrado en el individuo peligroso. Señala tres figuras de la anomalía propias del siglo XVIII: el monstruo humano, el individuo a corregir, y el masturbador.

El anormal del Siglo XIX, carne de cárceles y manicomios, es descendiente de estas tres figuras que en la segunda mitad del siglo XVIII hicieron posible el nacimiento del monstruo sexual de modo que... todas las instituciones correccionales prestan cada vez más atención a la sexualidad como datos situados en el corazón mismo del problema del incorregible. Así fue como Foucault, a partir del registro de la anormalidad, pasó a plantearse como objeto de estudio la genealogía de la normalización de la sexualidad a través de determinados procesos de subjetivación”. Con su método de investigación histórica en el estudio del saber-poder, aparecen elementos útiles para obtener: “una luz sobre el presente y los acontecimientos de lo que era contemporáneo. Todo esto apoyado en el poder propio de Michel Foucault que en esos cursos obedecía a ese sutil cruce entre una erudición sabia, un compromiso personal y un trabajo sobre el acontecimiento”.

¿CUALES SON LAS ACCIONES EN RELACIÓN CON LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES?

Los siguientes hechos constituyen referencias de acontecimientos para revisar teniendo en cuenta una mirada Bioética, relacionando los actos que los anteceden y generan para esclarecer las consecuencias de su práctica dentro de las que se encuentran: el ocultamiento, la dominación, la legitimización de prácticas, la búsqueda del poder económico, la sumisión, la comodidad, la utilidad, la ganancia y la aceptación. Estas

acciones presentes en la sociedad se explican por causas enraizadas en una historia de relaciones de poder y dominación desde la época de la colonia, originando confusión por la creencia de que los adolescentes están enganchados por gusto a la ESCA. Es un fenómeno que se convierte en indetectable en el instante que los padres en sus propias familias de forma autoritaria explotan a sus hijos, es decir, familiares que someten a sus congéneres. El consumo de drogas, la deserción escolar, la perpetuación de la pobreza extrema, marginal y crónica originada por las tensiones económicas a escala mundial, son grandes generadores de explotación sexual. La degradación de la dignidad de los adolescentes es un elemento presente y se agrava por una mentalidad cultural o ideológica, que considera a los seres humanos como objeto, sin derechos ni libertades, lo que incide en violencias como la desnudez forzada, pautas de exigencia en la relación o disciplina afectiva y sexual.

El Ocultamiento: Chejter describe: “El poder sexual, económico y generacional son dispositivos sociales que al mismo tiempo facilitan y producen esas prácticas, las niegan, las minimizan, las ocultan. Son dispositivos complejos que comportan situaciones de exclusión económica, social y cultural, que se articulan con falta de respuestas institucionales, circunstancias que convierten en más vulnerables a las niñas, niños, y adolescentes. Estos procesos de por sí no son suficientes para explicar las prácticas de prostitución si no se visualiza cómo a su vez están articulados con las relaciones de poder o dominación: dominación de los adultos (autoritarismo) y dominación sexual. En otras palabras, las relaciones de dominación y sometimiento patriarcal son la base para entender la prostitución infantil. Solo a partir de las situaciones de exclusión y marginalidad económica y social no es posible dar cuenta de ella” Estas formas de control son basadas y se perpetúan en el silencio, el miedo, la ignorancia, y la repetición de esquemas de identidad profundamente arraigados en la cultura de nuestra sociedad, sirviendo de caldo de cultivo para detonar una industria de explotación sexual cuyo objetivo son los adolescentes. “En este fenómeno de la ESCA se dan niveles de complejidad criminal: El carácter de circuitos cerrados, de subcultura, de códigos, en muchos casos mafiosos, que rigen las relaciones en el mundo prostibulario; los espacios clandestinos, protegidos por redes de poder, la interrelación entre prostitución y droga, y otros tráficos, las formas

de dependencia afectiva y de sometimiento y presión de quienes están bajo el control de organizaciones, o en relaciones de prostitución, - existan o no explícitamente proxenetas- constituyeron obstáculos en el proceso de investigación”.

¿CUALES SON LOS ASPECTOS CONCEPTUALES RELACIONADOS CON LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES?

“Los discursos de “la normalidad” reflejan técnicas de poder en funcionamiento. El discurso de lo normal, de lo que hade ser normal, funciona tan exitosamente que ante cualquier desviación o falta se genera gran disgusto y se escuchan las voces de temor por un descarrilamiento social – basta ver todo el aparato judicial que ha sido diseñado para contener la amenaza de “los anormales (M, 2001)”, a quienes hay que mantener en cintura para que no alteren la “tranquilidad social”. El ejercicio de poder se ve facilitado hoy por la necesidad políticamente modelada de requerir seguridad y seguridad es lo que nos regalan todos los discursos sobre el orden y la disciplina”.

En la sociedad actual Pierre Bourdieu, propone: “Poner de manifiesto, denunciar los presupuestos tácitos que, bajo la apariencia de inevitabilidad, gobiernan la vida social”. La ESCA es una forma de abuso de consecuencias sociales que involucran capital económico y cultural, dentro de una estructura de poder que funciona con prácticas ideológicas dominando la mente y las emociones, promoviendo la inconciencia anclada en el egocentrismo, eludiendo la realidad y la reflexión. Montero amplía: “El poder es una relación de fuerzas; por ello, este no puede ser considerado como una forma específica, ya sea el estado u otra manifestación; la relación de poder no se produce entre dos formas como él sabe, es multiforme y disipativo ya que las fuerzas no son nunca de la misma dimensión sino heterogéneas y siempre en relación con otra, esa relación es lo que engendra el poder”. De ese poder se desprende el abuso siendo un: “aprovechamiento injusto de una posición de asimetría social” como se observa en la ESCA. Otra forma de constreñimiento es el abuso sexual, que para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F) se configura así: “El abuso implica violencia física o psicológica de un adulto sobre el NNA. El agresor en la mayoría de los casos hace parte del entorno familiar del (la) niño (a) y se posiciona en su autoridad sobre la víctima o en la relación de dependencia

de esta. En ocasiones el abusador chantajea a la víctima, para que no denuncie el abuso, con regalos o dinero. El niño (a) comienza a percibir que su cuerpo posee un valor de cambio, lo que puede incidir en la vinculación a la ESCNNA". Como se deduce de la cita anterior el abuso sexual puede derivar en ESCA y vincular las diferentes formas de abuso como son: "con contacto físico: masturbación, tocamientos, besos, frotación de los genitales, sexo oral, penetración vaginal o anal". "Sin contacto físico: hostigamiento o acoso verbal, exhibición de los genitales del adulto, mostrarle al niño (a) revistas o películas pornográficas". Además, hay autores que señalan formas de abuso de poder económico y social que involucran actividades relacionadas con la ESCA, Schmidt toma una referencia de Eduardo Bustelo para señalar esta problemática y dice: "El poder se entreteje con dispositivos muy fuertes que organizan la vida y el cerebro humano a través de las poderosas máquinas de comunicación social, de las redes informáticas y de una amplia gama de sistemas de control. El poder se ejerce ahora desde adentro, justo cuando muchos creen que desarrolla una subjetividad propia y autónoma".

¿QUÉ SUCEDE CUANDO LOS ADULTOS COMPRAN SEXO CON ADOLESCENTES?

En primer lugar, se reconocen diferentes concepciones o acciones, que actúan en contra del "ejercicio libre y auténtico de la elección individual"⁷⁰ y que se encuentran afectadas en la ESCA y además están inscritas en la autonomía moral. "No apunta a un sistema prescriptivo de conductas sino a la reflexión sobre la forma como los individuos se constituyen a sí mismos en sujetos creando sus propias artes de vivir o técnicas". A partir del abuso sexual la vida de los adolescentes queda entrampada y se distorsiona desde la vigilancia y el castigo más allá del ámbito familiar con consecuencias para la vida, que se evidencian en el desajuste de los valores éticos, como Víctor Florián dice: "La situación favorable para ello es un estado social que no busca afianzar la ética y la auto responsabilidad social, sino por el contrario, la sospecha y el ánimo criminal. La sociedad toda es concebida como un organismo descompuesto cuyos miembros son peligrosos".

En segundo lugar, con la mercantilización de los adolescentes aparecen otros actores diferentes en las relaciones de poder que se escapan de los ámbitos familia - escuela - medicina, especialmente la psiquiatría y se relacionan con redes comerciales

como las turísticas, el entretenimiento, la ludopatía, la imitación, la priorización del gasto y todas las formas posibles de estímulos sensoriales. A partir de ellos la imagen del adolescente se erotiza y es convertida en un objeto. Para volver a la libertad, Foucault señala: “En términos de actividad real, en la ética del cuidado de sí, el sujeto es objeto de su propia invención porque elabora sus propias conductas y por consiguiente su manera de ser en el mundo”. Al adolescente en la ESCA se le niega esa posibilidad. - Un tercer elemento se percibe en la publicidad que tiene por objeto la acumulación de capital económico, a través de ella se genera una cultura superficial reforzada por los centros educativos y las familias. La sociedad del entretenimiento invita al adolescente a la multiplicación del consumo y a la búsqueda frenética de la felicidad, por lo tanto, los valores pasan a ser secundarios. Este sistema de dominio relacionado con la ESCA se conecta con las injusticias sociales de todo orden, Bourdieu lo describe así: “El campo de poder no es un campo más como los otros, sino que es un campo de fuerza definido en su estructura por el estado de la relación de fuerza entre las formas de poder o las diferentes especies de capital”. Desde la perspectiva de este trabajo es necesario cuestionarse sobre las grandes corporaciones y los conglomerados de capital, que exacerban el consumismo sin control social; inferimos que la desigualdad tanto de oportunidades como de desarrollo para los adolescentes se convierte en un límite para su crecimiento moral. Cepeda lo relaciona así: “Este dispositivo tiene su genealogía en los fenómenos que no viene al caso esclarecer ahora, y que han sido estudiados en el campo de las ciencias sociales: violencia secular, conflicto armado, profundos desequilibrios económicos, desconocimiento de tradiciones culturales diferentes a la oficial, patriarcalismo en las relaciones familiares, politiquería excluyente, falta de canales para el ascenso social, imposición de modelos de desarrollo cultural, inexistencia de la sociedad civil y muchos otros factores”.

¿POR QUÉ LA SEXUALIDAD ES UN ASUNTO MORAL DE PODER – VIOLENCIA?

Según Florián, Foucault hace: “Distinciones entre morales con pretensión universalista apoyadas en la autoridad y el castigo, y morales de orientación ética donde los individuos se constituyen ellos mismos como sujetos de conducta moral, problematizan sus comportamientos y buscan inventarse un modo deseado de existencia” En la ESCA,

resaltamos la dimensión valorativa pensada por Foucault: “Una moral orientada hacia la ética implica una relación consigo mismo para poder determinar lo que quiere llegar a ser y constituirse como sujeto ético”. En la ESCA las relaciones de poder se presentan en relación con el cuerpo como objeto en lo social lo cultural y económico, existen imaginarios sociales que aceptan las prácticas asociadas a la ESCA, a pesar de ser la peor forma de trabajo utilizada con los adolescentes con el fin de hacerlos productivos e incrementar su maltrato por no cumplir expectativas. En cuanto a las actitudes y comportamientos, en general la comunidad ha generado discursos de saber - poder facilistas que además de ser indiferente frente a la ESCA, tienen falsas creencias; el ICBF y otros, refieren: “La existencia de mitos sobre la ESCNNA que la distorsionan y ocultan. El mito es una forma de validación consensual, acrítica y masiva que impide o retarda la toma de conciencia y la acción.

Los mitos sobre la ESCNNA ponen el acento y atribuyen la responsabilidad del fenómeno a los NNA y ocultan los verdaderos responsables del problema”. Para hacer realidad los valores humanos fortaleciendo la razón desde la verdad; la persona se perfecciona con cambios de actitud. En una sociedad más justa hay que reevaluar la cotidianidad de nuestra vida íntima, por las presiones de una sociedad de consumo que celebra el facilismo y tolera la ganancia rápida, ejerciendo autocontrol sostenidamente, no reactivo sino preventivo, Orozco Vargas define: “Los significados de las palabras moral (del latín mores, costumbres) y ética (del griego ethos, morada, lugar donde se vive) son muy parecidos en la práctica.

Ambas expresiones se refieren a ese tipo de actitudes y comportamientos que hacen de nosotros mejores personas, más humanas. Si bien la moral describe los comportamientos que nos conducen hacia lo bueno y deseable, y la ética es la ciencia filosófica que reflexiona sobre dichos comportamientos, tanto una como otra nos impulsan a vivir de acuerdo con una elevada escala de valores morales”. Es necesario mencionar un cuarto elemento y es un tema donde las niñas son particularmente vulnerables sobre todo en redes sociales: en la pornografía; Mackinnon y Posner, profundizan sobre el significado de la dignidad en relación con el cuerpo desde la mirada a lo femenino: “Se plantea que una persona, en la óptica Kantiana, es un agente libre y

racional cuya existencia es un fin en sí mismo en oposición a lo que es instrumental. En la pornografía las mujeres existen para un fin: el placer masculino, Kant ve lo humano como caracterizado por la racionalidad universal abstracta, sin componentes individuales o diferencias de grupo, y como una “suma de derechos”.

“El daño que la pornografía hace a la dignidad y la autoestima de las mujeres y, como resultado, a las relaciones entre los géneros, es cubierto por su aceptación y celebración pública, por lo tanto, otro tipo de recursos personales y sociales deben ser tenidos en cuenta a la hora de intentar un cambio de perspectiva de la mirada desde lo pornográfico hacia tipos de sexualidad alternativa, gozosa y gratificante, dialogada y verdaderamente dueña de sí”. En un ambiente sociocultural, caracterizado por un torpe egoísmo, narcisista y con lógica de utilidad, la visión de la vida se ve tristemente limitada a un actuar mecánico, estereotipado donde prevalecen las imágenes y los entornos dominantes de culto a la moda y a la belleza. Es la situación de los adolescentes que venden y explotan su cuerpo para obtener bienes y objetos materiales que a corto plazo les dan seguridad, pero que los encadenan a sistemas de consumo artificiales, inconscientes, repetitivos, imitativos y facilistas en su obrar, ser y estar o carentes de pensamiento y reflexión, afectando el discernimiento, la autonomía y la dignidad, postrándolos a un sinsentido de su ser y a la nada.

3.10 PRINCIPIOS DE LA BIOÉTICA.



¿Quién es EFRAÍN MÉNDEZ CASTILLO?



El profesor Méndez es un médico interesado en la reflexión crítica sobre las ciencias de la salud. Por esta razón, decidió enriquecer sus estudios de medicina con la filosofía, relacionándolos con sus temas de interés que son la Bioética, la ética médica asistencial, la ética de la investigación, la humanización de la atención médica. Dirige el seminario de Bioética Clínica que se dicta hace varios años en la Universidad Javeriana. En el Instituto de Bioética ha sido profesor investigador por diez años y desde el 2016 asumió la dirección de la Maestría. Actualmente es miembro del Comité de Carrera de la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Javeriana y miembro del Tribunal de ética de AFIDRO y con-juez del tribunal Nacional de Ética Médica. Médico Cirujano Universidad Javeriana. Profesor investigador. Instituto Bioética PUJ. Especialista en Bioética. Magister Filosofía. Director Maestría Bioética PUJ. Conjuez Tribunal Nacional Ética Médica. Presidente del Tribunal de Ética de AFIDRO.

INTRODUCCIÓN.

¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS DE LA BIOÉTICA?

