

AUDIOLIBRO

BIOÉTICA POLICIAL

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

SEGUNDA TEMPORADA 2024.

PODCAST

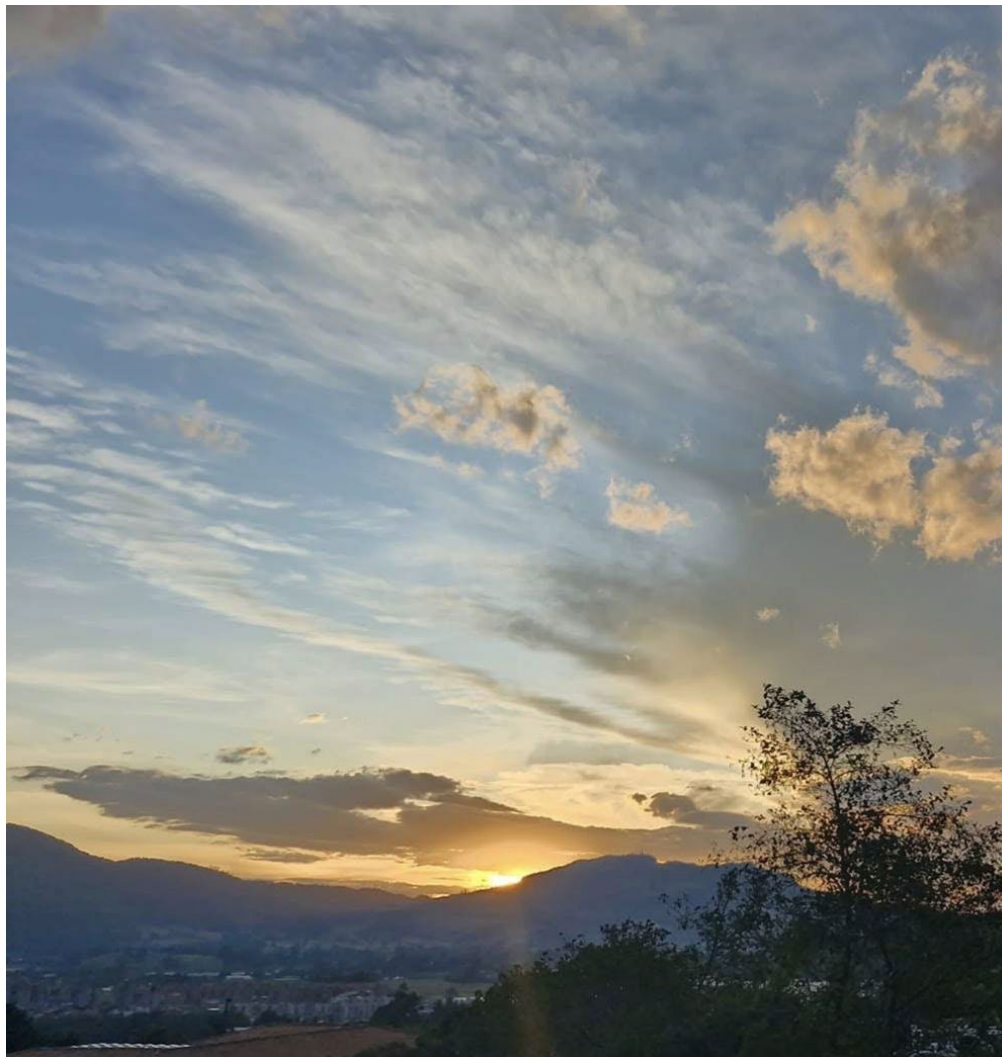
CARMEN SOFÍA TÁMARA OCHOA - TITO MARTINEZ ORTIZ

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.

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 la Guajira*.

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.

Ediciones digitales:

1ª Edición Digital. DVD. Libro electrónico. 24 de agosto de 2015.
2ª Edición. Libro digital. 03 de julio de 2018.
3ª Edición. Audio libro en versión podcast. 3 de octubre de 2022.
4ª Edición. *Historias contadas por Estefanía Gómez Castaño*. 24 de octubre del 2022.
Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.
Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.
5ª Edición. *Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral*. 11 de noviembre del 2022.
Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.
Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.
Tomo 3. Emisión Año 2022.
6ª Edición. *Todo sobre el empleo con Jesús Castañeda*. 16 de noviembre del 2022.
7ª Edición. *La Ecologización del Trabajo*. 20 de noviembre de 2022.
8ª Edición. *La Biolaboralidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila*. 21 de Noviembre del 2022.
Tomo 1: Emisión Año 2020.
Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.
9ª Edición. *Tendencias Laborales*. 25 de noviembre del 2022.
10ª Edición. *Panorama del Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral*. Segunda Temporada.
Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023
11ª Edición. *Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral*. 1ra Temporada 2023. Junio 2023
12ª Edición. *Estefanía y Angela*. 1ra Temporada 2023.
13ª Edición. *Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero*. Primera Temporada 2023.
14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.
Tomo 1.
Tomo 2.
15ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Estefanía Gómez Castaño y Angela María Gómez Marín.
16ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero.
17ª Edición. *Redes de Bioética y Trabajo*. Conferencistas. 1ra Temporada 2024.
18ª Edición. *Redes de Bioética y Trabajo*. Angela Gómez, Estefanía Gómez y Nicolas Gómez. 1ra Temporada 2024.
19ª Edición. *Redes de Bioética y Trabajo*. Tito Martínez, Octavio Arcila y Natalia Báez. 1ra Temporada 2024.
20ª Edición. *Bioética Policial*. Entrevista Conferencistas. 2da Temporada 2024.
21ª Edición. *Bioética Policial*. Estefanía Gomez y Nicolas Gomez. 2da Temporada 2024.
22ª Edición. *Bioética Policial*. Tito Martinez y Carmen Tamara. 2da Temporada 2024.

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	INTERVENCIÓN DE TITO MARTÍNEZ ORTIZ.	67
3.1	OPERATIVIZACIÓN "DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE SEMINARIO INVESTIGATIVO":	68
3.2	REPERCUSIÓN DEL CONSUMO DEL CANNABIS EN EL ENTORNO LABORAL.	69
3.3	PILARES DE LA CIUDADANÍA ECONÓMICA Y LABORAL DE LAS MUJERES: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.	71
3.4	LA SUBCONTRATACIÓN Y LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS Y LA DISCRIMINACIÓN EN LAS REMUNERACIONES.	73
3.5	MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEABILIDAD.	75
3.6	LA PROSTITUCIÓN: UN DEBATE INACABADO.	76
3.7	RIESGOS PARA LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.	78
3.8	ACTOS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.....	80
3.9	ESTÍMULOS QUE PROPICIAN LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES.	81
3.10	ACCIDENTE DE TRABAJO.	83

3.11	QUE ES LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO.	84
3.12	¿SOBRE QUÉ TIPO DE MEDIDAS ESTATALES SE DEBE REALIZAR LA CONSULTA PREVIA?	86
3.13	CONTENIDO DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.	87
3.14	¿CÓMO FUNCIONARÁ EL NUEVO ESQUEMA DE PILARES DE LA REFORMA PENSIONAL?	89
3.15	TITULARES DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA.	90
4	INTERVENCIÓN DE CARMEN SOFIA TAMARA OCHOA.....	91
4.1	"A LAS 5 DE LA MAÑANA ESTOY EN LA CALLE CON MI MAMÁ VENDIENDO PAÑUELOS": EL RELATO DE VALENTINNE, UNA BOLIVIANA DE 9 AÑOS, Y DE OTROS NIÑOS QUE TRABAJAN.	92
4.2	TRABAJO: MUJERES EN LA INDUSTRIA DE LA MARIHUANA LEGAL EN COLOMBIA.	96
4.3	LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR FINANCIERO.	98
4.4	VALOR INTERPRETATIVO DE LAS NORMAS DE DERECHOS HUMANOS.	100
4.5	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.	102
4.6	ABOLICIÓN DE LA PROSTITUCIÓN.	104
4.7	LAS TENDENCIAS DEL EMPLEO A NIVEL GLOBAL.	106
4.8	CONSEJOS PARA UNA SANA CONVIVENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO.	108
4.9	LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES EN DIFERENTES PARTES DEL MUNDO.....	110
4.10	LA JORNADA LABORAL.....	112
4.11	ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO LABORAL.	114
4.12	CONFLICTO ARMADO Y CONSULTA PREVIA.....	115
4.13	PRINCIPIOS DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.	116
4.14	PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA REFORMA PENSIONAL.	118
4.15	CARACTERÍSTICAS DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: SENTENCIA T-098 DE 2015 CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA.	120
5	PROLOGO.....	121
5.1	LA ESCUELA NACIONAL DE CARABINEROS “ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO”	122
6	IMÁGENES.....	128
7	LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES.....	206
8	ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.....	215
9	BIBLIOGRAFÍA.....	219

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 temático.