Las discusiones que suscitan los principios de la bioética han generado innovaciones, avances y soluciones para la sociedad colombiana y del mundo. Los cuatro principios de la bioética fueron propuestos por Tom Beauchamp y James Childress, cuyo aporte se ha convertido en los pilares de la bioética en la práctica asistencial y médica. Los expertos en bioética se ocupan de las cuestiones éticas que surgen en las relaciones entre las ciencias de la vida, la biotecnología, la medicina, la política, el derecho y la filosofía. También incluyen el estudio de las cuestiones de valores más comunes ("la ética de lo ordinario") que surgen en la atención primaria y otras ramas de la medicina y las nuevas capacidades que los avances están brindando a nuestra humanidad. Sin embargo, estas mismas innovaciones también tienen el potencial de causar daños o plantear otro tipo de cuestiones éticas sobre su uso adecuado.²⁵ Las elecciones éticas, independientemente de su magnitud, nos confrontan todos los días en la prestación de atención médica a personas con valores diversos que viven en una sociedad pluralista y multicultural y entre tanta diversidad, las pautas personales deberían ser aceptables más allá de creencias religiosas, políticas o culturales. Para ello, las variables que se presentan en el contexto clínico están siempre acompañadas de los principios de la bioética. Estos no son considerados absolutos, pero sí son una fuente de guía en la acción donde prima el respeto a la persona, a la justicia, a las decisiones éticas en medicina y en situaciones clínicas generales o en casos únicos donde los deberes morales priman sobre la situación.²⁶

²⁵ Conoce los principios de la Bioética. Página web de la Universidad El Bosque. Obtenido 3/11/2024 [https://www.unbosque.edu.co/blog-universidad-el-bosque/conoce-los-principios-de-la-bioetica#:~:text=Molina%2C%202013\).-,Justicia,los%20grupos%20de%20la%20sociedad](https://www.unbosque.edu.co/blog-universidad-el-bosque/conoce-los-principios-de-la-bioetica#:~:text=Molina%2C%202013).-,Justicia,los%20grupos%20de%20la%20sociedad).

²⁶ Ibidem.

¿QUÉ ES EL BIODERECHO, POR QUÉ NACIÓ Y CUÁLES PRINCIPIOS DEFIENDE?

Experimentos con personas en el Holocausto y otras violaciones históricas a los derechos humanos despertaron la necesidad de este concepto. Principios del bioderecho incluyen a especies animales y vegetales; así como al medio ambiente en general. El bioderecho es una forma de trabajo que promueve un accionar interdisciplinar entre las ciencias jurídicas (derecho), la ética y las ciencias de la vida (biología, medicina, genética y psicología, entre otras). Para que el derecho sea capaz de llegar a la práctica con una convivencia social pacífica y aceptable, deben trabajar las tres ramas conjuntamente para dar respuestas con fundamentos científicos y con una alta carga valorativa ética y legal. Esta es la manera resumida en la que el experto español José Ramón Salcedo Hernández explica los fundamentos de dicha rama del derecho. El concepto de la bioética nació en la década de los setenta como una fórmula para reaccionar ante algunos acontecimientos trascendentales que se suscitaron y fueron mediáticos en aquella época. Diversos casos de personas hospitalizadas en estado vegetativo y a quienes se les iba a retirar el respirador artificial; comenzaron a crear en la población, autoridades y comunidad médica una reflexión entre si aquello era una acción correcta o un asesinato; lo cual explica de alguna manera de donde se genera la necesidad del bioderecho. Otro ejemplo de escándalo de opinión pública que provocó un establecimiento formal esta disciplina fue el conocido como “Experimento Tuskegee” en Estados Unidos, en el cual durante más de 40 años se les aplicaron supuestos tratamientos médicos a personas infectadas con sífilis y a las cuales en realidad se les inyectaban placebos y sustancias experimentales con el objetivo de conocer la evolución natural de la enfermedad en sus organismos, provocando incluso la muerte de varios de los sujetos de estudio. No obstante, a su auge en el periodo antes señalado (años setenta), dentro de la legislación en esta área, existen ciertos consensos y documentos oficiales más antiguos como el Código de Nuremberg (1947), que nació tras los juicios a los que fueron sometidos altos jerarcas y médicos nazis después de los conocidos experimentos realizados con personas prisioneras en campos de concentración durante la Segunda Guerra Mundial. En dicho tratado, se establece -entre sus 10 normas- como punto esencial que siempre debe haber consentimiento voluntario de una persona para probar algún procedimiento.

Además, se dicta que un eventual experimento debe ser aplicado únicamente por personas expertas y que el sujeto tiene la libertad absoluta de retirarse en el momento en que así lo decida. La Declaración de Helsinki fue promulgada a mediados de los sesenta por la Asociación Médica Mundial y al igual que el documento anteriormente mencionado, en ella se establecen principios éticos básicos sobre cómo debe hacerse la investigación en las personas.²⁷

¿EN QUÉ CONSISTE EL PRINCIPIO BIOÉTICO DE RESPETO POR LA AUTONOMÍA?

De acuerdo con el Departamento de Bioética y Humanidades de la Universidad de Washington (2018), cualquier noción de toma de decisiones morales asume que los agentes racionales están involucrados en la toma de decisiones informadas y voluntarias. “En las decisiones de atención de la salud, nuestro respeto por la autonomía del paciente implicaría, en el lenguaje común, que el paciente tiene la capacidad de actuar intencionalmente, con comprensión y sin influencias controladoras que atenúen un acto libre y voluntario. Este principio es la base para la práctica del "consentimiento informado" en la transacción médico/paciente en relación con la atención de la salud”.²⁸

¿EN QUÉ CONSISTE EL PRINCIPIO BIOÉTICO DE NO MALEFICENCIA O NO HACER DAÑO?

Este es uno de los principios de la bioética que puede parecer obvio, pero es necesario. Requiere que un procedimiento no perjudique al paciente involucrado ni a otros en la sociedad. Por ejemplo, los especialistas en infertilidad operan bajo la suposición de que no están haciendo daño o al menos minimizando el daño al buscar el bien mayor. Sin embargo, porque las tecnologías de reproducción asistida tienen tasas de éxito limitadas, resultados generales inciertos, el estado emocional del paciente puede verse afectado negativamente. En algunos casos, es difícil para los médicos aplicar con éxito el principio de no hacer daño. Este principio prevalece sobre el principio de la beneficencia (que

²⁷ Geovanni Jiménez Mata. ¿Qué es el bioderecho, por qué nació y cuáles principios defiende? TEC. Oficina de Comunicación y Mercadeo, Tecnológico de Costa Rica. Obtenido 3 /11/2024. <https://www.tec.ac.cr/hgoyeneltec/2022/08/05/bioderecho->

²⁸ Ibidem

leerás a continuación) porque incluso si se trata de salvar una vida, no puedes hacer daño a otra para conseguirlo.²⁹

¿EN QUÉ CONSISTE EL PRINCIPIO BIOÉTICO DE BENEFICENCIA?

Tal y como lo explica la Revista Colombiana de Bioética, este principio “es la adjudicación de beneficios, el análisis, perjuicio, beneficio y costo beneficio. No causar daño es insuficiente. La beneficencia impele a contribuir con el bienestar y ayudar a las personas de manera activa”. “La beneficencia puede ser positiva y útil: la beneficencia positiva protege, defiende los derechos de otros, previene el daño y contribuye, mediante actos positivos, al bien y a la realización de los demás, sin confundirlo con el paternalismo médico que atenta contra el principio de respeto a la autonomía. La utilidad equilibra beneficios e inconvenientes, beneficios, riesgos y costos” (Molina, 2013).³⁰

¿EN QUÉ CONSISTE EL PRINCIPIO BIOÉTICO DE LA JUSTICIA?

El último de los cuatro principios de la bioética está relacionado con la idea de que las cargas y los beneficios de los tratamientos nuevos o experimentales deben distribuirse por igual entre todos los grupos de la sociedad. Requiere que los procedimientos respeten el espíritu de las leyes existentes y sean justos para todos los actores involucrados. El proveedor de atención médica debe considerar cuatro áreas principales al evaluar la justicia: distribución justa de recursos escasos, necesidades, derechos y obligaciones contrapuestos, y conflictos potenciales con la legislación establecida. En este sentido, las tecnologías reproductivas crean dilemas éticos porque el tratamiento no está disponible por igual para todas las personas y en muchos países tienen limitaciones que obligan a los ciudadanos a buscar alternativas en otras naciones.³¹

²⁹ Ibidem

³⁰ Ibidem

³¹ Ibidem

¿CUÁLES SON SUS PUBLICACIONES RECIENTES Y SUS RESEÑAS?

Bastidas Goyes, L., Méndez Castillo, E. & Bonillas Estévez, C. (2021). Análisis ético y jurídico del turismo médico en Colombia. Riesgos en la instrumentalización comunicativa. Revista de Bioética y Derecho (52), 121-138. doi: doi.org/10.1344/rbd2021.52.34224

Méndez Castillo, E. (2019). La Bioética frente a los retos de la formación universitaria contemporánea. Revista Javeriana. Colombia.

Méndez Castillo, E. (2015). The introduction of clinical bioethics into the curriculum of Colombian faculties of medicine. Medicine and Law.

Méndez Castillo, E. (2013). "Límites de la Bioética en la formación moral del médico". En: Colombia. 2013. Anamnesis. Boletín De Bioética Clínica Y Filosofía De La Medicina. ISSN: 2011-1258 p.52 - 57 v.8.

¿CUÁLES SON SU DIRECCIÓN DE TRABAJOS DE GRADO MAESTRÍA EN BIOÉTICA, Y SI NOS LO PUEDE EXPLICAR?

Análisis ético sobre las limitaciones a la capacidad de poder decir y de poder narrar la vivencia de enfermedad y sufrimiento en la comunicación médico-paciente. Estudiante: Pablo Moreno Contreras (Teólogo). Sustentado en 2022.

Contribución de la Bioética clínica en la racionalidad jurídica punitiva en casos de responsabilidad médica - límites y condiciones. Estudiante: Fernando Rivera Lelión (Abogado). Sustentado en 2022.

Los conflictos éticos en la toma de decisiones por parte de los familiares de pacientes terminales en torno a la limitación y adecuación del esfuerzo terapéutico. Estudiante: Luis Ruiz Blanco (Teólogo). Sustentado en 2022. Más detalles Implementación del Protocolo de Fin de Vida en el HUSI desde la perspectiva de la ética del cuidado. Estudiante: Diana Moreno (Enfermera). Sustentado en 2021.

Una perspectiva bioética a la medicalización y patologización de las personas transgénero. Estudiante: Andrea Mejía (Filósofa).

Sustentado en 2021.

Análisis crítico de la implementación de la resolución del ministerio de salud 3280 del 2018 y su Ruta Integral de Atención en Salud para la Población Materno Perinatal (RIAS) en la humanización del trabajo de parto y parto. Estudiante: Angélica Toro (Médica). Sustentado en 2021.

Autonomía médica versus justicia sanitaria: estudio de caso de un grupo de médicos urólogos de la ciudad de Bogotá. Estudiante: Alejandro Jaramillo (Médico). Sustentado en 2021. Más detalles

Conflicto de intereses y autonomía profesional en la relación médico veterinario y distribuidores de medicamentos, una perspectiva Bioética. Estudiante: Felipe Vargas (Médico veterinario zootecnista). Sustentado en 2020 Más detalles

Estatuto Moral del Feto Viable y Autonomía de la Mujer en la Interrupción Voluntaria del Embarazo. Estudiante: Diana Zárate (Médica). Sustentado en 2020.

Relación Médico Paciente en la práctica de la medicina turística. Análisis bioético. Estudiante: Claudia Bonilla (Optómetra). Sustentado en 2019.

Implementación del Servicio de Bioética y Humanismo en la Clínica Nuestra Señora de los Remedios de Cali. Estudiante: Ángela Barona (Médica). Sustentado en 2019.

La humanización de la atención en salud: apropiación y puesta en práctica de los principales modelos institucionales propuestos en el Hospital Universitario de la Fundación Santa Fe de Bogotá. Estudiante: Sandra Rubio (Médica). Sustentado en 2019.

Valoración de la calidad de vida en pacientes con diagnóstico de esclerosis lateral amiotrófica en una institución de IV nivel de complejidad. Un análisis desde la perspectiva del principio de beneficencia de la Bioética. Estudiante: Juan Carlos Garzón Liévano (Enfermero). Sustentado en 2018.

Fundamentos éticos para repensar la normatividad colombiana frente a solicitudes de eutanasia desde el pensamiento Rawlsiano. Estudiante: Steven Prada Uribe (Filósofo y Teólogo). Sustentado en 2018.

Consideraciones éticas en torno a las diferencias entre bancos de sangre de cordón umbilical públicos y privados. Estudiante: Adriana Cepeda Ramírez (Bacterióloga). Sustentado en 2017.

3.11 CONSULTA PREVIA Y EL CONVENIO 169 DE LA OIT.



¿Quién es Alexander Bustamante Toro?



Alexander Bustamante Toro, Nacido en la municipalidad de Calarcá Quindío, 27 de octubre de 1978, hijo de Lázaro Bustamante y Marina Toro, de familia campesina, Bachiller del colegio san Francisco Solano, mis estudios de pregrado: Abogado UGC Armenia - Magíster en Negociación de Conflictos y Construcción de Paz , Magíster en Derecho Público UPB, Especialista en Derecho de Familia, Especialista en Derecho Administrativo, Especialista en Derecho Público, Especialista en Resolución de Conflictos, Mecanismos Alternativos de Solución - Conciliación en Derecho. Actualmente contratista del ICBF, exfuncionario del Ministerio de Salud y Seguridad Social, exfuncionario Personería Municipalidad de ARMENIA, ex Asesor de los Municipios de Sevilla valle, Armenia, Pijao, Montería Córdoba, Arbeláez Cundinamarca, abogado liquidador del Hospital Arbeláez Cundinamarca, docente universitario. Universidad del Quindío, universidad Inca de Bogotá, Universidad de Caldas. 24 años de experiencia profesional.

INTRODUCCIÓN.

LA CONSULTA PREVIA Y EL CONVENIO 169 DE LA OIT.

VISIÓN GENERAL DE LA CONSULTA PREVIA Y EL DERECHO FUNDAMENTAL DE LAS COMUNIDADES ÉTNICAS.

La consulta previa es un derecho fundamental de las comunidades étnicas que les permite participar en la toma de decisiones que los afecten. Este derecho busca proteger su integridad cultural, social y económica, y garantizar su participación en las decisiones administrativas y legislativas. La consulta previa se realiza a través de un diálogo intercultural que promueve el acuerdo entre las comunidades y las autoridades. Para que la consulta sea efectiva, se deben tener en cuenta los siguientes principios: Se debe realizar de buena fe. Se debe adaptar a las circunstancias. Se debe buscar el acuerdo o consentimiento sobre las medidas propuestas. Si no se realiza la consulta previa, el juez contencioso administrativo puede declarar nulos los actos administrativos, o el juez constitucional puede suspender las medidas o la ejecución de los proyectos. La Corte Constitucional de Colombia ha unificado 21 años de jurisprudencia sobre el derecho a la consulta previa, y ha reconocido su importancia para proteger la existencia y diversidad cultural de los pueblos indígenas y las comunidades afrodescendientes.

¿QUE ES LA CONSULTA PREVIA, CUALES SON SUS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y CONVENCIONALES Y SU CONCEPTO?

Los fundamentos normativos de la consulta previa son diversos, concurrentes y complementarios. En primer lugar, el derecho a la consulta previa encuentra anclaje directo en el carácter democrático, participativo y pluralista de la Constitución Política (artículo 1); en el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana (artículos 7, 8, 9 y 70); y en los principios de autodeterminación (artículos 9 y 286), propiedad colectiva de los territorios ancestrales (artículo 63), reconocimiento del derecho propio (artículos 246 y 330) y participación de los grupos indígenas y tribales en los asuntos públicos que les conciernen (artículos 40, 171, 176, 329 y 330). Además, tiene una expresión concreta en el artículo 330 de la Constitución Política, según el cual la

explotación de los recursos naturales en los territorios indígenas se hará sin desmedro de su integridad cultural, social y económica, para cuyo logro el gobierno “propiciará la participación de los representantes de las respectivas comunidades”, con la advertencia de que la alusión de esta última disposición a la consulta previa en asuntos relacionados con la explotación de recursos naturales, no puede entenderse, según la jurisprudencia, como “la negación del derecho de estos pueblos a ser consultados en otros aspectos inherentes a su subsistencia como comunidades reconocibles, debido a que la consulta opera como una modalidad de participación de amplio espectro, orientada a salvaguardar la integridad cultural, social y económica de las culturas indígenas.” En segundo lugar, la consulta previa tiene fundamento en el artículo 6º del Convenio 169 de 1989 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes -que forma parte del bloque de constitucionalidad y ha sido integrado al derecho interno mediante la Ley 21 de 1991- . (...) Como ha señalado la jurisprudencia, del texto de este artículo 6º se deriva (i) el deber de los Estados de garantizar a las comunidades étnicas el acceso a los mecanismos generales de participación ciudadana (literal b), y (ii) un deber específico, autónomo y concreto de consulta previa a dichas comunidades, mediante procedimientos apropiados y a través de sus instituciones representativas “cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente” (literal a), consultas estas que “deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas” (parágrafo). (...) Se ha señalado que el derecho a la consulta previa es la garantía instituida a favor de los pueblos indígenas y tribales de contar con un espacio previo y efectivo para pronunciarse y hacer manifiesta sus opiniones sobre todos aquellos (i) proyectos, obras o actividades (tema objeto de consulta), o (ii) medidas legales o administrativas, que puedan alterar sus formas de vida, incidir en su propio proceso de desarrollo o impactar, de cualquier manera, en sus costumbres, tradiciones e instituciones. (...) Así las cosas, la consulta previa a las comunidades étnicas en relación con los actividades o medidas que pueden afectarlos directamente tiene una doble condición: (i) como deber de los Estados, cuya inobservancia afecta la legitimidad y validez de las decisiones o acciones que afecten a las comunidades étnicas; y (ii) como

derecho de las comunidades étnicas, en su condición de grupos humanos sobre los cuales recae una protección constitucional y convencional reforzada.³²

¿QUE SON LOS ACUERDOS LOGRADOS EN PROCESOS DE CONSULTA PREVIA Y SU CARÁCTER VINCULANTE, EXPLÍQUENOS CUALES SON LOS MECANISMOS PARA ASEGURAR SU CUMPLIMIENTO COMO LA ACCIÓN DE TUTELA?

En la medida en que la búsqueda real y efectiva de consensos constituye un fin consustancial de los procesos de consulta previa, los acuerdos logrados con las comunidades étnicas quedan integrados al núcleo fuerte de ese derecho fundamental y resultan por sí mismos obligatorios, con independencia de la denominación o categoría jurídica que se les pueda asignar a las actas o documentos en los cuales se deja constancia de estos. Sobre este deber de cumplimiento de lo pactado, la Corte Constitucional señaló lo siguiente en Sentencia T-172 de 2013, reiterada en Sentencia T-005 de 2016: “Será deber de la contraparte, sea de naturaleza pública o privada, facilitar la identificación plena de la afectación o perjuicios, rendir informes consistentes y verídicos sobre los alcances de la obra, proyecto o labor y cumplir cabalmente con los compromisos que se hayan pactado con las comunidades. La falta a cualquiera de esas obligaciones constituirá una vulneración del derecho a la consulta previa y dará paso a que se proceda legítimamente a la suspensión o terminación –si es del caso- de los trabajos.” Por lo anterior, la Corte Constitucional ha señalado también que las comunidades étnicas tienen derecho a acudir a la acción de tutela para exigir el cumplimiento de los acuerdos logrados en los procesos de consulta previa.³³

¿CUAL ES EL DERECHO FUNDAMENTAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN RELACIÓN CON LA CONSULTA PREVIA?

Tanto a la luz del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, como dentro de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se tiene establecido que el derecho de las comunidades étnicas a la consulta previa se apoya también en la Declaración de

³² Consejo de estado: Fundamentos normativos de la consulta previa. Obtenido: [https://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-06-000-2016-00057-00\(2290\).pdf](https://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-06-000-2016-00057-00(2290).pdf)

³³ Ibidem

las Naciones Unidas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas del 13 de septiembre de 2007, en la que se consagran, entre otros, los derechos de los pueblos indígenas a (i) la libre autodeterminación (artículo 3); la autonomía o autogobierno en lo relacionado con sus asuntos internos (artículo 4); la conservación de sus propias instituciones políticas, jurídicas, económicas, sociales y culturales (artículo 5); a no ser sometidos a una asimilación forzada y a que se adopten medidas preventivas del despojo de sus tierras o recursos (artículo 8); a no ser trasladados de sus tierras sin su consentimiento previo, libre e informado (artículo 10); a la práctica de su cultura, lo que incluye el derecho a preservar sus lugares arqueológicos, históricos y religiosos (artículos 11 y 12); a participar activamente en la elaboración y determinación de los programas sociales y económicos y de salud y vivienda que les conciernan (artículo 23); a las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente han ocupado, utilizado o adquirido (artículo 26); y a la conservación y protección del medio ambiente y de la capacidad productiva de sus tierras (artículo 29). (...) Se ha reiterado que el Estado debe garantizar la identidad étnica y cultural propia de los pueblos indígenas o tribales, su libre autodeterminación y la posibilidad de “establecer sus instituciones y autoridades, darse sus propias normas, tomar decisiones y optar por formas de desarrollo o proyectos de vida”. En este contexto, la jurisprudencia constitucional tiene establecido: (i) que las comunidades indígenas son titulares de derechos fundamentales; (ii) que los derechos de las comunidades indígenas no son asimilables a los derechos colectivos de otros grupos humanos, lo que comporta la falta de idoneidad de la acción popular para buscar su protección; y (iii) que la acción de tutela es un mecanismo judicial adecuado, tanto para la defensa de los derechos de los miembros de las comunidades frente a las autoridades públicas y las autoridades tradicionales, como para la protección de los derechos de la comunidad. Como consecuencia lógica de lo anterior se ha indicado a su vez que el derecho a la consulta previa tiene carácter fundamental, que sus titulares son las comunidades étnicas y que la acción de tutela es el medio judicial adecuado para lograr su protección -inclusive cuando la violación del derecho se da por el incumplimiento de acuerdos logrados con los ejecutores del proyecto.³⁴

³⁴ Ibidem.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONSULTA PREVIA?

La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas, la jurisprudencia ha precisado los principios que rigen el derecho fundamental a la consulta previa, así: (i) Debe ser previa a la realización del proyecto obra o actividad; (ii) Debe realizarse a través de instituciones representativas de los pueblos o comunidades étnicas; (iii) Debe brindarse información adecuada y suficiente; (iv) Debe adelantarse de buena fe; (v) Debe tratarse de un diálogo entre iguales que no admite posturas adversariales o de confrontación; (vi) Deben llevarse a cabo mediante procedimientos apropiados; (vii) Debe ser flexible y atender un “enfoque diferencial conforme a las particularidades del grupo étnico y sus costumbres”; (viii) Debe atender una regla de adecuación cultural; (ix) Debe estar orientada a llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento libre e informado de las comunidades étnicas; y (x) El derecho fundamental a la consulta previa comprende la etapa de acuerdos y su cumplimiento. (...) Estos principios permiten evidenciar la especialidad de los procesos de consulta previa y el hecho de que no se han desarrollado sobre la base del derecho común (aplicando las nociones clásicas del derecho administrativo o contractual), sino en un contexto más amplio y flexible que promueve, por encima de la imposición unilateral de decisiones públicas, el uso de mecanismos de diálogo, participación, concertación y cooperación.³⁵

¿COMO FUNCIONAN LOS ACUERDOS LOGRADOS EN PROCESOS DE CONSULTA PREVIA?

Inadecuación de las nociones tradicionales del derecho administrativo y contractual / acuerdos logrados en procesos de consulta previa – contenido / acto administrativo – concepto / acuerdos logrados en procesos de consulta previa – No tienen el carácter de actos administrativos El derecho a la consulta previa no se desarrolla con base en criterios tradicionales del derecho común (como la noción de contrato, partes, personería jurídica, prerrogativas públicas unilaterales, etc.), sino a partir del reconocimiento de la diversidad cultural, la autonomía de las comunidades étnicas y el derecho fundamental

³⁵ Ibidem.

de estas a adoptar decisiones conforme a sus propias reglas jurídicas, usos y costumbres. Principios como los de sujeción a un procedimiento adecuado, flexibilidad, enfoque diferencial y adecuación cultural nuevamente ponen de presente (i) que cada proceso de consulta previa es diferente (por lo mismo, los posibles acuerdos y sus formas); (ii) que la actuación de las comunidades étnicas debe entenderse en el contexto de sus tradiciones, usos y costumbres; y (iii) que, por lo mismo, sería discutible, desde el punto de vista constitucional, hacer una transposición directa de las categorías jurídicas propias del derecho común a la consulta previa. Por tanto, nociones del derecho administrativo o contractual aplicadas a las comunidades étnicas y a sus formas de actuación, como, por ejemplo, las de autoridad, capacidad jurídica, personería jurídica o representación legal, entre otras, pueden resultar insuficientes, e incluso inadecuadas, al intentar establecer la calidad y condiciones en que dichas colectividades concurren a la consulta previa, así como la naturaleza jurídica de las actas de protocolización de acuerdos. La Sala observa que la calificación jurídica de los diferentes documentos suscritos en desarrollo de las consultas previas, en particular de las actas de protocolización de acuerdos, debe hacerse sin desconocer las características propias del derecho fundamental del cual se derivan y sin sacrificio o desconocimiento del conjunto de derechos fundamentales de los cuales son titulares las comunidades étnicas. (...) Desde esta perspectiva, las respuestas a los problemas jurídicos planteados por el organismo consultante deben reflejar la especialidad de esta figura y no podrían comportar una reducción de los mecanismos judiciales de protección de los derechos de las comunidades étnicas, la violación del principio de no asimilación a la cultura mayoritaria o el desconocimiento de sus usos, normas y costumbres. (...)

La jurisprudencia ha aclarado expresamente que para determinar si se está frente a un acto administrativo, no es relevante quién actúa (criterio orgánico), sino “cómo actúa un sujeto” (criterio material), en la medida en que “la constatación de si se está o no ante un acto administrativo debe obedecer a un análisis material del tipo de decisión que se adopta y de los fines que se persiguen con ella”. Por tanto, con “independencia de la fachada que pueda recubrir una determinada decisión o actuación en virtud del criterio orgánico o subjetivo, es preponderante la finalidad que persigue y si ella es o no expresión

de alguna prerrogativa de poder público”, entendida esta (la prerrogativa pública) como la posibilidad de un sujeto de derecho de “imponerse de manera unilateral y con plenos efectos sobre otros”, por los fines de interés general que se persiguen con la respectiva actuación. Es por esto, que el acto administrativo puede provenir indistintamente de la Rama Ejecutiva como tal, o de otra rama u órgano del poder público, o de un particular en ejercicio de funciones administrativas. En este sentido, la doctrina ha señalado que el acto administrativo, entendido como “toda reglamentación soberana de un acto particular, por una autoridad, con efecto jurídico inmediato y externo”, comporta, entre otros aspectos, (i) una orden jurídicamente vinculante; (ii) una regulación soberana y unilateral; y (iii) el ejercicio de autoridad. De este modo, cuando se expide un acto administrativo se actúa “como un poder jurídico dotado de prerrogativas”. Por tanto, la calificación de un acto jurídico como acto administrativo “requerirá que se verifique en él una realidad material específica, a saber, el ejercicio, de una prerrogativa pública, entendida como la facultad que le confiere el ordenamiento jurídico a un sujeto para imponer su voluntad frente a otros”. Es precisamente esta condición -la de ser expresión de una potestad pública establecida en defensa del interés general-, la que hace que el acto administrativo (a diferencia de los actos privados de los particulares), tengan presunción de legalidad y carácter ejecutivo y ejecutorio para garantizar su cumplimiento aún en contra de la voluntad de sus destinatarios (artículos 88 a 90 del CPACA).³⁶

¿EN QUE CONSISTEN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DERIVADOS DE PROCEDIMIENTOS CONSENSUADOS EN LAS CONSULTAS PREVIAS?

En el derecho colombiano, el reconocimiento de relaciones más horizontales, basadas en la participación y el consenso ha sido entendida como una expresión del carácter democrático de la Constitución y ha permitido dar cabida, por ejemplo, a los “actos administrativos consensuales” -en estricto sentido, actos administrativos derivados de procedimientos consensuados-, en los cuales, previamente a la adopción de la decisión administrativa, esto es, al uso de las prerrogativas de la decisión unilateral, deben agotarse espacios de concertación con los destinatarios del acto, so pena de nulidad de

³⁶ Ibidem.

la decisión definitiva: “No obstante lo anterior, en el curso de los últimos tiempos ha irrumpido en el campo del derecho administrativo la figura de los “actos consensuados o consensuales”, como una nueva modalidad de decisiones administrativas, en cuyo proceso de formación y perfeccionamiento debe cumplirse con el consenso entre la administración y el administrado, sin que por ese hecho los acuerdos alcanzados puedan calificarse de contratos o convenios. Se trata de actuaciones administrativas que obedecen a modernas concepciones inherentes al Estado social y democrático de derecho, gracias a las cuales se admite que las decisiones administrativas también puedan dimanar de la aplicación de procedimientos consensuales a través de los cuales se concretiza el derecho de los ciudadanos a participar en el proceso de adopción de estas, en tanto que pueden llegar a afectar sus derechos e intereses particulares o colectivos. Desde esa perspectiva, el procedimiento consensuado se constituye en un mecanismo articulador de la participación ciudadana y en un instrumento para la ponderación de derechos e intereses, a partir de la celebración de consensos sobre la configuración normativa que deben tener las decisiones de la administración.” Por tanto, casos como el consultado, enfrentan a la Administración a nuevas formas de actuación, que operan en “escenarios complejos e inciertos, que formulan una permanente necesidad de colaboración tanto inter e intra- administrativa como con el sector privado (...) nuevas lógicas que rigen parte de sus actuaciones (más promocional y cooperativa que coercitiva y unilateral”. De aquí que, resulte forzoso ampliar las posturas tradicionales “a la pluralidad de modelos regulativos adaptados hoy por las autoridades administrativas como forma de responder a los desafíos que plantea esta notable transformación en el obrar administrativo.”

3.12 LA REFORMA LABORAL.³⁷



¿Quién es Carlos Andrés Ballen del Busto?