- 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. Escoja el nombre 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 numero 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 capsulas 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 pagina 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 pagina 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.



Centro de Ética Aplicada.



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



Red de Comités de ética.



**Red de Radio Universitaria de
Colombia.**



Colegio de Abogados del Trabajo.



Unipiloto Radio Online.



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



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



Centro de Formación y Ética.



Sociedad BIC – Empresas con propósito.



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 Índex.

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 Pagina 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 es archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

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



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



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

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



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

Webinar

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



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



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



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



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

En el aula

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



Bibliografía

Roll-Matthias, 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 capsulas 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:

MODULO 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.

MODULO 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.

MODULO 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.

MODULO 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 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: bioeticaseltrabajo.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.

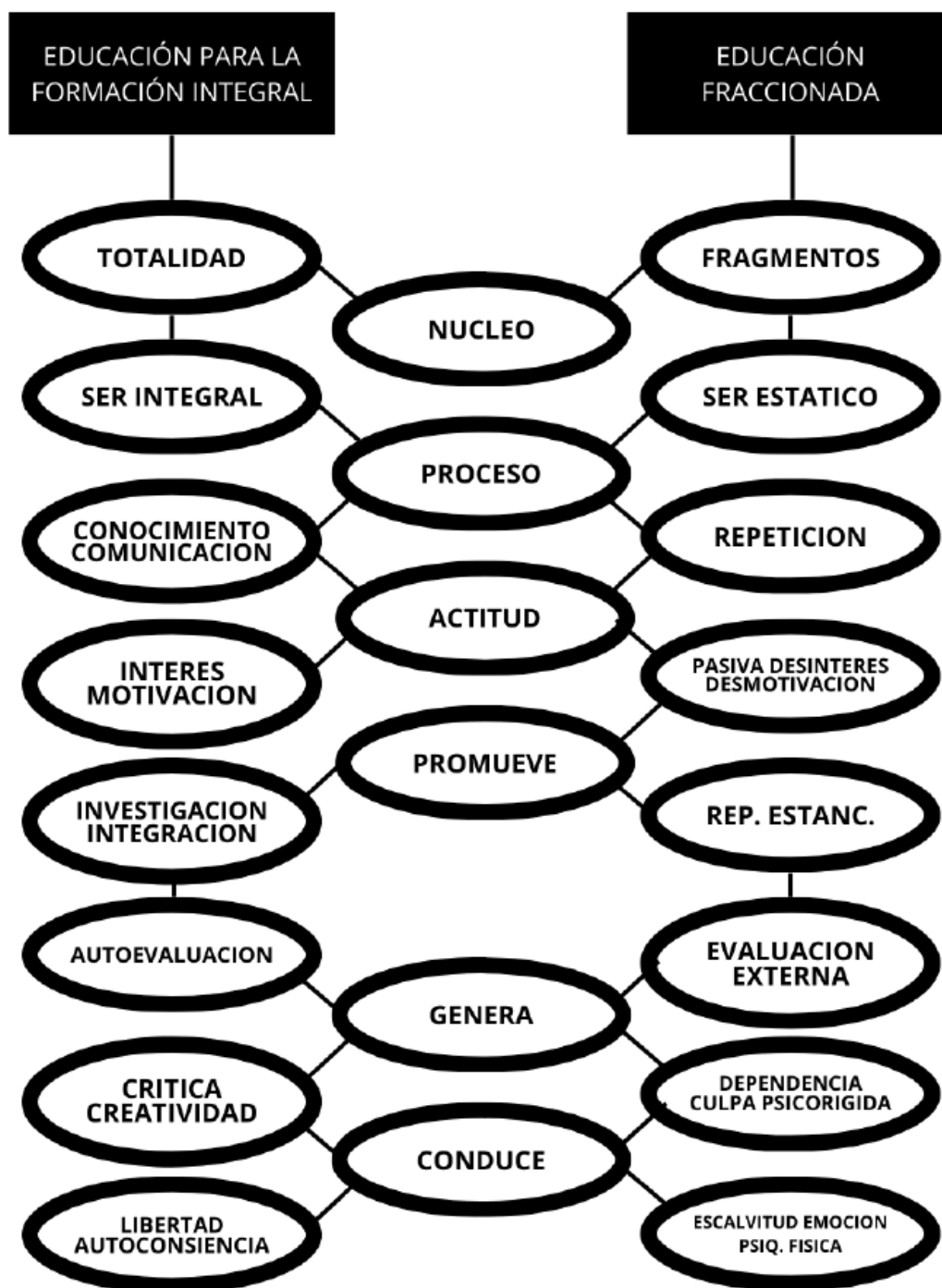
Desarrollo de las acciones: Se harán los respectivos podcasts y se entregarán a las redes sociales en la página web bioeticadeltrabajo.org, material, educativo en derechos humanos, laboral y de bioética contentivo de audios temáticos relacionados con los cursos Derechos Humanos y Derecho Internacional 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 capsulas 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 capsulas 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 pagina 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 pagina 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.
- Andres 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 Gutierrez, 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.

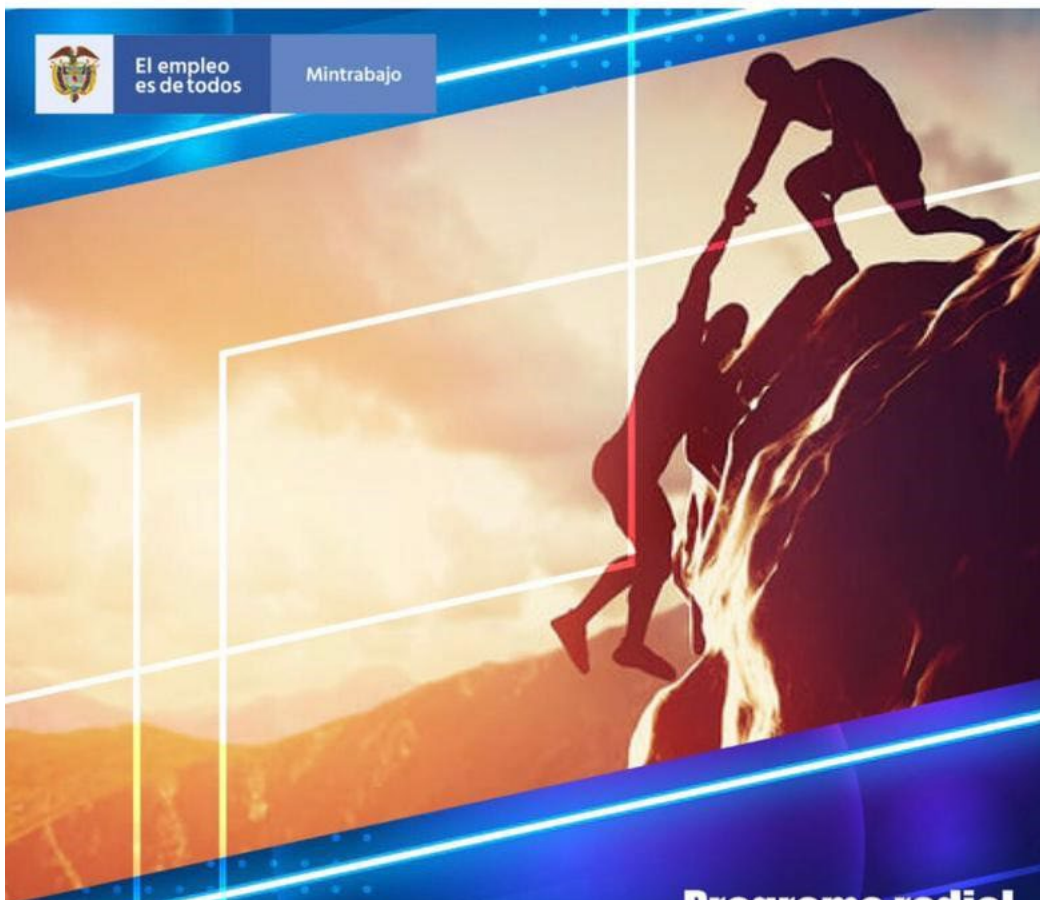
[Escúchalo aquí](#)





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



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

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre
Labor y Recreación



Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y
Cultural del Programa Radial

[Escúchalo aquí](#)



El empleo
es de todos

Mintrabajo

JULIÁN SERNA GIRALDO.