Universitaria De Colombia: Cargo: Docente. Funciones: Catedra en derecho Laboral Individual – Procesal Laboral – Laboral Colectivo – Procesal Civil General – Títulos Valores. Ministerio De Trabajo: Cargo: Inspector de Trabajo y Seguridad Social – Carrera Administrativa. Duración: abril de 2019 – Actualidad Funciones: Contribuir con los trámites de autorización, de competencia del grupo de atención al ciudadano y según los trámites asignados relacionados con: autorización de trabajo de niños, niñas y adolescentes, despido de trabajador en situación de discapacidad, horas extras, despido de trabajadora en estado de embarazo, certificación a empleadores sobre el porcentaje de trabajadores vinculados a la empresa en condición de discapacidad. Desde la competencia del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones: Intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo. Abogado especializado en Derecho Administrativo de la Universidad la Gran Colombia, estudios de inglés, altos conocimientos en el área administrativa, tanto en el sector distrital como

³⁷ Porvenir S.A. Preguntas frecuentes Reforma Pensional. Obtenido 14/11/2024. <https://www.porvenir.com.co/porvenir-te-responde/20-preguntas-que-debes-conocer-sobre-la->

el nivel nacional, entiendo los niveles jerárquicos y el ambiente de trabajo destacándome por aportar a las labores que impliquen el buen funcionamiento de mi entidad, imparcial al momento de dirigir o coordinar apoyando la gestión, conocimiento en asesoría comercial, asistencia en procesos disciplinarios y administrativos en razón a los procesos allegados a la H. Presidencia del Senado, consultoría en derecho pensional y manejo en el área de compras y contratos en razón a los conocimientos adquiridos en el ISS, conocimiento en derecho urbano, modalidades del cobro, auditorías, asistencia judicial, práctica jurídica, principalmente en administración pública y privada atendiendo a mi ejercicio laboral y las funciones desempeñadas, enfoco solución rápida y eficaz a los problemas que se presenten en los ambientes de trabajo, responsable y disciplinado, control de los impulsos emocionales abriendo paso siempre a la calma sin prescindir de la seriedad, acentuando un perfil profesional, académico y respetuoso tanto para mí como para mi entorno. Estudios Realizados: Maestría. Derecho Público. Universidad Autónoma De Colombia. Especialización. Derecho Administrativo Universidad La Gran Colombia. Universitarios: Derecho. Universidad La Gran Colombia.

INTRODUCCIÓN.

CUATRO PREGUNTAS SOBRE LA REFORMA PENSIONAL.³⁸

¿Se podrán heredar los saldos de las pensiones? Actualmente, si un pensionado o afiliado al sistema fallece, sus familiares o beneficiarios de ley pueden recibir su pensión, denominada “pensión de sobrevivencia”. Eso no cambia con lo aprobado de la reforma pensional en el Congreso de la República y que está para sanción presidencial. En el articulado, lo referente a pensión para sobrevivientes, se aclara que ese pago continúa así sea reestructurado el sistema. El artículo 47 habla de las personas que tendrán el derecho de recibir la pensión.

¿Quiénes pueden beneficiarse por la pensión de sobrevivientes? Según el texto aprobado por el Congreso, tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes los miembros

³⁸ Brayan Xavier Becerra. Diario La República. Estas son las 50 preguntas y respuestas de lo que fue aprobado en la reforma pensional. Obtenido: 14/11/2024: <https://www.larepublica.co/especiales/reforma-pensional-2024/reforma-pensional-2024-las-50-preguntas-y-respuestas-del-nuevo-sistema-pensional-38822704>

del grupo familiar del pensionado por vejez o invalidez por riesgo cuando fallezca y los familiares del afiliado al sistema que fallezca, siempre y cuando ya haya cotizado 50 semanas dentro de los tres últimos años inmediatamente anteriores al fallecimiento. El monto de la pensión los beneficiarios, a partir de la vigencia de la ley, será de 80% del monto que le hubiera correspondido en una pensión.

¿Qué pasará con el auxilio funerario con la nueva reforma? Según el articulado, las personas que comprueben haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrán derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que este auxilio pueda ser inferior a cinco salarios mínimos, ni superior a 10. Esta prestación será asumida y pagada por parte del Componente de Prima Media administrado por Colpensiones.

¿Puede hacer un ahorro voluntario para su vejez? Uno de los pilares es el del Ahorro Voluntario, que lo integran las personas que hagan un ahorro a través de los mecanismos que existan en el sistema financiero, según el régimen que establezca la Ley, con el fin de complementar el monto de la pensión integral de vejez. A este pilar no se le aplicarán los principios y disposiciones de la reforma pensional. En todo caso, los aportes voluntarios serán inembargables de conformidad con la reglamentación que rige la materia.

OPORTUNIDAD DE TRASLADO.

¿QUÉ PASARÁ CON LOS RECURSOS ACTUALES DE LOS AFILIADOS EN OPORTUNIDAD DE TRASLADO?

Los recursos que registre el afiliado en la cuenta de ahorro individual continuarán siendo administrados por Administradoras de Fondos de Pensiones, hasta el momento en que se consolide el beneficio pensional.

¿QUIÉN PAGARÁ EL BENEFICIO PENSIONAL DEL AFILIADO?

Una vez el afiliado en oportunidad de traslado, seleccione régimen, el beneficio pensional lo pagará Colpensiones o la Administradora privada, que el afiliado seleccionó.

¿EXISTE LA OPORTUNIDAD DE TRASLADO, SI EL AFILIADO ESTÁ REALIZANDO LA GESTIÓN DEL TRÁMITE DE PENSIÓN?

Si, siempre que el afiliado cumpla con los requisitos que se mencionan para aplicar a la oportunidad de traslado previo desistimiento de la solicitud de pensión. Una vez reconocida la pensión no aplica la oportunidad de traslado.

¿SE MANTIENEN LAS CONDICIONES DE COLPENSIONES PREVIAS A LA REFORMA PARA QUIENES LES APLICA EL TRASLADO?

Así es, para liquidar la pensión se tendrá en cuenta el promedio con el IBC de los últimos 10 años laborados. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN.

¿QUIÉN PAGARÁ EL BENEFICIO PENSIONAL DEL AFILIADO?

El beneficio pensional lo pagará Colpensiones o la Administradora privada, que el afiliado seleccione, conforme a lo previsto en la Ley 100 de 1993.

¿EL AFILIADO EN RÉGIMEN DE TRANSICIÓN PUEDE REALIZAR EL TRASLADO ENTRE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES?

Los afiliados podrán escoger y trasladarse libremente entre los Fondos de Pensiones cada seis (6) meses conforme a lo establecido en la ley 100 de 1993.

NUEVA LEY.

¿TODOS LOS AFILIADOS TENDRÁN QUE COTIZAR OBLIGATORIAMENTE EN COLPENSIONES CON LA NUEVA REFORMA PENSIONAL?

Sí, los primeros 2.3 SMMLV (hasta de \$2.990.000 en 2024) deberán cotizarse en Colpensiones y el excedente deberá cotizarse en una Administradora privada.

¿LOS AFILIADOS A COLPENSIONES CON SALARIO MAYOR A 23 SMMLV DEBEN AFILIARSE A UNA ADMINISTRADORA PRIVADA?

Sí, este grupo de afiliados deberán seleccionar una Administradora privada dentro de los primeros seis (6) meses, en caso de no hacerlo, serán asignados aleatoriamente, a través del mecanismo que establezca el Gobierno Nacional.

¿EL AHORRO DE LOS AFILIADOS QUE HOY ADMINISTRA LAS ADMINISTRADORAS PRIVADAS SIGUE GENERANDO RENTABILIDAD?

Sí, el capital que en este momento administra la privada, lo seguirán administrando bajo la normatividad dispuesta por la Superintendencia Financiera de Colombia.

¿CÓMO APLICAN LOS CAMBIOS DE LA REFORMA A LOS TRABAJADORES COLOMBIANOS?

ADMINISTRACIÓN DE LA CUENTA.

¿EN DÓNDE PUEDE EL AFILIADO CONSULTAR SU ESTADO PENSIONAL?

Este lo podrá consultar mediante el extracto, con periodicidad trimestral: abril, julio, octubre y enero.

¿DÓNDE PUEDO RESOLVER DUDAS SOBRE LA NUEVA REFORMA?

En el portal web de Colpensiones.

APORTES.

¿EL AFILIADO TENDRÁ QUE REALIZAR UN MAYOR APORTE A SU CUENTA DE AHORRO PENSIONAL?

No, la cotización al Pilar Contributivo seguirá siendo del 16% del Ingreso Base de Cotización (IBC).

REQUISITOS DE PENSIÓN.

¿CUÁL ES LA EDAD DE PENSIÓN CON LA NUEVA LEY DE REFORMA PENSIONAL?

La edad para acceder a la pensión de vejez se mantiene así: 57 años para mujeres y 62 años para hombres.

¿CON LA REFORMA PENSIONAL CUÁLES SON LOS REQUISITOS DE PENSIÓN?

Los requisitos para acceder a una pensión con la reforma pensional serán cumplir mínimo 1.300 semanas cotizadas y tener la edad de pensión: 57 años para mujeres y 62 años para hombres.

OTRAS PREGUNTAS.

¿A QUÉ HACE REFERENCIA LA REFORMA CON LA PENSIÓN FAMILIAR?

¿LA PENSIÓN EN EL CONTRIBUTIVO SEGUIRÁ SIENDO VITALICIA?

Así es. Independientemente de si te aplican las disposiciones de la nueva Ley o estás en régimen de transición, la pensión siempre será vitalicia.

¿LA REFORMA CAMBIA EN ALGO LOS REGÍMENES ESPECIALES?

¿LA MESADA 13 SE ACABARÁ?

¿LA REFORMA PENSIONAL IMPACTA EL AHORRO EN PENSIÓN VOLUNTARIA?

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR LA NUEVA LEY?

3.13 CÁNCER Y LA DIFICULTAD PARA LOS TRABAJADORES.



INTRODUCCIÓN.

LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental que protege a los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad. Este derecho se establece en la Constitución Política y se aplica a los siguientes grupos de personas: Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, Personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, Aforados sindicales, Madres cabeza de familia, Prepensionados. La estabilidad laboral reforzada implica que el trabajador puede conservar su empleo, a no ser despedido por razones de su situación de vulnerabilidad. Para que se pueda desvincular a un trabajador con este tipo de protección, se requiere: Una justa causa o una causa legal. Haber agotado el procedimiento respectivo. Que la autoridad laboral competente autorice el despido. La Corte Constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada en casos como el despido injustificado de un ciudadano en tratamiento médico.

MARCO JURÍDICO.

Distintos instrumentos internacionales consagran el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad. Por un lado, conforme al Convenio 159 de la OIT⁴ sobre la readaptación profesional y el empleo de personas en condición de discapacidad, los Estados se obligan a posibilitar la readaptación profesional de este grupo poblacional. Este deber conlleva a que la persona obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así su integración en la sociedad. En este orden de ideas, corresponde a los Estados formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Aquella debe basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores

con discapacidad y los trabajadores en general. Por otro, en el sistema regional de protección, se destaca la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas en condición de discapacidad. Aquella fue adoptada por la Asamblea General de la OEA en 1999 e incorporada al derecho interno por la Ley 762 de 2002. Esta Convención consagra que los Estados deben adoptar medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades. En concreto, el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales y, las actividades políticas y de administración. Asimismo, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, ratificada por la Ley 1346 de 2009, establece que aquellas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Lo anterior, en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

¿QUIÉN ES SANDRA MARCELA MENESES?

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

¿TIENEN DIFICULTADES LOS TRABAJADORES QUE SON DIAGNOSTICADOS CON CÁNCER PARA SEGUIR DESEMPEÑANDO SUS TRABAJOS?

La Corte señala que las personas que padecen cáncer enfrentan mayores barreras estructurales para trabajar y que es necesario analizar la estabilidad ocupacional reforzada con enfoque de género.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS VULNERADOS DE LOS TRABAJADORES QUE PADECEN CÁNCER?

Los derechos más vulnerados a los trabajadores son: la igualdad, al mínimo vital y a la estabilidad ocupacional reforzada por la terminación o la no renovación de sus contratos de prestación de servicios, sin considerar que se encontraban en una situación de debilidad manifiesta por razones de salud, pues había incapacidades médicas vigentes que previamente fueron anunciadas y notificadas a las entidades accionadas.

¿SE VULNERA EL DERECHO DE UN TRABAJADOR INCAPACITADO AL QUE SE LE TERMINA EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ESTADO DE INCAPACIDAD?

Si. La Corte recordó que la estabilidad laboral reforzada se ha usado de manera dominante cuando se debe proteger el derecho al trabajo de las personas o grupos de especial protección constitucional que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta. La Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente, estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes trabajan, independientemente de su vínculo jurídico, como ocurre con las personas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios.

¿QUÉ PAPEL TIENE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA?

La Sala explicó que existen personas que afrontan mayores dificultades al momento de ingresar al trabajo y permanecer en él, por lo que la integración de un enfoque de género en la estabilidad ocupacional reforzada es fundamental al abordar las desigualdades

estructurales y sistémicas que impactan desproporcionadamente a las personas en el trabajo. Es decir que aun cuando usualmente la justicia constitucional hace un análisis de casos partiendo de las reglas jurisprudenciales sobre el alcance del artículo 13 y 53 de la Constitución Política, es necesario comprender los efectos diferenciados que la terminación de un contrato o la no renovación de este produce y cómo esto profundiza relaciones desiguales. Para la Corte reconocer el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada como un derecho fundamental aplicable con particular intensidad frente a las mujeres es crucial con el propósito de contrarrestar los efectos que producen estas desigualdades. Refirió que la jurisprudencia ha evolucionado con el fin de asegurar que este derecho se extienda más allá de las relaciones laborales tradicionalmente subordinadas, abarcando una gama más amplia de arreglos contractuales. Esto es particularmente relevante en un contexto donde las barreras estructurales, incluidas las normas de género y las responsabilidades de cuidado no remunerado, limitan severamente las oportunidades laborales de las mujeres.

¿QUÉ PUEDEN HACER LOS TRABAJADORES PARA QUE SE RESPETEN SUS DERECHOS?

Acudir al Inspector de Trabajo para que se inicie la investigación administrativa a la empresa y al Juez Constitucional para que pueda solicitar el reintegro.

¿QUÉ SUCEDIÓ EN LOS CASOS ANALIZADOS EN LA SENTENCIA T- 326 DE 2024?

En el caso de Francisco, la empresa no tuvo en cuenta que la protección a la estabilidad ocupacional reforzada busca salvaguardar a los trabajadores contra despidos discriminatorios por razones de salud y, por tanto, tenía la obligación de contar con autorización del Inspector del Trabajo para finalizar la relación contractual. De igual manera, la Sala indicó que el lavadero de carros desconoció la carga que tenía de valorar otras alternativas que permitieran la continuación del vínculo contractual, tales como efectuar ajustes razonables en el entorno laboral o reubicar al trabajador, antes de proceder con la terminación unilateral del contrato. En consecuencia, en ambos casos, la Corte les ordenó a los contratantes renovar la orden de prestación de servicios de Camila y Francisco en iguales o mejores condiciones de las que venían disfrutando en sus

contratos anteriores. Por último, ordenó cancelar los honorarios dejados de percibir entre el momento en el que presentó la tutela y esta decisión, así como la indemnización que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponde al pago de 180 días de honorarios por concepto de sanción por despido discriminatorio.

4. PROLOGO.

4.1 LA ESCUELA NACIONAL DE CARABINEROS “ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO”³⁹

La policía Nacional, con el fin de confrontar el centro de estudios superiores de la institución, autoriza a través de su mando institucional trasladar la Escuela Nacional de Carabineros que funcionaba en Suba-Bogotá; a los predios de la hacienda las margaritas, ubicada en la vereda Mancilla, Municipio de Facatativá Cundinamarca, mediante resolución no. 01122 del 11 de febrero de 1994, con una extensión de 193 hectáreas, según escritura pública 3513/92 y 3118/92.

Sitio en el cual desde el primero de mayo de 1993, mediante un equipo de trabajo, conformado por un grupo mínimo de oficiales, suboficiales, agentes y 68 auxiliares regulares, dirigidos por el entonces señor Coronel Teodoro Ricaurte Campo Gómez, Gerente del proyecto, se dio inicio a la construcción de la infraestructura del instituto llamado para esa fecha Centro de Instrucción No. 1 de Carabineros, iniciando actividades docentes para la formación de patrulleros en el mes de septiembre de 1996. El objetivo principal fue dirigido al fortalecimiento de la especialidad de carabineros, como parte fundamental de la estrategia trazada por el gobierno nacional para recuperar el campo, con su principal habitante campesino; a él van dirigidas todas las bondades que se deriven del desarrollo del proyecto y sus reales ejecutorias en materia de seguridad y sana convivencia.

A los 52 años de fundación de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”, Alma Mater de la especialidad de Vigilancia Rural que tantas promociones de todas las categorías le han entregado a la Policía Nacional. No celebraba nuestra Academia una sesión solemne acá, desde el mes de marzo de 2007 cuando nos reunimos con ocasión del quincuagésimo aniversario del Criadero de Mancilla, lecho de muchas caballadas que, a la par de sus preparadores, palafreneros y jinetes, han servido a lo largo y ancho del territorio colombiano para, con su sola presencia, prevenir y proteger la vida y los bienes del campesino.

³⁹ <https://policia.edu.co/memoria/wp-content/uploads/2020/08/CUADERNILLO21.pdf>

El doctor Carlos Holguín Mallarino, el presidente reconocido como fundador del Cuerpo-Institución Policía Nacional, lo concibió como la entidad encargada de garantizar la convivencia del territorio nacional. Así lo hizo saber al comisario francés Juan María Marcelino Gilibert Lafarge al impartirle las directrices necesarias para que se encargara de organizar lo que empezaba por la capital santafereña y sus alrededores. Nace así la función básica de la vigilancia, la verdadera cuna irremplazable de la función de policía, en la cual los asociados ponen todas sus esperanzas en que se les garantice la protección de sus derechos fundamentales.

Con el tiempo, esa policía de vigilancia se subdivide en dos: la vigilancia urbana y la vigilancia rural. Son las manifestaciones más firmes de la función policial. Las que hoy conocemos como muchas ramas o direcciones especializadas, han nacido por las necesidades y evoluciones de la vida moderna o, incluso, nuevas manifestaciones del delito; no sé qué tan aventurado sea asegurar que, con la misma facilidad que se ha forzado su nacimiento, organización y crecimiento, se pueda pensar en su desaparición y –así nos duela-, el traslado de funciones a nuevos cuerpos o ya existentes organismos del estado o a entidades semioficiales (como ya se ha visto en otras épocas). Pero de lo que sí estamos seguros, es que tanto la vigilancia urbana como la rural, constituyen el fundamento esencial de la función policial y, por tanto, ellas nunca podrán desaparecer.

Cuando se habla de la policía de vigilancia, a secas, se da por sentado que se refiere al cuerpo especializado en la urbe, que toma asiento en las ciudades, en el casco urbano de los pueblos, caseríos y corregimientos, para que, como nos enseñó Cervantes y su magistral don Quijote, el Policía sea “el amable componedor de entuertos” que surgen en las más elementales comunidades. El Policía Rural, ese hermoso binomio conformado por el jinete y su caballo, están para proyectarse a esa otra Colombia, a la Colombia campesina, a la tierra donde germina la verdadera raza pujante que labra el surco y que, desde las primeras horas del día hasta el anochecer, trabaja de sol a sol por la grandeza de nuestra patria. A esos policías que con orgullo portan el uniforme verde aceituna, adornado con el sombreo alón, su pañoleta y sus vistosos arreos amarillos que, de un tiempo acá, se les ha llamado “Carabineros de Colombia”, pretensión que tuvieron

desde un comienzo las Misiones del Cuerpo de Carabineros de Chile que, encontrándose en Colombia, en sus momentos, mucho aportaron a esta Rama de la función.

También, en otras épocas se les llamó alguaciles veladores, alguaciles custodios, guardias nacionales, miembros de los escuadrones montados, los rurales, guardias de carabineros; así nos lo recuerda el señor teniente coronel (r) Luis Eduardo Altamar Valdivia, querido y respetado investigador de la historia de la especialidad, incansable presidente del Capítulo Risaralda de nuestra Academia, en su libro “Génesis, pasado y presente de los Carabineros de Colombia”. Muchos jinetes se han cubierto de gloria en el cumplimiento de su deber; han llevado hasta lo más alto el lema “Compañerismo, Integridad, Bravura”, en defensa de los intereses de la comunidad; con su sangre, e incluso con la de sus caballares, han llegado hasta el sacrificio.

La Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”, que nació en la localidad de Suba y hoy se ubica en estas magníficas instalaciones de Facatativá, ha sido fundamental en el crecimiento y desarrollo de la especialidad de los Carabineros de Colombia. Desde sus comienzos se ha puesto a la cabeza de los demás institutos de formación, capacitación y especialización de su ramo. Todos a una, oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, agente, patrullero y personal no uniformado, se han caracterizado por su arrojo, valor, disciplina y mística, que les impulsan a mantener el prestigio de la especialidad. quiero felicitarlos por este nuevo aniversario de fundación de la Escuela Nacional de Carabineros.

La Policía de Vigilancia rural o carabineros, como se le conoce en el común, tiene una histórica vocación hacia la seguridad en el campo y la protección del campesino. Pero, el carabinero no es simplemente un vigilante de veredas, caminos y trochas: él es un amable componedor de entuertos, él es el amigo del labriego a quien enseña a vacunar sus ganados, a rotar los cultivos, a controlar las plagas; quien le ayuda a reparar las cercas de sus linderos y a quien, con alguna frecuencia, acompaña en el nacimiento de sus hijos, e igualmente coopera con las comunidades en la construcción de escuelas, capillas, caminos y es también un exitoso alfabetizador.

Ellos son nuestros quijotes criollos que, en rocinantes nativos, recorren la campiña colombiana en busca de una esquivada convivencia, pero dispuestos siempre a “defender con amor espartano el hogar, el honor, mi nación”. En 1991, la Escuela Nacional de Carabineros, venero de donde fluyen tan acrisolados valores, funcionaba en Suba (Bogotá) en parte de los predios conocidos como “La pequeña Victoria”. Compartían el lugar, el Centro de Adiestramiento Canino, el Colegio “San Luis”, casas y apartamentos fiscales y varias dependencias policiales más, que asfixiaban e impedían un futuro progreso del instituto, amén de las constantes quejas de los vecinos por la presencia de perros y caballos, pues según ellos, contaminaban el ambiente, a pesar de las exigentes medidas de salubridad aplicadas. En el plan de desarrollo institucional existía el proyecto de crear el Centro de postgrados policiales y liberar a la Escuela de Cadetes, de los cursos de capacitación para oficiales. Igualmente se proyectaba impulsar un complejo recreativo, para aprovechar la infraestructura existente en Suba. Años atrás, la Policía Nacional, se había desprendido de la hacienda Mancilla, por lo cual carecía de criaderos y de un centro de capacitación de palafreneros, herreros y de un lugar para el amansamiento. Concurrentes con estas circunstancias, surge un ángel protector, el mayor Pedro Pablo Rojas Castro, carabinero de siempre, desvelado guardián de la especialidad e inquieto por su presente y futuro.

El mayor Rojas Castro, informa al director de la Policía, que el Banco Popular, ofrece para la venta la hacienda Las Margaritas, localizada en el municipio de Facatativá con una extensión de 184 hectáreas y de propiedad de la Caja Vocacional e igualmente sugiere varias alternativas para su compra. Se imparten instrucciones al brigadier general Nasin Yanine Díaz, director Administrativo de la Policía para que estudie la viabilidad y conveniencia de esta adquisición. El general ejecuta con gran espíritu institucional, tal cometido. El predio se adquiere por \$506.000.000 con fondos internos y un aporte de la Gobernación de Cundinamarca; posteriormente se compra una franja de terreno para no recurrir a servidumbres. Bien, se impone ahora la construcción de las instalaciones. Los recursos financieros están agotados. Con la Escuela de Policía “Rafael Núñez” de Corozal (Sucre) habíamos tenido una experiencia espectacular.

Se llama a los gestores de aquella y se le invita a un nuevo compromiso. Los mayores Edilberto Mejía Báez y Francisco José Aristizábal Tamayo, eran alumnos de la Academia Superior de Policía; se les propone una tesis novedosa: desarrollar un proyecto urbano y arquitectónico que consultara las necesidades para un centro de carabineros proyectado para el año 2020 y la materialización de las construcciones básicas, vías internas y el trazado maestro de las mismas, el alcantarillado y la red de distribución de agua potable (existían tres pozos profundos y a pocos metros, el alcantarillado y acueducto de Facatativá). Una caja menor y algunos aportes del Fondo Rotatorio.

MISIÓN: La Escuela Nacional de Carabineros Alfonso López Pumarejo, tiene como misión formar y capacitar integralmente el talento humano e la policía nacional de Colombia, atreves del proyecto educativo institucional con el propósito de desarrollar competencias para el servicio de policía. **VISIÓN:** La Policía Nacional adopta como Visión la siguiente: “Al 2030 seremos una Institución preparada para responder ante el cambio social a nivel local y global, como resultado de transformaciones estructurales que generen cultura y consciencia de futuro responsable en la ciudadanía, en el marco de los Derechos Humanos.” **VALORES:** Seguridad, justicia, transparencia, lealtad, disciplina, compromiso y responsabilidad.

POLÍTICA DE CALIDAD: La policía nacional de Colombia debe satisfacer las necesidades y expectativas de convivencia y seguridad de la ciudadanía en el territorio nacional, sustentada en la excelencia y el mejoramiento continuo en la prestación de sus servicios, a través de la implementación del sistema de gestión de la calidad; incorporado en su sistema gerencial.

OBJETIVOS DE CALIDAD: 1. Presentar el servicio de policía con oportunidad y efectividad para mejorar los niveles de percepción de convivencia y seguridad ciudadana. 2. Promover la participación efectiva de la ciudadanía en los procesos de convivencia y seguridad ciudadana. 3. Consolidar la cobertura del servicio policial en el territorio nacional con calidad, a través del mejoramiento continuo de los procesos. 4. Fortalecer los convenios y alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional para afianzar la convivencia y seguridad ciudadana. 5. Mejorar la gestión del talento humano y la calidad

de vida laboral, profesional y familiar del policía, que incide en un desempeño exitoso en la prestación del servicio policial. 6. Afianzar la cultura de la legalidad y la transparencia institucional. 7. Desarrollar la capacidad tecnológica y administrativa requerida para prevenir y atender efectivamente las necesidades del servicio policial. 8. Realizar auditorías internas de calidad que permiten identificar inconformidades e implementar acciones preventivas y correctivas para mejorar los procesos.

MUNICIPIO DE FACATATIVÁ. Facatativá es uno de los 116 municipios del departamento de Cundinamarca, Colombia. De acuerdo con las proyecciones del DANE, en 2023 Facatativá tenía 166,588 habitantes: 85,394 mujeres (51.3%) y 81,194 hombres (48.7%). Los habitantes de Facatativá representaban el 4.8% de la población total de Cundinamarca en 2023. Facatativá es el segundo municipio más poblado del departamento de Cundinamarca.

5. IMÁGENES.⁴⁰

⁴⁰ Seminario taller investigativo con sus respectivos foros, elaborando podcast, y talleres, de lectura haciendo mapas mentales, así como diplomas de reconocimiento como estímulos a los estudiantes, durante los cursos en derechos humanos, justicia transicional y jurisdicciones especiales en el año 2024 en la ESCAR.



Actividad Autobiografia











RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO

Línea de Investigación avalada y validada 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 Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología 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.



CERTIFICAN QUE:

STEWART ANDRES ORTEGA HERNANDEZ

Con CEDULA DE CIUDADANIA N.º 1.001.916.128

Participó activamente con la creación de contenido para podcast, audiolibros y pagina web, en el seminario taller investigativo sobre JURISDICCIONES ESPECIALES desde los semilleros de investigación, con la metodología de seminario alemán con la perspectiva de la Bioética Laboral, donde se analizaron los siguientes aspectos:

Mujer, familia y género, Legislación ambiental, Código de la infancia y Adolescencia, Policía fiscal y Aduanera, Población LGTBI, Derecho de los pueblos Indígenas, Grupo raizales y Étnicos, Jurisdicciones especial de Paz.

Con una intensidad de 64 horas, realizado en la Escuela Nacional De Carabineros Alfonso López Pumarejo, Facatativá Cundinamarca del 01 de Julio al 30 de Julio del 2024.



CORPORACIÓN COLEGIO MAYOR DE CULTURA Y CIENCIAS

Personería Jurídica N.º 196 mayo 22 / 2000

Alcaldía Mayor de Bogotá

Aprobación Oficial Resolución 2300 de agosto 5 de 2002 SED



CERTIFICAN QUE

SEBASTIAN DARIO ACEVEDO MORENO

Con CEDULA DE CIUDADANIA N.º 1.099.736.025

Participó activamente en el seminario taller investigativo sobre DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO desde la perspectiva de la Bioética Laboral, realizado por el Docente Gabriel Ignacio Gómez Marín, donde se analizaron los siguientes aspectos:

Historia de los derechos humanos, derecho internacional público, los derechos humanos y la institución policial, constitución política de Colombia de 1991, lecciones aprendidas y soluciones amistosas en casos de procedimientos policiales, nociones básicas del derecho internacional humanitario, fuentes principales del derecho internacional humanitario, los conflictos armados no internacionales, derecho de las víctimas de los conflictos armados, delitos contra personas y bienes protegidos por el derecho internacional humanitario.

Con una intensidad de 64 horas, realizado en la Escuela Nacional De Carabineros Alfonso López Pumarejo, Facatativá Cundinamarca del 01 de Julio al 30 de Julio del 2024.

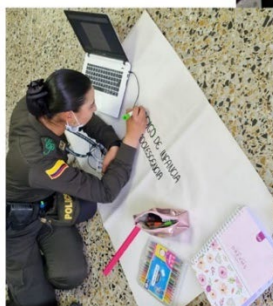


**ACTUACIÓN POLICIAL CON COMUNIDAD ESPECIALMENTE PROTEGIDA**
PONENTE
DR. MARTHA JANNETH DÁVILA CALDERÓN

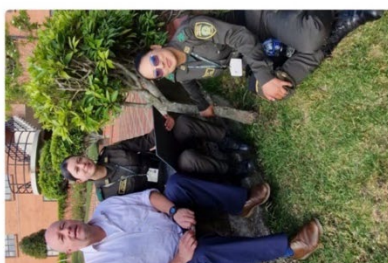
**ÉTICA Y BIOÉTICA PARA LA PRÁCTICA POLICIAL**
PONENTE
DR. GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