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

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre
Ecologización del trabajo

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

[Escúchalo aquí](#)



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

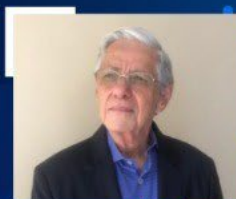
Conoce con **Julián Serna Giraldo** la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes.



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

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

Red de Radio
Universitaria de Colombia

www.bioeticadeltrabajo.org

JAMES OLARTE PEDRAZA.

Ingeniero de sonido y productor.

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

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

3. INTERVENCIÓN DE TITO MARTÍNEZ ORTIZ.

3.1 OPERATIVIZACIÓN "DESARROLLO DE UNA SESIÓN DE SEMINARIO INVESTIGATIVO"



3.2 REPERCUSIÓN DEL CONSUMO DEL CANNABIS EN EL ENTORNO LABORAL.¹¹



El tetrahidrocannabinol (THC) es una sustancia psicoactiva, con capacidad adictiva que genera los efectos buscados en el consumo recreativo del cannabis y cuya concentración se ha incrementado exponencialmente en las últimas décadas: ya no hablamos del 4% a 6% de THC que contenía en las últimas décadas del pasado siglo, sino de concentraciones que superan el 20% y que llegan a acercarse, en algunos casos, al 30%. Como consecuencia de dichas concentraciones se han disparado los ingresos en las urgencias hospitalarias por intoxicaciones agudas de THC, ingresos que no se conocía hace veinte años y que se han igualado a los causados por la cocaína. Los efectos inmediatos del consumo de cannabis tienen una gran repercusión en las capacidades necesarias para desarrollar cualquier responsabilidad laboral. Los primeros síntomas son de relajación, somnolencia y sensación de lentitud en el paso del tiempo, además de la distorsión de la percepción y el empeoramiento del tiempo de reacción y la capacidad de mantener la atención, también elaborar ideas para tomar decisiones se hace costoso y la coordinación se entorpece. La siniestralidad y las lesiones son su vertiente más peligrosa pero no la única, ya que la eficacia se ve afectada en cualquier trabajo, trato inadecuado con clientes y proveedores, facturación y responsabilidades administrativas mal realizadas, fallos en la comunicación, menor productividad. La posibilidad del accidente nunca desaparece, sea desde un corte a una caída, además, toda la plantilla la capacidad de deteriorar el clima laboral con desconfianza y tensiones. El malestar en los equipos de trabajo tiene una gran víctima que es el apego. El sentido de pertenencia y la conexión con el ideario de la entidad, al disminuir el apego, deteriora la imagen de la empresa ya que más allá de sus productos, la principal tarjeta de presentación de una entidad es su plantilla. Cuando el apego disminuye, el interés por el trabajo bien realizado se reduce y las bajas se cogen con más facilidad. Y además de las mermas en la producción,

¹¹ Asociación Proyecto Hombre. Obtenido 19/ 08/2024. Repercusión del consumo del cannabis en el entorno laboral, <https://proyectohombre.es/laboral/repercusion-del-consumo-del-cannabis-en-el-entorno-laboral/>

tendremos un incremento en la rotación del personal. Las personas que dan positivo en cannabis tienen 55% más de accidentes industriales, según un estudio publicado por C. Zwerling, J. Ryan y E.J. Orav en JAMA: The Journal of the American Medical Association, así como 85% más de lesiones y 75% más de absentismo. Frente a estas dificultades, hay que tener en cuenta que los incrementos en el consumo de cannabis se han dado en todas las franjas de edad y en todas las categorías ocupacionales, entre las que destaca la de dirección y profesionales. No hay que olvidarse de la siniestralidad en tráfico, tanto in itinere como inmisión. En el informe sobre Hallazgos Toxicológicos en Víctimas Mortales de Accidentes de Tráfico realizado en 2020, en torno a la mitad de las personas fallecidas en turismos y camiones dieron positivo en alcohol u otras drogas, y entre estas el cannabis fue la segunda sustancia ilegal más consumida, muy cercana a la primera (cocaína). La incidencia del consumo de cannabis en los accidentes de tráfico queda demostrada y está en crecimiento desde los últimos años. En Estados Unidos ya se están enfrentando a nuevas dificultades en los estados donde el consumo se ha legalizado, por ejemplo, cuando alguien del personal no está en condiciones de desarrollar sus responsabilidades laborales, pero se encuentra amparado por el marco legal que en muchos estados tiene el consumo de cannabis, incluso de forma recreativa. Están personas suponen un riesgo de accidentes y reducen la productividad, pero, a pesar de eso, el marco legal es tan confuso que es difícil tomar decisiones.

3.3 PILARES DE LA CIUDADANÍA ECONÓMICA Y LABORAL DE LAS MUJERES: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.¹²



Como ya se señaló, los instrumentos internacionales existentes permiten avanzar de manera mucho más incisiva en contra de las discriminaciones y en pro de una mayor igualdad de género. Sin embargo, hasta ahora aparecen insuficientemente utilizados, por lo que adentrarse en sus potencialidades ayudaría a acometer la tarea con mayor fuerza y a obtener mejores logros en los ámbitos laboral y productivo. El principio de no discriminación deriva de las dificultades que entraña el principio de igualdad si se considera por sí solo. Bobbio, en este sentido, habla de libertad y justicia, en lugar de igualdad: “La libertad es el valor supremo del individuo respecto del todo y la justicia es el bien supremo del todo en cuanto compuesto de partes, o, en otras palabras, la libertad es el bien individual por excelencia y la justicia es el bien social por excelencia (en este sentido virtud social, como decía Aristóteles). Queriendo conjugar los dos valores supremos del vivir civil, la expresión más correcta es libertad y justicia, no ya libertad e igualdad, desde el instante en que la igualdad no es de por sí un valor, sino que lo es tan solo en la medida en que sea una condición necesaria, aunque no suficiente, de la armonía del todo, del orden de las partes, del equilibrio interno de un sistema en el cual consiste la justicia” (Bobbio, 1993, pág. 59). Esta reflexión se inscribe en el esfuerzo analítico de un filósofo frente a la dificultad de establecer el significado descriptivo de la igualdad por la indeterminación propia del término, ya que este concepto solo existiría en oposición a algún otro referente; a este respecto cabe preguntarse ¿igualdad entre quiénes?, o ¿igualdad en qué? De ahí la importancia del derecho a la no discriminación, que se presenta como un primer componente del concepto de ciudadanía económica y laboral de las mujeres: “La consideración de la igualdad como un principio axiológico y del derecho a la no discriminación como la traducción normativa de este”. Casi todos los

¹² 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.

instrumentos internacionales sobre derechos humanos contienen cláusulas expresas de no discriminación y estas tienen tal importancia que forman parte de los enunciados generales de cada declaración o pacto. Esta transversalidad manifiesta, y acogida por las cortes internacionales, reafirma la consideración de la igualdad y la no discriminación como principios constitutivos del derecho internacional sobre derechos humanos. Si bien podría haber confusión o alegarse falta de claridad conceptual sobre el principio de igualdad en los diversos convenios, ello no se reproduce con la discriminación. Por otra parte, cabe destacar la existencia de derechos de ciudadanía en la empresa, y el hecho de que la no discriminación es un derecho laboral. La doctrina de los derechos humanos específicos o derechos fundamentales en el trabajo surge a fines de los años cincuenta y constituye un aporte trascendental de la jurisprudencia y la doctrina alemana que modificó la concepción tradicional del constitucionalismo liberal, según el cual los derechos fundamentales se consideraban solo como medios de defensa frente al poder del Estado, en calidad de derechos subjetivos públicos. Así, el origen de las posibles amenazas a estos derechos y libertades se amplía a sujetos y organizaciones que se rigen por el derecho privado. De ese modo, en la actualidad la ampliamente aceptada teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales constituye un tópico central de la doctrina iuslaboralista.