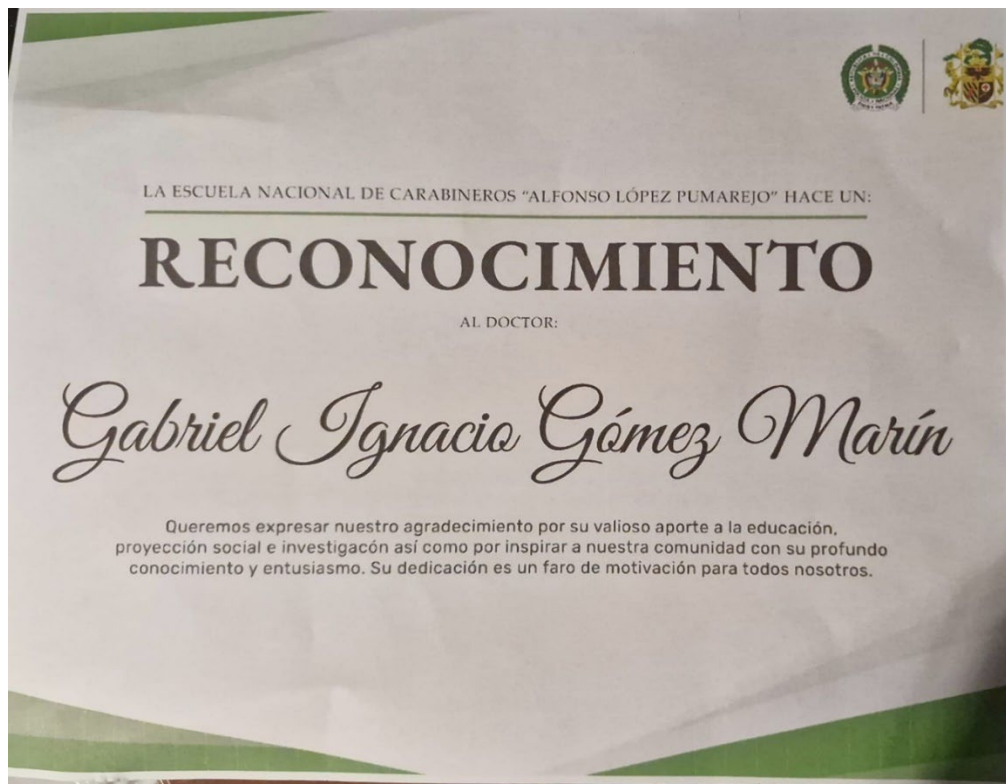






Mapas mentales
estudiantes escuela carabineros



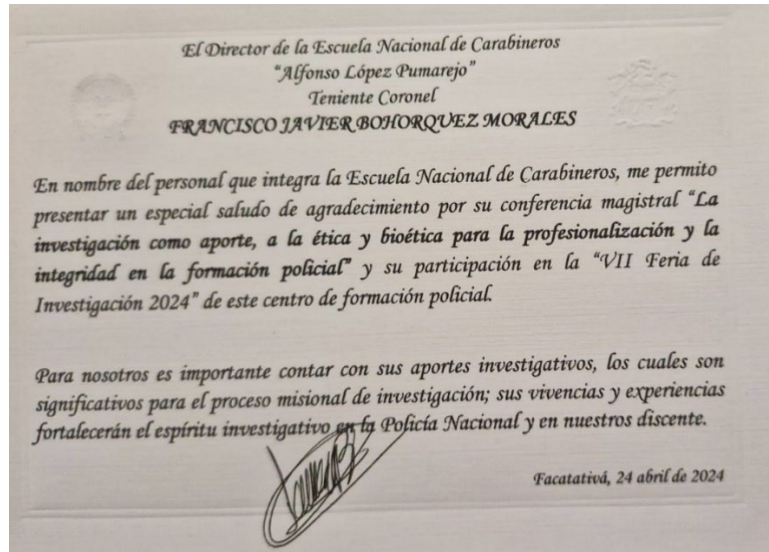
















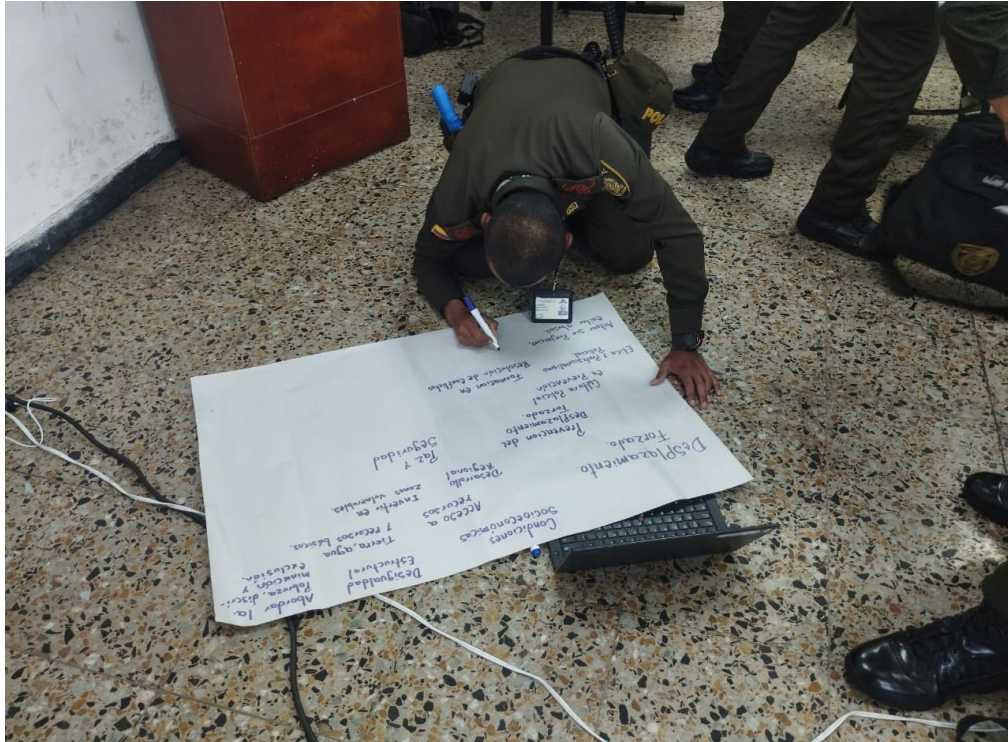


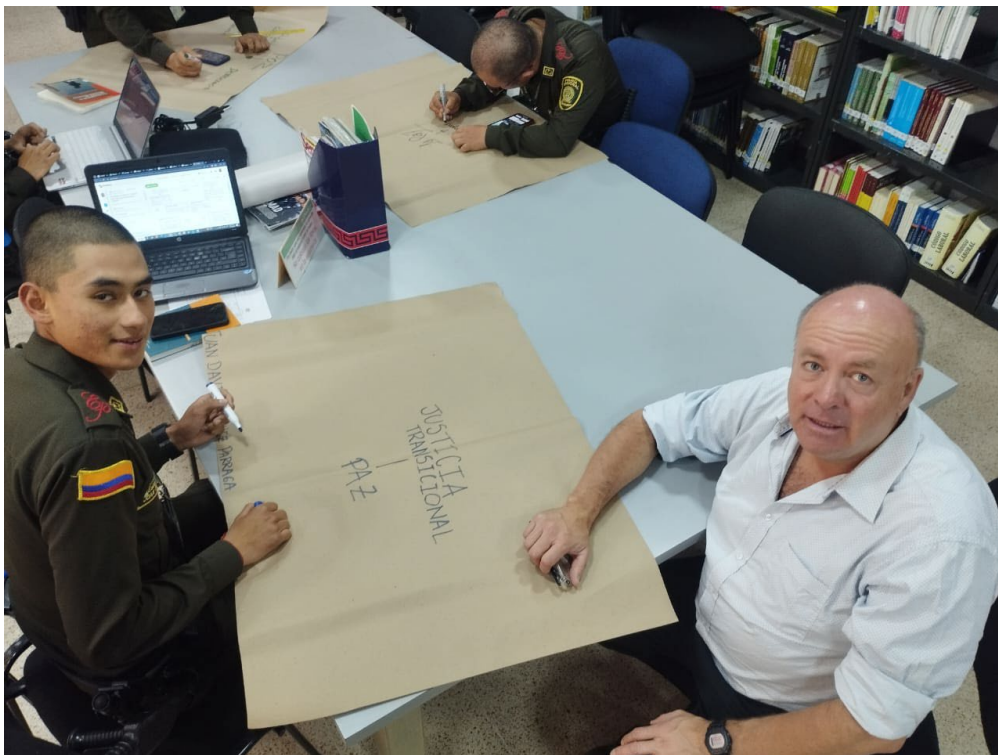
Clase en la biblioteca





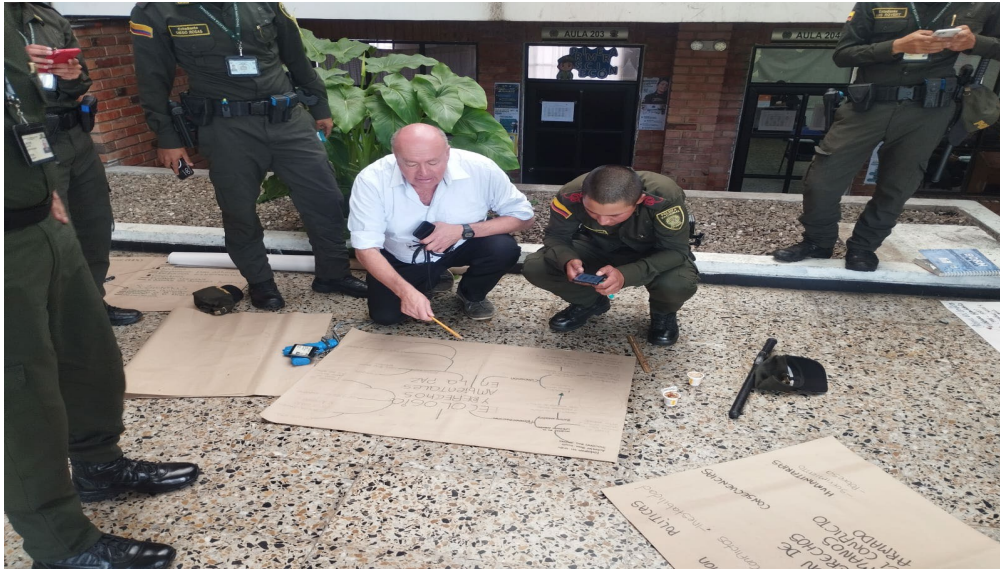












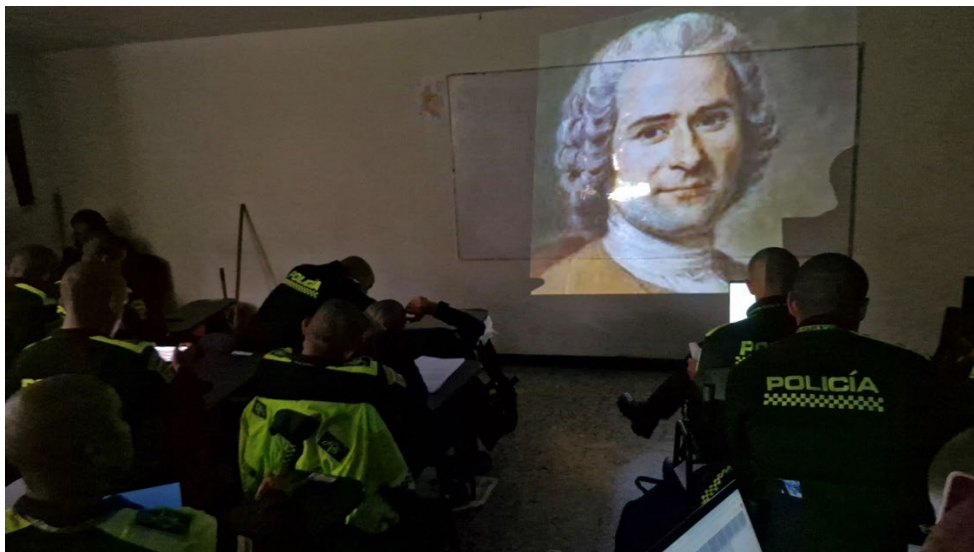
























Archivo vertical y podcast





























Actividad Autobiografia



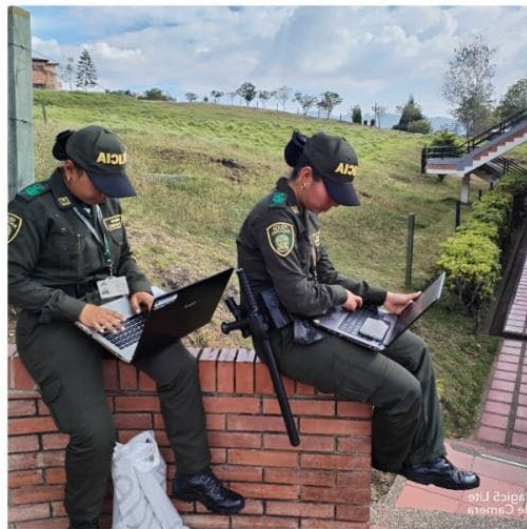








podcast





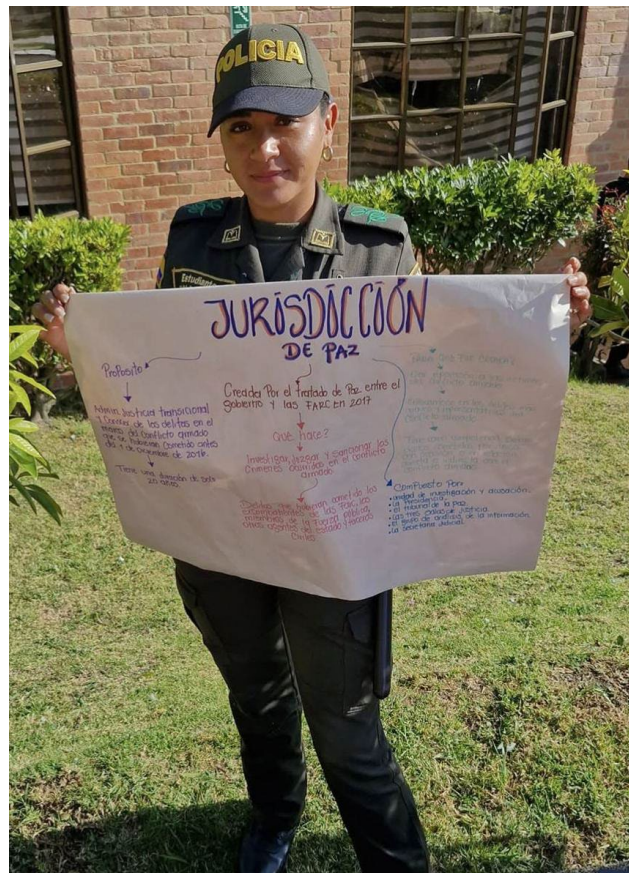


COLLAGE

**Escuela
carabineros**



















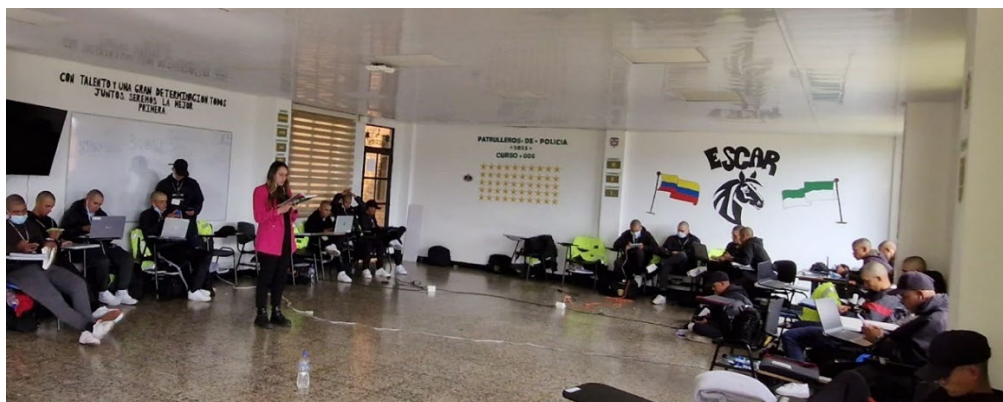
























6. LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES.

En este curso llevado a cabo en el mes de septiembre de 2024, queremos dar un producto final el cual con ayuda de la investigación de la lectura y todo el material de contenido de la asignatura poder demostrar el día a día de nuestras clases y así ver reflejado nuestro proyecto gracias a la ayuda de nuestro docente y el apoyo que nos brinda.

Se busca mediante esta clase reconocer las diferentes prácticas de aprendizaje que pretenden mostrar la diferencia entre la educación tradicional y la educación participativa, esta educación participativa no es más que aquella metodología que permite reconocer no solo el rol docente – estudiante, sino una metodología donde el docente y el estudiante trabajan de la mano, donde somos un grupo de apoyo donde todos aportan y generan soluciones a las diferentes problemáticas sociales que concierne con el Servicio de Policía; el método de trabajo que se presenta al inicio de este escrito es la manera en que se busca trabajar en grupos de apoyo para realizar un trabajo de manera eficaz y eficiente. Todo lo que se presenta aquí es la manera en que las mujeres del curso de Patrulleros de Policía 006 de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”, realizo este Seminario – Investigativo, generando un aprendizaje significativo en las 50 mujeres de la Compañía Holguín (Tercera Sección), que allí participaron.

Día 02: empieza la clase jurisdicciones especiales con el profesor Gabriel Ignacio Gómez Marín el cual empieza a explicarnos la metodología de la clase los temas a tratar y una breve profundización sobre la materia, también nos recalca la importancia de los temas a tratar ya que como producto final se requiere entregar a la escuela un campo de investigación general sobre la mujer, las jurisdicciones especiales de paz y así relacionarlo con los derechos humanos. Adicional escuchamos un podcast acerca de la mujer y como ha sido su evolución durante la historia como obtuvimos el derecho al voto y la libre expresión para las mujeres, como practica el docente nos invita a realizar nuestro propio podcast con el tema de nuestra preferencia quedándonos con el conocimiento de buscar el espacio indicado hablar de forma clara y coherente apropiándonos del tema y llegar al oyente de forma que él se interese en dicha información.

Día 03: El día de hoy realizamos la repartición de los temas, las fechas establecidas para poder exponer, la conformación de los grupos en especial el de logística el cual es el

encargado de preparar el aula decorar para poder visualizar diferentes documentales sobre nuestras comunidades indígenas de Colombia.

Día 04: El día de hoy realizamos una actividad por medio de un documental llamado operación esperanza la cual nos dejó como enseñanza la valentía de los niños de comunidades indígenas el cual pasaron situaciones de supervivencia en la selva mientras las fuerzas iniciaban sus operaciones de búsqueda luego mis compañeras de trabajo realizaron una exposición sobre las comunidades indígenas el cual nos explicaban y nos hablaron sobre todo lo relacionado.

En la película se puede visualizar el claro ejemplo de la perseverancia y las distintas creencias y culturas que nos caracterizan como colombianos, una historia que refleja cómo las personas que están a nuestro alrededor luchan día a día para proteger el derecho a la vida.

Día 05: El día de hoy realizamos en la clase una actividad con papel periódico el cual cada estudiante realizaba un mapa mental sobre su tema a tratar con las ideas principales, cada estudiante bajo la ayuda del profesor manifestaba su conocimiento y complementaba la información con la ayuda del profesor. Los conceptos vistos sobre cómo hacer un mapa mental con ideas principales aclararon el tema libre a escoger, nos quedó como producto realizar nuestro propio mapa mental en una cartelera que obsequio el profesor Gabriel un mapa por persona donde profundizamos en los temas los derechos humanos, la mujer, el género y la bioética.

Día 06: El día de hoy en la clase cada una de nosotras realizamos un podcast de toda la información relacionada con el tema a exponer y a tratar, un grupo de compañeras este encargado sobre todo el material del día a día de las clases para la realización de un video de todas las evidencias del grupo y los trabajos de la clase junto el apoyo del profesor.

Día 09: El día de hoy en la clase realizamos la actividad con un material de apoyo el cual fue un periódico de noticias relevantes del país o del mundo el cual su tema o conclusión es poder relacionar las noticias con los derechos humanos y dar a conocer si se vulneran

o están a favor, lo importante de estas actividades es que a través de la lectura podemos estar al tanto de las noticias del día a día de lo que pasa en nuestro país o en el mundo.

LECTURA SILENCIOSA. BIBLIOTECA DEL SEMINARIO.⁴¹

Característica propia del seminario es contar con una biblioteca. En las Universidades Alemana es muy típico tener biblioteca de la universidad (Universitätsbibliothek) o biblioteca general, bibliotecas en salones de clase, como si los libros persiguieran a los estudiantes hasta en las mismas aulas y las sendas bibliotecas de los seminarios.

Estas últimas contiene por lo general una buena colección de las fuentes más importantes en las diversas ciencias, y las monografías más útiles y completas, algunas colecciones de revistas y algunas obras auxiliares. Es una biblioteca de presencia (Prasenzbibliothek), o sea que sus volúmenes pueden ser tomados directamente de sus anaqueles y utilizados por los lectores mientras se encuentran en su recinto. Presencia, quiere significar también que los libros estén presentes allí, todos, sin que se puedan prestar para sacarlos fuera. En caso de que se permita sacarlos fuera, la sede del seminario expide un carné de control. Desde luego, que solo los miembros participantes en un ejercicio de seminario tienen acceso al lugar y a la biblioteca de este.

El día de hoy en la clase realizamos la actividad de dirigirnos a la biblioteca de la escuela el cual cada estudiante con la ayuda del profesor nos asignó un libro para citar y realizar un ensayo de lo más importante y relevante del libro, se realiza además una actividad llamada lectura silenciosa así cada estudiante tuvo la oportunidad de poder llevarse el libro y así terminar con su actividad.

Entrevista a Cecilia Álvarez Ortega, donde conto su experiencia en la Escuela Nacional de Carabineros Alfonso López Pumarejo, prestando su servicio en la biblioteca, lleva en la biblioteca 5 años, ejercía en diferentes partes de la escuela como en sanidad, en la cocina, cuenta su experiencia el cual invita a los estudiantes que se acerquen a la

⁴¹ Pbro. Navarro Barrera. Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación. Apuntes sugeridos al momento de dictar los cursos desde el año 1998 hasta 2003 por el catedrático Gabriel Ignacio Gómez Marín. Día 10 de septiembre de 2024

biblioteca y profundicen la lectura, explicándonos lo importante que es la lectura en nuestro proceso como estudiantes y futuros policías, porque mejora su ortografía, nos dice que la visita de nosotras las femeninas a la biblioteca, la hace poner súper contenta cuando se usa la biblioteca. Propongo que todos los profesores, hagan uso de este espacio, tenemos suficiente material de lectura, para desarrollar y complementar la metodología investigativa y habilitarla los fines de semana y se aproveche el tiempo libre.

OPINIÓN: A lo largo de las actividades diarias en la biblioteca, me di cuenta de la gran cantidad de material de apoyo disponible para profundizar nuestros conocimientos. Me gustaría invitar a mis compañeras a explorar este recurso y aprovechar al máximo el contenido que nos ofrece. (Ana Ruiz).

Día 11: Hoy, como parte de la actividad de clase, el profesor nos asignó un tiempo específico para que cada estudiante pudiera finalizar sus tareas y avanzar en su lectura. El objetivo era obtener un producto final basado en toda la investigación realizada. Esta actividad se llevó a cabo en la biblioteca de la escuela, bajo la supervisión del profesor.

Día 12: Hoy contamos con la presencia del profesor Plubio Niño Niño, director de la Corporación Colegio Mayor de Educación y Cultura, quien nos ofreció una conferencia sobre la importancia de los derechos humanos. Durante su exposición, explicó algunos artículos de la Constitución Política, resaltando el principio de igualdad sin distinción de sexualidad, religión u otras condiciones. Además, nos recordó los deberes que tenemos como policías en la protección y garantía de estos derechos.

CONCLUSIONES.

- El producto final es el resultado de toda la investigación y el uso del material de apoyo, lo que nos permitió desarrollar nuestro libro.
- La importancia del trabajo en equipo y la unión dentro del grupo.
- Aprendimos que, a través de la investigación, podemos reforzar y ampliar nuestros conocimientos.
- Reflexionamos sobre la metodología utilizada en las clases y cómo se fueron desarrollando.
- Destacamos el entusiasmo y la iniciativa de quienes expusieron sus ideas.
- Valoramos la sinceridad como un medio fundamental de comunicación entre todos los estudiantes.

CEREMONIA DE GRADO PARA LA ENTREGA DE DIPLOMAS DE SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE CARABINEROS ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO.

Estimados estudiantes, docentes, familiares y amigos.

Hoy nos reunimos un momento en el que celebramos no solo el esfuerzo y la dedicación de aquellos que han completado este curso, sino también un paso crucial hacia la reconciliación, la reparación y la paz.

La justicia transicional es un proceso complejo, lleno de desafíos y, al mismo tiempo, de oportunidades. Es un camino que busca sanar las heridas de nuestra historia, promover la verdad, asegurar la justicia y garantizar que nunca más se repitan los abusos que tantos han sufrido. Este proceso no se limita a los tribunales, las leyes o las comisiones de la verdad. Es, ante todo, un proceso que busca la paz.

Hoy, ustedes, se convierten en parte fundamental de este proceso. Han adquirido los conocimientos, las herramientas y las capacidades necesarias para desempeñar un papel activo en la construcción de una sociedad que no solo sea más justa, sino también más inclusiva y respetuosa de los derechos humanos. Han comprendido que la justicia no es solo una cuestión de castigo, sino también de reparación, de reconocimiento de las víctimas y de un firme compromiso.

Este diploma que hoy recibe no es solo un reconocimiento a su esfuerzo académico. Es un compromiso con la paz, con el entendimiento, con la empatía y con la búsqueda de la verdad.

Sabemos que el camino hacia la justicia y la reconciliación no es fácil, pero también sabemos que es posible. En ese camino, su formación será una brújula, un faro que guíara a las generaciones futuras en la construcción de una nación más equitativa, donde el respeto, la dignidad y la paz sean las pilares sobre las que se edifican.

DISCURSO PARA LA ENTREGA DE MENCIÓN HONORIFICA A UN PERSONAL DESTACADO EN LOS SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN DE JUSTICIA TRANSICIONAL.

La justicia transicional no es solo un proceso judicial; es un proceso humano, profundamente ligado a la memoria, la dignidad y la reconstrucción del tejido social de una nación. Requiere valentía, empatía y una profunda comprensión de las heridas del pasado, así como la visión para construir un futuro en el que todos podamos.

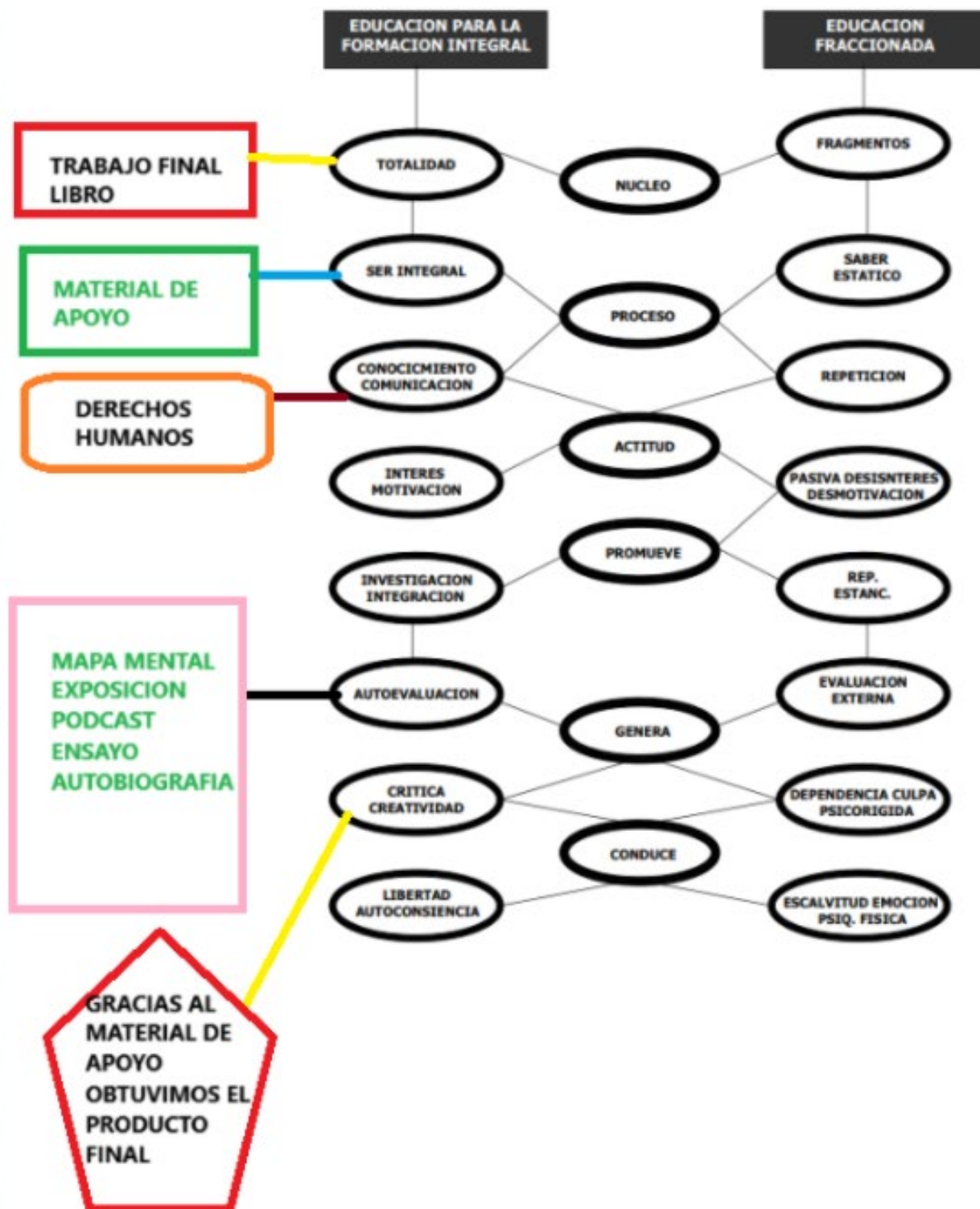
Hoy, tenemos el privilegio de entregar una mención honorifica a un personal destacado, que ha encarnado estos valores en cada paso de su carrera, alguien que ha puesto su conocimiento, su esfuerzo y su humanidad.

Por ultimo y no menos importante, solo queda agradecer a nuestro docente, el cual nos inculcó el valor de la investigación en busca de la paz y la justicia. Utilizando métodos de enseñanza los cuales buscan el total entendimiento de todos los que hoy culminamos el curso de justicia transicional. Un agradecimiento especial a la señorita Stephanie por participar y aportar en nuestro aprendizaje.

Felicidades a todos los que hoy reciben este reconocimiento.

AGRADECEMOS A TODOS POR SU AMABLE ASISTENCIA EN ESTA CEREMONIA.

DIOS Y PATRIA.



7. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

Abolicionismo del trabajo sexual. -----	107
Actividades:-----	15
Análisis comparativos. -----	40
Antecedentes.-----	11
Apropiación social del conocimiento:-----	46
Cáncer y la dificultad para los trabajadores. -----	164
Caracterización de la innovación: seminario – investigativo.-----	12
Comisiones: -----	13
Composición conceptual sobre teorías. -----	37
Consulta previa y el convenio 169 de la oit. -----	149
Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo” -----	170
Estado del arte. -----	31
Evaluación: -----	14
Explotación sexual comercial de adolescentes desde la perspectiva de la bioética. --	129
Formalización laboral.-----	100
Gestión docente: -----	44
Identificación y caracterización de la innovación: -----	48
Imágenes. -----	176
Industria del cannabis en colombia.-----	71
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial: -----	50
Justificación. -----	23
Marco teórico. -----	33
Mega tendencias administrativas – benchmarking. -----	68
Mega tendencias administrativas – outsourcing. Parte 2 -----	95

Metodología.-----	42
Objetivos.-----	32
Policía inteligente:-----	38
Policía tradicional -----	37
Principios de la bioética.-----	141
Prologo.-----	169
Reforma laboral.-----	158
Sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro de las organizaciones y su sincronía con la salud mental. Parte 1.-----	116
Sistema de seguridad y salud en el trabajo dentro de las organizaciones y su sincronía con la salud mental. Parte 2.-----	123
Trabajadoras del sector financiero.-----	87
Voz de los estudiantes.--	254

8. BIBLIOGRAFÍA.

Fuentes y consultas.

Abad, J. (1995). La vida moral y la reflexión ética 4. Madrid: McGraw-Hill.