3.4 LA SUBCONTRATACIÓN Y LOS ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS Y LA DISCRIMINACIÓN EN LAS REMUNERACIONES.¹³



La subcontratación es una de las nuevas manifestaciones de la segmentación vertical de género del mercado de trabajo. Hoy, este tipo de relación se ha extendido de manera extrema y constituye una forma de competitividad sobre la base de bajos costos laborales, que origina una precarización progresiva de las condiciones de trabajo, de acuerdo con el lugar que las trabajadoras y los trabajadores ocupen en la cadena. Esta práctica no solo tiene efectos en la baja calidad de los empleos, sino, además, y de manera directa, en todos los derechos colectivos, como la posibilidad de sindicalizarse y de negociar colectivamente. Los estudios sobre el trabajo remunerado de las mujeres demuestran la mayor vulnerabilidad de estas frente a tales estrategias espurias de competitividad y el mayor impacto que pueden producirles. La respuesta jurídica tradicional de una responsabilidad subsidiaria de la empresa mandante se muestra, por lo tanto, absolutamente insuficiente e inadecuada para luchar contra estos extendidos casos de precariedad de los empleos, una de las causas estructurales del déficit de trabajo decente en la región. Si bien una revisión de los indicios para la calificación de la subordinación jurídica de la relación de trabajo esclarecería la situación del empleador y lo identificaría con la empresa principal, haciéndole asumir sus obligaciones laborales, cabe también plantearse la posibilidad de responsabilizar a quien obtiene finalmente la ganancia del conjunto del proceso, con la puesta del producto en el mercado final de consumo. La discriminación en las remuneraciones. Diversos instrumentos internacionales establecen la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres “por trabajo de igual valor”. Asimismo, textos constitucionales latinoamericanos consagran la igualdad salarial, al sostener que por trabajo igual corresponde igual salario. En contradicción con este derecho humano fundamental, las legislaciones laborales de la

¹³ 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.

región les reconocen una discrecionalidad casi absoluta a los empleadores para determinar la remuneración, pues establecen la libertad en la fijación salarial y una total flexibilidad en la estructura de las remuneraciones. Generalmente solo se fijan salarios mínimos legales e, incluso, en muchos casos diferenciados y menores en los sectores de alta concentración de empleo femenino. Dado que no existe capacidad sindical ni de negociación colectiva, la individualización progresiva y casi generalizada de las relaciones de trabajo se traduce en que estos mínimos, cuando se respetan, constituyan el único resguardo de carácter legal. De igual manera, las legislaciones permiten que trabajadores que desempeñan igual función o tarea, compartiendo frecuentemente un mismo espacio físico, tengan disímiles remuneraciones por igual tiempo de trabajo e igual rendimiento en cantidad y calidad, lo que deja a la mera racionalidad económica del empleador el lograr un igual salario por trabajo igual, y con mayor razón por trabajo de igual valor.



Figura 1.¹⁴

¹⁴ Redirect notice. (s. f.-c). https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.seps.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F20230921-Encademientos-Productivos_SEPS.pdf&psig=AOvVaw3emS1BAiGT5BEnhv6LRY7g&ust=1736885509985000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjRxqFwoTCMjw4vPA84oDFQAAAAAdAAAAABAJ

3.5 MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEABILIDAD.¹⁵



El mercado laboral colombiano es el espacio donde convergen la oferta y la demanda de trabajo, oferta formada por el conjunto de trabajadores dispuestos a emplearse, y demanda constituida por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores, ambas partes regidas por el Estado Colombiano a través de la legislación nacional y por una modalidad especial de contratos o convenciones colectivas. El mercado laboral tiene además unas características especiales que lo diferencian de los demás mercados de bienes o servicios, debido a que este se relaciona directamente con el tema de la libertad, tanto de empleadores como de empleados y la necesidad de garantizar la misma en este escenario. Regulación laboral: El mercado laboral y las relaciones laborales en Colombia están regulados en el sector privado por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), al cual se le han hecho algunas modificaciones en respuesta a las necesidades de cambio propias del mercado laboral. Dentro de las reformas se encuentra la Ley 789 de 2002, a través de la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del CST. Por su parte, el sector público se rige para trabajadores oficiales por el Decreto 2127 del 45, para trabajadores públicos, decreto 2400 del 68, 1950 del 73, 1042 y el 1045 del 78 y las leyes de carrera que son la 443 de 1998 y la 909 de 2004. Ley 1071 de 2006; ley 1474 de 2011 Decreto 1083 de 2015; Decreto 2351 de 2014, modificado por el Decreto 2278 de 2018; Decreto 961 de 2021; Decreto 2418 de 2015.

¹⁵ Mercado de Trabajo y Empleabilidad. Departamento Nacional de Planeación. Obtenido: 9/9/2024. <https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.asp>

3.6 LA PROSTITUCIÓN: UN DEBATE INACABADO.¹⁶



La prostitución es el oficio más antiguo del mundo. O al menos, eso es lo que se dice y se asume como verdad absoluta. La palabra prostitución se define según la Real Academia de la Lengua Española como la “actividad de quien mantiene relaciones sexuales con otras personas a cambio de dinero”. Existen otras definiciones creadas por teóricas feministas interesantes de presentar. Kathleen Barry, es una de las primeras en definir la prostitución como el uso del cuerpo de las mujeres como una mercancía que puede ser comprada, vendida, intercambiada, no sólo por dinero y que incluye la prostitución casual, callejera, militar, de burdeles, pornografía, turismo sexual y el mercado de novias o esposas por correspondencia. En ese sentido, el debate se centra en definir lo correcto, incorrecto, moral, inmoral, la prohibición o la permisión, de las personas que se dedican a la prostitución, en su mayoría mujeres, también llamadas prostitutas. Sin embargo, es necesario aclarar que esta actividad es posible gracias a la existencia tanto de quienes venden, como de quienes consumen, tal como lo ha señalado Marta Lamas, con el término prostitución se hace referencia únicamente de manera denigratoria a quien vende, mientras que “comercio sexual” se refiere también a quien compra. Si bien, no es reciente el debate sobre el fenómeno de la prostitución, pues lleva siglos intentando definir la forma en que debe regularse, sí que ha cobrado relevancia en las últimas décadas. Desde el movimiento feminista, que lucha por la libertad e igualdad de las mujeres, han surgido dos posturas aparentemente contradictorias. Es cierto que el movimiento feminista reprueba categóricamente la trata y la explotación sexual, sin embargo, no ha logrado llegar a consensos en su interior, respecto a la llamada prostitución voluntaria. Cuando se habla de prostitución, categóricamente se asumen dos posturas: aquella que la entiende como una forma de explotación o dominio patriarcal y, por tanto, debe ser abolida y/o prohibida; y aquella que la defiende como una libre elección de la profesión que urgentemente debe regularse y dignificarse. Para quienes

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

consideran a la prostitución como una actividad que soporta el control patriarcal, ven a las mujeres como objetos sexuales, susceptibles de mercantilización del cuerpo femenino y cosificación. En ese sentido, es impensable que un Estado permita, y peor aún, reglamente la práctica que evidentemente sitúa a las mujeres en una posición de desigualdad y discriminación. Partidarios de esta postura son determinantes al señalar que “Al regular la prostitución, el estado a través de sus legislaciones y políticas, legitima y refuerza esas desigualdades.”



Figura 2. ¹⁷

¹⁷ Valdés, I., Valdés, I., & Valdés, I. (2022, 8 junio). España abre el debate legislativo para abolir la prostitución: un ataque por tres frentes. El País. <https://elpais.com/sociedad/2022-06-08/el-gobierno-abre-el-melon-de-la-prostitucion-un-ataque-legislativo-por-tres-frentes.html>

3.7 RIESGOS PARA LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.¹⁸



Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas. Los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes: insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo; cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal; horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles; falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo; condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes; cultura institucional que permite los comportamientos negativos; apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria; violencia, acoso u hostigamiento; discriminación y exclusión; funciones laborales poco definidas; promoción insuficiente o excesiva; inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Más de la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal, donde no hay protección regulatoria en materia de salud y seguridad. Con frecuencia, estos trabajadores operan en entornos laborales inseguros, durante largas horas, con escaso o nulo acceso a protecciones sociales o financieras, y se enfrentan a la discriminación, todo lo cual puede redundar en detrimento de la salud mental. Aunque pueden los riesgos psicosociales pueden encontrarse en todos los sectores, algunos trabajadores tienen más probabilidades de estar expuestos a esos riesgos que otros, por la labor que realizan o los entornos en que se desempeñan y la manera de hacerlo. Los trabajadores de la salud, humanitarios o en situaciones de emergencia a menudo tienen que realizar tareas que conllevan riesgos. Las recesiones económicas o las emergencias humanitarias y de salud pública provocan riesgos como la pérdida de empleos, la inestabilidad financiera, la reducción de las oportunidades de empleo o el aumento del desempleo. El lugar de

¹⁸ Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. Obtenido 29/09/2024.: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

trabajo puede constituir un entorno que amplifique problemas generales que afectan negativamente a la salud mental, incluidas la discriminación y la desigualdad basadas en factores como la raza, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad, el origen social, la condición de migrante, la religión o la edad. Las personas con trastornos mentales graves tienen más probabilidades de ser excluidas del empleo, y de ser objeto de trato desigual cuando están empleadas. Permanecer sin trabajo también representa un riesgo para la salud mental. El desempleo, la inseguridad laboral y financiera y la pérdida reciente del empleo son factores de riesgo de intento de suicidio. elevados de exposición a eventos adversos, lo que puede afectar negativamente a su salud mental.



Figura 3.¹⁹

¹⁹ Sandoval, N. (2023, 19 mayo). Promoción de la salud mental en el trabajo. Fundación Saldarriaga Concha. <https://www.saldarriagaconcha.org/promocion-de-la-salud-mental-en-el-trabajo/>

3.8 ACTOS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.



Las exigencias y órdenes necesarias para mantener disciplina.

Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución.

Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.

Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos.

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos.

La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Estrategias de promoción y prevención del acoso laboral.

3.9 ESTÍMULOS QUE PROPICIAN LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES.



En el estudio de Moncada, Díaz, González y Pieschacón se pretende dar cuenta de las características de un medio social que crea y estimula falsas necesidades humanas justificadas por las carencias materiales, fomentando la ESCA: “En buena medida el dinero sustituye el sentido de la vida, originalmente planteado por los consultados / participantes. Es el móvil, lo que se requiere obtener: los consumidores lo desean para pagar por estar en el mundo de la ESC, y los adolescentes para hacerse una vida en ella”. En la ESCA la libertad es el valor afectado como se ha dicho en repetidas ocasiones y debe ser jurídicamente tutelado como eje central de los principios de desarrollo humano. Para los adolescentes, la siguiente pedagogía nos permite comprender y argumentar frente a la descomposición ético-política como anota Orozco Vargas: “La libertad es la posibilidad que tenemos de decidir por nosotros mismos cómo actuar en las diferentes situaciones que se nos presentan en la vida. El que es libre elige, entre determinadas opciones, la o las que le parecen mejores o más convenientes, tanto para su propio bienestar como el de los demás o el de la sociedad en general. Las personas libres piensan muy bien lo que van a hacer antes de decidirse a actuar de una u otra manera, pues saben que la libertad no es sinónimo de hacer “lo que se nos dé la gana”, y que la mayoría de nuestros actos tienen consecuencias buenas o malas dependiendo del grado de responsabilidad con el que actuemos.”. En cuanto a la dignidad humana; como fundamento para la defensa de los adolescentes y que se ve afectada en la ESCA, Marchiori y de Battistelli señalan: “La dignidad humana hace referencia al valor esencial e intransferible de todo ser humano, independientemente de su condición social o económica, raza, religión, edad, sexo, etc. La dignidad humana constituye la base de todos los derechos. La referencia a la dignidad humana está siempre presente en los instrumentos fundacionales del derecho internacional de los derechos humanos nacido luego de concluida la Segunda Guerra Mundial” Este principio es la prioridad para el reconocimiento de los derechos de los adolescentes. Arenas Higuera y Quintero Bueno

los enuncian como una relación de derechos sexuales y reproductivos que consisten en: “Ser respetados/as, no pueden ser instrumentalizados/as o usados/as como objetos o cosa sexual o instrumentos de procreación violencia sexual, trata de personas, pornografía y prostitución, vida, libertad seguridad, igualdad, intimidad, información, educación, tener o no hijos contraer o no matrimonio; atención y protección de salud disfrute del progreso científico; libertad de reunión y participación política; no sometimiento a maltratos”. Para el ejercicio del libre albedrío y su aplicación se requiere de un mínimo de bienestar que se relaciona con la autonomía y dignidad humana, el Departamento Nacional de Planeación los enuncia como garantes de la calidad de vida de los adolescentes así: “A la existencia: Tener las condiciones esenciales para preservar su vida ser querido y respetado. Al desarrollo: Tener las condiciones básicas para progresar en su condición y dignidad humana y contar con las condiciones adecuadas para su desarrollo, afectivo, físico mental y social. A la ciudadanía: Ser tratados como ciudadanos (como personas participantes y con todos los derechos) y que tengan las condiciones básicas para la vida en sociedad, ejercer la libertad y tener intimidad. A la protección: No ser afectado por factores perjudiciales para la integridad humana no estar en situación de riesgo, no ser descuidado y no ser objeto de abuso físico, sexual o mental”. Para comprender la gravedad de esta violencia y vejamen a la dignidad humana revisaremos las tendencias resultantes de esta vulneración, intensificada por factores socioculturales, entornos y familias disfuncionales. La ESCA genera una situación en la que es más débil el adolescente; porque cuando son obligados a vender sus cuerpos, los explotadores degradan la dignidad humana y oscurecen la ética, Es urgente recuperar este camino para encontrar los valores.

3.10 ACCIDENTE DE TRABAJO.



Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo, el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Art. 3° L. 1562/12).



Figura 4.²⁰

²⁰ Contreras, G. (s. f.). Accidentes de trabajo: ¿qué medidas debe tomar su empresa? <https://www.blog-qhse.com/es/accidentes-de-trabajo>

3.11 QUE ES LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO.



Las funciones de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial son:

“1. Formular, orientar, coordinar, dirigir y evaluar los planes, programas, proyectos y procesos para desarrollar las políticas de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo, con el fin de dar cumplimiento a las normas legales, reglamentarias y convencionales sobre trabajo.

Hacer seguimiento y evaluación a la implementación y cumplimiento de la política de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo.

Coordinar y articular, con las demás dependencias del Ministerio, el desarrollo de las políticas de trabajo y empleo a nivel territorial.

Dirigir, coordinar y evaluar el cumplimiento de las funciones a cargo de las direcciones territoriales, e inspecciones de trabajo con métodos y procedimientos unificados.

Dirigir y coordinar las acciones relacionadas con los procedimientos aprobados para la inscripción de organizaciones sindicales, elección de juntas directivas, depósito de estatutos y la cancelación del registro sindical.

Orientar, en lo de su competencia, el desarrollo de los programas y actividades de prevención, inspección, vigilancia y control de trabajo sobre las empresas asociativas de trabajo, las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado.

Establecer los lineamientos y las acciones para la autorización, vigilancia, prevención y control de las empresas de servicios temporales y de aquellas que desarrollen actividades de intermediación laboral.

Coordinar la inspección, vigilancia y control, para el cumplimiento de las normas del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Formular los lineamientos para fomentar la cultura de cumplimiento de las normas en materia de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, en lo de su competencia.

Conocer y resolver los recursos de apelación y queja interpuestos contra las providencias proferidas por los directores de las direcciones territoriales con excepción de las relacionadas con el Sistema de Riesgos Profesionales.

Dirigir y orientar los estudios para generar modelos que identifiquen el riesgo laboral en los diferentes sectores económicos, y orientar planes y programas de intervención en sectores críticos de inspección preventiva en materia de trabajo y seguridad social.

Implementar el modelo operativo de atención al ciudadano en las direcciones territoriales, en coordinación con la Secretaría General del Ministerio.

Resolver los impedimentos y recusaciones que se presenten en las actuaciones administrativas laborales que adelanten los directores territoriales.

Dirigir la organización, administración y custodia de la información y documentación relacionada con el archivo sindical de las organizaciones sindicales en todo el territorio nacional.

Orientar y participar en la aplicación de los mecanismos de solución de los conflictos de trabajo, de conformidad con la Ley.

Dirigir y coordinar las acciones necesarias para la convocatoria, designación de árbitro y pago de honorarios para los tribunales de arbitramento en los conflictos laborales colectivos.

Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional y la observancia de sus recomendaciones en el ámbito de su competencia.

3.12 ¿SOBRE QUÉ TIPO DE MEDIDAS ESTATALES SE DEBE REALIZAR LA CONSULTA PREVIA?