Abel, F., & Cañón, C. (1993). La mediación de la filosofía en la construcción de la bioética. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Abreu, M. (2017). Un siglo de la OIT: El mundo laboral exige más que alertas. Portafolio, 27.

Adaptado de: Red para la formación ética y ciudadana red ética. Universidad Nacional de Colombia. 2021. Cátedra colombiana permanente “ciudadanía, integridad y lucha contra la corrupción”.

AFP. (2019). El agotamiento profesional ya es una enfermedad. Portafolio.

Agüero, J. (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoieticos. En VI Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

Aguilar, J. (n.d.). Prólogo Diario emprendedor. Portafolio, 19.

Aguilar, M. (2008). Ontología cyborg: El cuerpo en la nueva sociedad tecnológica. Barcelona: Gedisa.

Albarrán, O. (12 de julio de 2019). Reclutamiento digital un método ágil para atraer talento. Bogotá: Portafolio, 18.

Albiñana, A. (2019). La marea verde que llega. Bogotá: El Tiempo.

Alconada, H. (02 de agosto de 2020). La humanidad aún no comprende la profundidad de la crisis: Attali. El Tiempo, 2.

Alexy, R. (1993). Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 161.

Alexy, R. (2013). "Derecho, moral y la existencia de los derechos humanos". Signos Filosóficos, p.p. 153-171. México.

Aliciardi, M. (2009). ¿Existe una eco-bioética o bioética ambiental? Revista Latinoamericana de Bioética, 9(1), 8-27.

Álvarez de Neyra Kappler, S. A. (2017). La protección del derecho a la intimidad en la toma de muestras de ADN a fines de investigación penal. Editorial Universidad de Sevilla, 3(1), 48-62.

Álvarez Rodríguez, J. (2017). Economía social y solidaria en el territorio: significantes y co - construcción de políticas públicas. Bogotá: Javegraf.

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

Amor Pan, J. R. (2005). Introducción a la Bioética. Madrid: PPC Editores.

Andorno, R. (2012). Bioética y dignidad de la persona. Madrid: Editorial Tecnos, 108.

Arango, A. & Ahumada, O. (2019). Sindicatos instan al Congreso a legislar sin destruir empleo. El Tiempo, 1-10.

Arango, A. O. (2019, 15 de julio). Política de empleo para la equidad y el emprendimiento. Portafolio, 16.

Araujo, J. (2014). La filosofía y su relación con el derecho. Derecho y cambio social, (41), 153-166.

Arboleda, P. (2019). La ponderación entre el principio a la intimidad y el principio a la libertad de información: aplicación del método de medición objetiva. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 49(130), 28-50. ISSN: 2390-0016.

Arendt, H. (1993). *The Human Condition*. (R. Gil Novales, Trans.) Barcelona: Editorial Paidós. (Obra original publicada con licencia concedida por The University of Chicago Press, Chigaco, Illinois, USA).

Arendt, H. (2005). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.

Arendt, H. (2011). *Diario filosófico: 1950-1973*. U. Ludz & I. Nordmann (eds.). Herder.

Arias, F. (2019). El desempleo creciente, dolor de cabeza del Gobierno. *El Espectador*, 16.

Arias, J. L. D. (2015). *El derecho a la intimidad de las personas reclusas*. Universidad de Oviedo, Departamento de Derecho Político, Facultad de Derecho, España.

Arrigo, G. & Casale, G. (2005). *Glossary of labour, law, and industrial relations (with special reference to the European Union)*. Geneva: ILO.

Atienza, M. (1998). Juridificar la Bioética. *Isonomía: Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, (8). Universidad de Alicante.

Atienza, M. (2004). *Bioética, Derecho y Argumentación: Diez errores frecuentes en la argumentación bioética*. Bogotá: Editorial Temis.

Atienza, M. (2009). Sobre el concepto de dignidad humana. En M. Casado (Coord.), *Sobre la dignidad y los principios. Análisis de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO*. Civitas Ediciones.

Aulagnier, P. (2018). El derecho al secreto: Condición para poder. *Revista Uruguaya de Psicoanálisis*, (126), 111-124.

Ávila, Ricardo. (2019). Colombia puede ser un ejemplo para la revolución moral en las empresas. Bogotá: *El Tiempo*, 1-15.

Balduzzi, María. (2015). *Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. Editorial SB Argentina 1ª ed

Ballabio, A. (2018). Ontología Directa e Individuación en el último Merleau-Ponty. *Revista de Psicología*, 36(1), 11-17.

Baró, J. (2015). Impacto y potencial de la impresión 3D en la ocupación, oportunidades en Barcelona y Cataluña. Ayuntamiento de Barcelona.

Barredo, M. (2015). Hostigamiento psicológico laboral e institucional en Iberoamérica: La intolerancia social y el acoso laboral en el medioambiente de trabajo. Editorial SB Argentina.

Barreto Gonzales, A. (2019). Derechos humanos 4.0. Bogotá: Portafolio, 30-31.

Bauman, Z. (2002). En busca de la política. México: FCE.

BBC, News Mundo. (2019). Por suicidios de trabajadores juzgan a ejecutivos de empresa europea. *El Tiempo*.

Becerra Elejalde, L. L. (2019). Cerrar brecha entre empleo y PIB, el reto para este 2022. Portafolio, sección finanzas y economía, 7.

Bensusán, G. (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Revista Estudios Sociológicos*, XXVII (81), 989.

Bensusán, G. (2020). Ocupaciones emergentes en la economía digital: regulación en México. México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Bergel, S. D. (2015). Diez años de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. *Revista Bioética*, 23(3). Brasilia.

Bergel, S. D.: (2005). "La Declaración de las Naciones Unidas sobre Clonación de Seres humanos del 08-03-05", en *Revista de Derecho y Genoma Humano*, N ° 22, enero-junio.

Berlín, Isajah. (1988). Cuatro ensayos sobre la libertad (ed. al castellano). Madrid, Alianza Editorial S. A.

Berman, Morris. (1987). El reencantamiento del mundo. Buenos Aires: Editorial Cuatro Vientos.

Bernal, C. (2009). El Neoconstitucionalismo y Normatividad del Derecho. Contraportada. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Berros, M. V. (2015). Ética animal en diálogo con recientes reformas en la legislación de países latinoamericanos. *Revista de Bioética y Derecho*, (33), 82-93.

Bich, L. (2018). Robustez y autonomía en los sistemas biológicos: cómo los mecanismos reguladores permiten la integración funcional, la complejidad y la cognición mínima a través de la acción de restricciones de control de segundo orden. En M. Bertolaso, S. Caianiello y E. Serrelli (Eds.), *Biological Robustness: Emerging Perspectives from Within the Life Sciences* (35-51). Nueva York: Springer. doi: 10.1007/978-3-030-01198.

Boden, M. (2017). Inteligencia Artificial. Madrid: Turner Noema.

Bohórquez Monsalve, V., & Aguirre Román, J. (2009). Las tensiones de la dignidad humana: conceptualización y aplicación en el derecho. *Sur - Revista Internacional de Derechos Humanos*, 6(11), 209-211.

Bonilla, R. (2019). Los trabajadores son generadores de riqueza ignorados por los gobiernos. *UN Periódico*, (222), 11.

Bonson Ponte, E. y Escobar Rodriguez, T. (1999). La monitorización del entorno empresarial: la utilidad de los agentes de software. *Partida Doble*.

Borda, L. (2007). Estado de derecho y Estado social de derecho. *Revista Derecho del Estado*, (20), Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Borja Escobar, F. (2012). El trabajo infantil desde la revolución actualidad. Santander: Universidad de Cantabria.

Borrero, G. (17 de agosto de 2019). Datos, eslabón perdido de la transformación. Portafolio, 20.

Botero Marino, J. & Leal Granobles, Y. (2015). Sujeto y acción en el pensamiento político de Hannah Arendt. Revista Internacional de Filosofía Política, 17(33), 39-55.

Botero, D. (2001). Teoría social de derecho (3ª ed.). Bogotá: Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Colombia, 20

Botero, D. (2006). Filosofía vitalista. Bogotá: Editorial Produmedios, 101.

Botero, G. (2017). Manifiesto jurídico por los animales y el medio ambiente. Revista Colombiana de Bioética, 12(2).

Bourdieu, P. (2000). La fuerza del derecho. Bogotá: Uniandes.

Bradford H. (2017). Un reto que trasciende a la educación. Portafolio, 28 de agosto de 2017, 31.

Broekman, J. M. N. (1998). Definición y contexto legal de la Bioética. Revista Jurisprudencia Argentina, 6113, 4-10.

Bronstein, A. (2007). Cincuenta Años de Derecho del Trabajo en América Latina: Un panorama comparativo. Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni Editores,

Brussino, S. L. (1996). Bioética, racionalidad y principio de realidad. Cuaderno de Bioética, 47.

Buckingham, W., et. al. (2011). El libro de la filosofía. London, UK: Editorial Penguin Randon House.

Calvás, J. P. (2019). Empleadores indolentes. El Tiempo, 1, 13.

Camacho Ordóñez, L. B. & Trujillo González, M. A. (2009). La explotación sexual comercial infantil: una ganancia subjetiva. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 7(2), 895-919.

Canessa Montejo, M. (2014). Los Derechos Humanos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Lima: OIT, p. 109.

Canet Brenes, G., Soto Viquez, C., Ocampo, P., Rivera Ramírez, J., Navarro Hurtado, A., Guatemala Morales, G., & Villanueva Rodríguez, S. (2016). Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco A.C. San José.

Cañón, L. (2017). La solidaridad como fundamento del Estado social de derecho, de la seguridad y la protección sociales en Colombia. Páginas de Seguridad Social, 1(1), 5-29.

Capra, F. (2008). El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente. Buenos Aires: Estaciones.

Capra, F. (2008). La trama de la vida: Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Barcelona: Anagrama.

Cárdenas Cepero, L., & Ribot Guzmán, E. (2021). Educación dialógica: una necesidad en la revolución contemporánea del saber. En Manual de Educación en Bioética la Agenda Curricular en Bioética: Abriendo Horizontes, Vol. 1. Universidad Autónoma de México - UNESCO.

Cárdenas, M. J. (2019). ¿Cuál debe ser la política industrial? Portafolio, 31

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

Carlucci, A. (2015). La construcción de una bioética propia, contextualizada y legal. ¿Por qué una Bioética Global? UNESCO.

Carmona Orozco, J., Escobar Triana, J., Galvis Sánchez, C., Núñez Sánchez, L. S., Ovalle Gómez, C., & Peñarete Ortiz, D. (1999). Macro bioética. Colección Pedagogía y Bioética. Bogotá: Universidad del Bosque.

Carvajal Freese, Ingerborg. (2012). Bioetica. Lugar y problema. Una aproximación a la investigación en Bioética. Rev.latinoam.bioet, ISSN 1657-4702, Volumen 12, Número 2, Edición 23.

Carvajal Freese; I.; Meneses Carmona (citados en Gómez, J. E., González, A., Castaño, J. C., & Patarroyo, M. A. (2011). Biología molecular: principios y aplicaciones. Corporación de investigaciones biológicas. Medellín: CIB Fondo Editorial, 600.

Carvajal Sánchez, B. (2020). La dignidad humana como norma de derecho fundamental. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Carvajal, I., & Meneses, D. (2000). Proyectos inteligentes y bioética. Universidad del Bosque.

Carvajal, Ingerborg; Meneses Carmona, Daniel. (2003). Ciencia, tecnología y bioética como aprendizaje evolutivo. Colección Bios y Ethos No 20. Bogotá: Ediciones el Bosque, 188.

Carvajal, J. (2011). La sociología jurídica y el derecho. Prolegómenos. Derechos y Valores, 14(27), 109-119.

Casado González, M. (2002). ¿Por qué bioética y derecho? Acta Bioethica, 8(2).

Casado González, M. (coord.). (2009). Sobre la dignidad y los principios. Análisis de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO. Navarra: Ed. Civitas.

Casali, A. (2013). Bioética en tiempos de incertidumbre. Bogotá: Universidad del Bosque, 355.

Castaño Zuluaga, L. O. (2009). La hermenéutica y el operador jurídico en el nuevo esquema constitucional. Pautas para considerar para el logro de una adecuada interpretación jurídica. Opinión Jurídica, 8(15), 77-96.

Castaño, R. (2013). Ciencia, tecnología y tecnociencia: Una propuesta para su enseñanza desde CTS. *Revista Vínculos*, 10(2), 471-486.

Castro, S. (2009). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós Editorial. Barcelona. Citado por, Becerra, M., & Sánchez, L. (2011). El liderazgo en las organizaciones inteligentes. *Revista científica digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 1(4),

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

María Ester Feres N. Capítulo V, Ciudadanía económica y laboral de las mujeres. María Nieves Rico Ibáñez. Flavia Marco Navarro. Editoras. *Privilegiadas y discriminadas las trabajadoras del sector financiero*. Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. CEPAL. Naciones Unidas.

My. Jhon Albert Porras Gómez. Decano Facultad de Estudios Para el Desarrollo de la Profesión Policial. procedimiento de diseñar o rediseñar currículo. Esquema para diseñar contenidos programáticos por competencias. Policía Nacional.

Pbro. Navarro Barrera. Diario El Tiempo, suplemento sobre educación superior año 2003, ICFES 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación. Apuntes sugeridos al momento de dictar los cursos desde el año 1998 hasta 2003 por el catedrático Gabriel Ignacio Gómez Marín. Día 10 de septiembre de 2024 Seminario taller investigativo con sus respectivos foros, elaborando podcast, y talleres, de lectura haciendo mapas mentales, así como diplomas de reconocimiento como estímulos a los estudiantes, durante los cursos en derechos humanos, justicia transicional y jurisdicciones especiales en el año 2024 en la ESCAR.

Fuentes electrónicas

Consejo de estado: Fundamentos normativos de la consulta previa. Obtenido: [https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/buletines/PDF/11001-03-06-000-2016-00057-00\(2290\).pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/buletines/PDF/11001-03-06-000-2016-00057-00(2290).pdf)

Formalización laboral. Departamento Nacional de Planeación. Obtenido: 9/9/2024: https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/formalizacion-laboral.aspx

Geovanni Jiménez Mata. ¿Qué es el bioderecho, por qué nació y cuáles principios defiende? TEC. Oficina de Comunicación y Mercadeo, Tecnológico de Costa Rica. Obtenido 3 /11/2024. <https://www.tec.ac.cr/hgoyeneltec/2022/08/05/bioderecho->

HCHR. Derechos Humanos. Obtenido de 8/012024: <https://hchr.org.mx/derechos-humanos/temas-de-derechos-humanos/>

Policía Nacional. Cuaderno Histórico Número 21. Academia Colombiana de Historia Policial Memoria et Fides. Recuperado de: <https://policia.edu.co/memoria/wp-content/uploads/2020/08/CUADERNILLO21.pdf>

Porvenir S.A. Preguntas frecuentes Reforma Pensional. Obtenido 14/11/2024. <https://www.porvenir.com.co/porvenir-te-responde/20-preguntas-que-debes-conocer-sobre-la->

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, segunda temporada 2024 Fuente: <https://www.unab.edu>. Evaluación de efectos/impacto de los proyectos de investigación

Publicado por Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Actualizado el 18 de mayo de 2023. Outsourcing - Qué es, definición, ventajas y desventajas. Disponible en <https://definicion.de/outsourcing/>

Scotiabank Colpatria. Mujeres pioneras de la banca en Colombia. Obtenido 25/08/2024.
<https://www.scotiabankcolpatria.com/sala-de-prensa/compromiso-social/Mujeres-pioneras>

Universidad Externado de Colombia. Obtenido: 8/01/2024.
<https://www.uexternado.edu.co/programa/derecho/maestria-justicia-transicional>

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.



Apple
Podcasts



Listen on
Google Podcasts



ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667