La consulta previa procede respecto de cualquier medida legislativa o administrativa de carácter general o particular que afecte directamente a una comunidad étnica. Se entiende por afectación directa el impacto positivo o negativo de una medida sobre las condiciones sociales, económicas, ambientales o culturales que constituyen la base de la cohesión de una comunidad étnica. Una medida afecta directamente a una comunidad cuando, por ejemplo: Altera sus estructuras sociales, espirituales, culturales, de salud y/o ambientales. Impacta sobre las fuentes de sustento ubicadas al interior de su territorio. Impide adelantar los oficios que proveen el sustento a la comunidad. Ocasiona un desplazamiento o necesario reasentamiento de la comunidad en otro lugar distinto a su territorio. Interfiere elementos definitorios de la identidad o cultura del pueblo concernido. Un elemento esencial para determinar la afectación directa es el territorio. El concepto de territorio tiene dos sentidos: Geográfico: Es la extensión de tierra legalmente reconocida a favor de las comunidades, por ejemplo, los resguardos o territorios colectivos. Territorio amplio: Incluye las zonas de ocupación habitual de las comunidades étnicas, también llamadas zonas de influencia o no adjudicadas, en las cuales miembros de las comunidades desarrollan sus actividades sociales, culturales o espirituales, como cementerios o lugares de ceremonias; y económicas, como uso de los suelos o las aguas para cultivos, caza o pesca.²¹

²¹ ABC CONSULTA PREVIA A COMUNIDADES ÉTNICAS Circular 12 de 2024. Defensa jurídica del Estado. Obtenido 10/11/2024//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.defensajuridica.gov.co/docs/BibliotecaDigital/Documentos%20compartidos/0757.pdf>

3.13 CONTENIDO DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.



En octubre de 2005, la Conferencia General de la UNESCO aprobó por aclamación la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. Por primera vez en la historia de la bioética, los Estados Miembros se comprometían, y comprometían con ello a la comunidad internacional, a respetar y aplicar los principios fundamentales de la bioética reunidos en un único texto. Al abordar los problemas éticos que plantean la medicina, las ciencias de la vida y las tecnologías conexas en sus vertientes relacionadas con el ser humano, la Declaración, como se infiere del propio título, fundamenta los principios en ella consagrados en las normas que rigen el respeto de la dignidad de la persona, los derechos humanos y las libertades fundamentales. Por el hecho de inscribir la bioética en los derechos humanos internacionales y de garantizar el respeto por la vida de las personas, la Declaración reconoce la interrelación existente entre la ética y los derechos humanos en el terreno concreto de la bioética. Junto con la Declaración, la Conferencia General de la UNESCO aprobó una resolución en la que instaba a los Estados Miembros a hacer todo lo posible para poner en práctica los principios enunciados en la Declaración y nos invitaba a adoptar las medidas apropiadas para velar por la aplicación del texto, lo que comprende darle una difusión lo más amplia posible. Consciente de la excepcional capacidad que posee el ser humano para reflexionar sobre su propia existencia y su entorno, así como para percibir la injusticia, evitar el peligro, asumir responsabilidades, buscar la cooperación y dar muestras de un sentido moral que dé expresión a principios éticos, Teniendo en cuenta los rápidos adelantos de la ciencia y la tecnología, que afectan cada vez más a nuestra concepción de la vida y a la vida propiamente dicha, y que han traído consigo una fuerte demanda para que se dé una respuesta universal a los problemas éticos que plantean esos adelantos. Reconociendo que los problemas éticos suscitados por los rápidos adelantos de la ciencia y de sus aplicaciones tecnológicas deben examinarse teniendo en cuenta no sólo el respeto debido a la dignidad de la persona humana, sino también el respeto universal y la observancia de los derechos

humanos y las libertades fundamentales. Resolviendo que es necesario y conveniente que la comunidad internacional establezca principios universales que sirvan de fundamento para una respuesta de la humanidad a los dilemas y controversias cada vez numerosos que la ciencia y la tecnología plantean a la especie humana y al medio ambiente, Recordando la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos aprobada por la Conferencia General de la UNESCO el 11 de noviembre de 1997 y la Declaración Internacional sobre los Datos Genéticos Humanos aprobada por la Conferencia General de la UNESCO el 16 de octubre de 2003.



Figura 5. ²²

²² Juancnagal. (2014, 3 abril). BIOÉTICA y DERECHOS HUMANOS 1a PARTE. Emergencia Vital. <https://emergenciavital.org/2014/04/03/bioetica-y-derechos-humanos-1a-parte/>

3.14 ¿CÓMO FUNCIONARÁ EL NUEVO ESQUEMA DE PILARES DE LA REFORMA PENSIONAL?²³



El articulado dice que habrá cuatro pilares: solidario, semicontributivo, contributivo y de ahorro voluntario complementario. Cada uno está dirigido para un grupo poblacional en específico, pero, quienes cotizan tendrán que hacerlo en Colpensiones, sin excepción. El pilar solidario es para quienes no tienen pensión, como quedó en el articulado, se aplica para personas con puntaje Sisbén hasta C3. Allí lo que se propone es entregar una renta de \$223.800, monto que podría variar con los años. Estos recursos se entregarán a hombres con 65 o más años, y mujeres desde 60 años, que no tienen pensión. El pilar semicontributivo se dirige para todas las personas que lograron cotizar mínimo 300 semanas en el Régimen de Prima Media, RPM, o para aquellos quienes alcanzaron 900 semanas en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, Rais.

²³ 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-38872704>

3.15 TITULARES DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA.²⁴



La jurisprudencia de la Corte Constitucional, en línea con el modelo social de discapacidad⁷ señala básicamente, por ejemplo, que no se necesita una pérdida de capacidad laboral calificada para ser titular del derecho y “que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”⁸ Precisamente la H. Corte Constitucional en un reciente pronunciamiento llamó la atención sobre la necesidad de seguir el enfoque social de discapacidad para la determinación de la procedencia de la estabilidad laboral reforzada. “Por último, la Sala Plena hizo un llamado respetuoso a los jueces para que se abstengan de utilizar la expresión “discapacidad severa, moderada y leve” para hacer alusión a la pérdida de capacidad laboral que se debe probar en algunos casos para gozar de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. La expresión que se está utilizando no se adecúa al enfoque social de discapacidad que acoge la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues la discapacidad, a la luz de este enfoque, no es una condición médica, que pueda tildarse como severa, moderada o leve.

²⁴ Escuela Nacional Sindical. Manual de Derechos Laborales. 2019. Medellín

4. INTERVENCIÓN DE CARMEN SOFÍA TAMARA OCHOA.

4.1 "A LAS 5 DE LA MAÑANA ESTOY EN LA CALLE CON MI MAMÁ VENDIENDO PAÑUELOS": EL RELATO DE VALENTINNE, UNA BOLIVIANA DE 9 AÑOS, Y DE OTROS NIÑOS QUE TRABAJAN.²⁵



A las 5 de la mañana estoy en la calle con mi mamá vendiendo pañuelos": el relato de Valentinne, una boliviana de 9 años, y de otros niños que trabajan. Todos los días muy temprano antes del amanecer, Valentinne se despierta para salir a trabajar con su madre. "Me levanto a las cuatro de la mañana", le cuenta esta niña boliviana de 9 años a la periodista de la BBC Eva Ontiveros. "A las cinco, estoy en la calle con mi mamá. Vendo pañuelos porque las mañanas en La Paz son frías y todo el mundo necesita uno", explica. Lo hace hasta el mediodía. En el otro lado del mundo en Bangladesh, la situación no es muy diferente: "Cuando empezó el confinamiento, comencé a trabajar de nuevo para ayudar a mis padres y hermanos", dice Imran. Aunque solo tiene 11 años, trabaja a tiempo completo haciendo bolsas de papel en un taller de reciclaje en la capital, Daca. Si bien en los últimos años se ha hecho un gran progreso en la reducción del trabajo infantil en todo el mundo, el impacto de la pandemia ha provocado un serio retroceso. Cuando muchos padres perdieron su trabajo y las escuelas cerraron, muchos niños tuvieron que salir a buscar una forma de sustento. Aumento del trabajo infantil por primera vez en 20 años Valentinne dejó de estudiar en marzo de 2020, cuando su escuela cerró por la cuarentena. Hoy día, trabaja desde temprano por la mañana con su madre Nancy, de 23 años, que es lustrabotas. "Mi mamá me anotó en la escuela, pero no pude ir a clase ni un día. Ni siquiera me compré mis útiles escolares. Los cuadernos que tengo son del año pasado y la mayoría de las páginas están vacías", dice. "Pero lo que más extraño son mis amigos y el tiempo para jugar". Trabajo infantil: el trago amargo del mate, la bebida nacional argentina. El número de niños que trabajan en todo el mundo ha aumentado por primera vez en dos décadas hasta alcanzar los 160 millones, según un reporte conjunto publicado por Unicef y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Solo en los últimos

²⁵ Eva Ontiveros, BBC News. "A las 5 de la mañana estoy en la calle con mi mamá vendiendo pañuelos": el relato de Valentinne, una boliviana de 9 años, y de otros niños que trabajan. Obtenido: 12/08/2024. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57427486>

cuatro años, 8,4 millones de niños más ha empezado a trabajar, mientras que otros millones están en riesgo como resultado de la pandemia. Esto echa por tierra con 20 años de progresos en este frente, dicen Unicef y la OIT. Según el informe, ha habido un aumento significativo de niños trabajadores de entre 5 y 11 años, que ahora representan poco más de la mitad de la cifra total global de trabajo infantil. Además, el número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajos peligrosos (definidos como trabajos que pueden dañar su salud y seguridad física o mental) ha aumentado en 6,5 millones a 79 millones desde 2016. Jacob, que viven en Ghana es uno de ellos: Me llamo Jacob, tengo 13 años y vivo en Chorkor, una comunidad pesquera en la capital, Acra. Me levanto todos los días a las 4 de la mañana para ayudar a mi tía a ahumar pescado para vender. Mis tareas son ir a buscar madera, limpiar el pescado y acomodarlo primero en unas parrillas y luego en otras más grandes. Los menores que trabajan como "voluntarios" en minas de Corea del Norte. Cuando las escuelas abrieron después del confinamiento no regresé porque mi tía posponía su promesa de comprarme un uniforme nuevo. No puedo usar el viejo porque los ratones se comieron las mangas. Ya pasó un año, y todavía sigo en la casa. Si no tuviese que trabajar, me hubiera gustado ir al colegio y hacerme soldado. También me gustaría ir a la escuela para ayudar a quienes no saben leer y escribir a poner información en sus celulares. Este aumento ha sido impulsado por una combinación de factores como el crecimiento de la población, las crisis recurrentes, la extrema pobreza y la falta de medidas de protección social adecuadas. América Latina y Asia han mejorado desde 2016, pero están en riesgo de perder lo que han ganado por la pandemia de covid-19. En el África subsahariana, 16,6 millones de niños se sumaron a las estadísticas en los últimos cuatro años. De hecho, hay más trabajo infantil en esa región del mundo que en el resto del mundo combinado. Trabajar de niño afecta tu vida... y a las futuras generaciones. "El trabajo infantil afecta la vida del niño, pero también tiene un efecto intergeneracional. Los niños pueden ir a la escuela, pero cuando no pueden aprender y progresar, esto limita sus oportunidades futuras, perpetuando el ciclo de la pobreza", le dice a la BBC Claudia Cappa, asesora de Unicef y coautora del informe. "Sé que estudiar es importante", dice Valentinne. "Por ejemplo, cómo hacer sumas y restas. Cuando alguien compra mis pañuelos, sé si lo que me pagan está bien o si tengo que dar cambio". Pero la madre de Valentinne dice que no puede cubrir el costo de la educación

virtual de la niña: "Mi teléfono celular es viejo y los datos son muy caros. No puedo pagarlos". Aunque el trabajo infantil es más frecuente entre los niños que entre las niñas, cuando se tienen en cuenta las tareas domésticas (realizadas durante al menos 21 horas a la semana), la brecha de género se reduce. Valentinne también ayuda con el cuidado de los niños. "Después del almuerzo, mi madre vuelve al trabajo y yo me quedo en casa con mis hermanos menores. Me gustaría ir al patio a jugar con ellos, pero no puedo por la pandemia. Uno de mis días más felices fue cuando fui a la piscina pública. Ojalá pudiera volver algún día y aprender a nadar ". "El trabajo infantil también tiene un impacto en el desarrollo emocional y el bienestar del niño, y es un riesgo para su salud física y mental", señala Cappa. En Bangladesh, Imran también ha abandonado la escuela por completo, aunque antes del confinamiento se las arreglaba para asistir algunas horas al día. En el peor momento de la pandemia, la familia de Imran tuvo que abandonar la capital y trasladarse temporalmente a su aldea. Imran se quedó en Daca para seguir trabajando en la tienda de papel reciclado y se fue a vivir con su propietario. "Luego, la tienda también cerró por el confinamiento, y comencé a ir a Azad bhai [un centro del Servicio de Protección Infantil de Emergencia respaldado por Unicef]. Me daban tres comidas al día y a veces dormía allí también", cuenta Imran. El centro también le ofrecía servicios de salud, materiales de higiene, sesiones de talleres para aprender habilidades útiles en la vida cotidiana, asesoramiento y servicios recreativos, pero después de dos meses de vivir solo en Daca, dice que "comenzó a sentirse muy triste". Cuando se levantó la cuarentena, la familia se reunió y ahora todos viven en su casa de una habitación en un barrio densamente poblado de la capital. Irán trabaja desde la mañana hasta la noche y no va a la escuela. Iniciativas locales "Estamos perdiendo terreno en la lucha contra el trabajo infantil, y el año pasado no ha facilitado esa lucha", señala Henrietta Fore, directora ejecutiva de Unicef. Pero el impacto potencial de la pandemia podría evitarse si los gobiernos aplicaran las medidas adecuadas, dice el informe de la OIT/Unicef. Los beneficios infantiles universales, el aumento de la inversión en educación, el regreso de los niños a la escuela y la promoción de un mejor trabajo para los adultos (para que las familias no tengan que depender de los niños para complementar sus ingresos) pueden tener un impacto y ayudar a revertir la tendencia. En algunos lugares, las intervenciones locales están comenzando a producir resultados positivos para algunos niños, como en

el caso de Dana, una niña palestina de 13 años que vive en Jordania, y que dejó de vender hebillas y lazos para el pelo en las calles hace tres meses gracias a una ONG local que cuenta con el apoyo de Unicef. "Ahora me gusta estar en mi casa con mi familia y vengo aquí para tomar clases. Me encanta aprender árabe y matemáticas y jugar con otros niños", dice. "Quiero estudiar y espero que cuando sea grande pueda ser peluquera". Sin embargo, si no se implementan más medidas, se estima que cerca de 50 millones de niños más comenzaran a hacer trabajo infantil para fines de 2022, según el informe. "Otro efecto negativo del trabajo infantil es el riesgo de lesiones a largo plazo y el desarrollo de problemas de salud de por vida, lo que a su vez perpetúa el ciclo de la pobreza", dice Cappa." Desde que tenía nueve años, trabajé recolectando basura en la calle y la vendía para reciclar", cuenta Mohammad, de 12 años, de Amman, en Jordania. "Un día, llevaba un paquete grande a la espalda, pero pesaba demasiado y me caí. Me rompí un dedo y me lastimé las dos piernas". Una organización benéfica local, patrocinada por Unicef, vio a Mohammad trabajando en la calle y se ofreció a ayudarlo. "Este programa ha cambiado mi vida. Me llevaron al médico y mi dedo se ha curado", dice. "Estoy muy feliz ahora porque puedo estudiar. Vengo aquí tres días a la semana y realmente disfruto haciendo clases en la computadora.

4.2 TRABAJO: MUJERES EN LA INDUSTRIA DE LA MARIHUANA LEGAL EN COLOMBIA.²⁶



Colombia es un país que trágicamente en los últimos años fue conocido por el comercio ilegal de drogas ilícitas que han generado bandas de narcos y dañado la vida de muchos hombres y mujeres en el país. Ahora, el país del norte de los andes se está convirtiendo en uno de los mayores productores de cannabis del mundo y ha creado un nuevo mercado laboral en la localidad rural de Pesca, Boyacá. Colombia es un país que trágicamente en los últimos años fue conocido por el comercio ilegal de drogas ilícitas que han generado bandas de narcos y dañado la vida de muchos hombres y mujeres en el país. Ahora, el país del norte de los andes se está convirtiendo en uno de los mayores productores de cannabis del mundo y ha creado un nuevo mercado laboral en la localidad rural de Pesca, Boyacá. La ciudad tiene 8000 habitantes, y la actividad emplea a unas 195 personas, dos tercios de ellas mujeres, en su mayoría madres solteras, por lo que es posible comprender la importancia de la industria para la región. Eso hace Clever Leaves, un operador multinacional y productor autorizado de cannabis medicinal de calidad farmacéutica. Además, presentan esfuerzos de responsabilidad social corporativa de la compañía fueron impulsados por el conocimiento de las realidades económicas y sociales de las comunidades. Según datos presentados por la empresa basado en un análisis demográfico de la población actual de sus empleados en Colombia, 61,4% son mujeres y en el cultivo en Pesca, Boyacá, llega hasta más 70% de mujeres trabajando en la industria del cannabis. Contribuir al impacto social del empoderamiento de las mujeres. El trabajo en la industria del cannabis proporciona ingresos estables y apoyo para fortalecer el papel de las mujeres en la sociedad, así como su autonomía financiera. Para aumentar el bienestar y la seguridad de sus empleados, existe un servicio de almuerzo y transporte en el lugar para los empleados que trabajan en las instalaciones de cultivo y laboratorio. Desde Clever Leaves logran identificar su condición por medio de

²⁶ Gabriel de Lucia Murga.info@industriacannabis.com.ar. Buenos Aires – Argentina. Obtenido 18/08/2024. <https://www.industriacannabis.com.ar/es/el-potencial-de-la-industria-cannabica-para-la-generacion-de-empleo/>

conversaciones con psicólogos internos sobre la formación de sus familias en las entrevistas de selección y cuando se inscriben en el proceso de alta de la seguridad social. Esta situación ha permitido enfocar sus esfuerzos en diseñar actividades de bienestar para sus familias, ofrecer capacitación técnica para su desarrollo futuro y promover un programa de empoderamiento de las mujeres. Además, ofrecen clases de inglés para empleados colombianos. Así fue, con Beatriz Porras, Ingeniera Agrónoma y coordinadora del área de propagación desde Clever Leaves. “La empresa me dio la oportunidad de adquirir mucha más experiencia y ser pues digamos, la ingeniera agrónoma que soy hoy en día, además de potencializar mis habilidades”, dijo a Industria Cannabis. “Creo que es demasiado importante (el cultivo de cannabis medicinal) contribuir no solamente a la mejora de pacientes que necesitan el cannabis, sino también porque esa es una fuente de empleo para muchas zonas que se encuentran cercanas a este cultivo. Es bueno para la economía y realmente potencializa el desarrollo de esas comunidades, ver que chicas jóvenes, cómo las cuales se encuentran trabajando con nosotros tienen una oportunidad de trabajo.

4.3 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.²⁷

²⁷ Scotiabank Colpatria. Mujeres pioneras de la banca en Colombia. Obtenido 25/08/2024. <https://www.scotiabankcolpatria.com/sala-de-prensa/compromiso-social/Mujeres-pioneras>.

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 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.²⁸



Figura 6.²⁹

²⁸ 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.

²⁹ Mujeres en el sistema financiero. (s. f.). Deloitte México. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/mujeres-en-el-sistema-financiero.html>

4.4 VALOR INTERPRETATIVO DE LAS NORMAS DE DERECHOS HUMANOS.³⁰



Doctrinalmente los derechos fundamentales son condición sine qua non del Estado constitucional democrático, por su cualidad de elementos objetivos del ordenamiento jurídico nacional; valen así en todos los ámbitos del derecho, y proporcionan las directrices para la legislación, la administración de justicia y la jurisprudencia. Incluso, un análisis del constitucionalismo americano pone de manifiesto que estos admiten el concepto de derechos implícitos: aquellos que, aun cuando no tienen un reconocimiento expreso en las diversas fuentes de derechos humanos fundamentales, son esenciales de la persona humana. Los derechos implícitos se deducen de valores, principios, fines y razones históricas que alimentan el derecho positivo constitucional e internacional. Otro aspecto doctrinario de interés es el valor interpretativo de las normas de derechos humanos, en la medida en que constituyen los parámetros de conformidad según los cuales deben ser interpretados todos los ordenamientos jurídicos nacionales, desde las normas constitucionales hasta la más mínima resolución administrativa o judicial. Por otra parte, las obligaciones que impone a los Estados el derecho internacional de los derechos humanos son fundamentalmente dos: el deber de abstención de conculcar los derechos humanos y el deber de garantía de estos. Con respecto a la última, existe un consenso doctrinal acerca de que al Estado le concierne asegurar la práctica eficaz de los derechos humanos con todos los medios a su alcance, a saber, instituciones, normas internas y procedimientos judiciales. Según Fappiano (1997), quien cita diversos pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la obligación de los Estados de garantizar los derechos no se agota en la existencia de normativas que los reconozcan, sino que comporta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure realmente un eficaz ejercicio de estos. Cabe recordar que la voz Estado involucra no solo a los gobiernos sino también al resto de los poderes que lo conforman, y en particular al poder judicial, que no puede excusarse de aplicar los derechos humanos en sus fallos, alegando

³⁰ 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.

la falta de ley interna. A pesar de su importancia, el deber de garantía ha sido subutilizado en las demandas y estrategias de género, si se considera que, junto a la doctrina y a la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales de derechos humanos, tiene consagración expresa en diversos instrumentos internacionales, especialmente en el artículo 1, inciso 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. Los Estados deben garantizar, proteger y prevenir la violación de los derechos humanos, y al no cumplirse este deber, es posible hacer efectivo el derecho a su exigibilidad jurídica. La remoción de obstáculos para el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos por parte de las mujeres se encuentra claramente dentro de las obligaciones de los Estados, por lo que estos deben responder frente a los órganos de jurisdicción internacionales.



Figura 7.³¹

³¹ Academia, & Academia. (2021, 10 diciembre). Los Derechos Humanos. De la teoría a la práctica - Academia Nacional de Medicina de Colombia. Academia Nacional de Medicina de Colombia - Órgano consultor del Gobierno Nacional en temas de salud y educación médica. <https://anmdocolombia.org.co/los-derechos-humanos-de-la-teoria-a-la-practica/>

4.5 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.³²



El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana. Hace parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social. El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y de servicios complementarios, incorporados en la Ley 100 de 1993 y en otras normas. La Seguridad Social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y es prestado por entidades públicas y privadas. Evita desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras. De acuerdo con la Ley 100 de 1993, el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se compone de los sistemas de pensiones, de salud y de riesgos laborales y de los servicios sociales complementarios. Componentes del Sistema (Ley 100 de 1993)

De acuerdo con la Ley 100 de 1993, el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se compone de los sistemas de pensiones, de salud y de riesgos laborales y de los servicios sociales complementarios. Sistema General de Pensiones: El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas en la Ley 100 de 1993. También propende por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones. Está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten. El primero es el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación

³² Departamento Nacional de Planeación. Seguridad social integral. Obtenido: 9/9/2024.
<https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/seguridad-social-integral.aspx>

Definida que es de carácter público y es administrado por Colpensiones. El segundo es el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, que es de carácter privado y es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías. Sistema General de Seguridad Social en Salud: El Sistema General de Seguridad Social en Salud tiene por objeto regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio a toda la población, en todos los niveles de atención. Es operado por las Entidades Promotoras de Salud (EPSs) y la prestación del servicio está a cargo de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPSs) Un elemento fundamental en el sistema de salud de Colombia, establecido por la Ley 100 de 1993 es el Fondo de Solidaridad y Garantía, FOSYGA, ahora Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud ADRES. La misión principal de este Fondo es administrar los recursos generados por las contribuciones de todos los ciudadanos y canalizarlos a la prestación de servicios de salud de calidad para la población. Para más información consultar a la Subdirección de Salud.



Figura 8.³³

³³ Seguridad social integral. (s. f.). <https://www.cali.gov.co/educacion/publicaciones/166657/seguridad-social-integral/>

4.6 ABOLICIÓN DE LA PROSTITUCIÓN.³⁴



La RAE (2019) define la prostitución como “la actividad de quién mantiene relaciones sexuales con otras personas a cambio de dinero”. Sin embargo, esta escueta definición de prostitución como intercambio de sexo por dinero, encubre dos características fundamentales: el hecho clave de que las prostitutas son mujeres y que no es sexo, es un cierto tipo de sexo, que consiste en que el varón tenga un orgasmo usando como medio el cuerpo de otra persona. Una definición alternativa que contemple esta realidad sería “la prostitución es una práctica por la que los varones se garantizan el acceso grupal y reglado al cuerpo de las mujeres” (De Miguel, 2012). Todo esto, es una cuestión de género, ya que el 97% de las personas en situación de prostitución son mujeres y el 99% de las personas que consumen prostitución son hombres. Esta realidad que afecta a millones de mujeres y niñas en todo el mundo está en proceso de aumento y expansión en las sociedades formalmente igualitarias, como en España, siendo este el primer país consumidor de prostitución a nivel europeo y el tercero a nivel mundial, en función de los datos de Naciones Unidas (ONU, 2015). El abolicionismo es el único modelo viable para afrontar esta realidad. Hace ya siglos que desde el movimiento feminista se ha hablado de la abolición de la prostitución, porque se considera uno de los privilegios más antiguos de los hombres sobre nuestros cuerpos. Esta postura busca erradicar la prostitución como fin último, siguiendo un modelo anti patriarcal y anticapitalista. Se basa en la desmercantilización, para que los cuerpos de las mujeres dejen de ser considerados mercancía de una vez por todas. Para que ningún cuerpo pueda tener precio. Entendiendo que las mujeres no somos mercancía ni objeto de consumo, y que la construcción de las mujeres prostitutas no es más que un mecanismo que tiene el sistema para apropiarse una vez más de sus cuerpos y lucrarse de su actividad (como también lo hace en otros muchos ámbitos considerados como «privados»). Como conclusión, cabe destacar que las soluciones a cuestiones tan arraigadas

³⁴ Celia Melcón Rodríguez. Para la liberación, abolición de la prostitución. Obtenido 16/09/2024. <https://www.sexpol.net/para-la-liberacion-abolicion-de-la-prostitucion/>

socioculturalmente y con tantos intereses económicos por parte de la industria de la explotación sexual requieren políticas públicas comprometidas. Desde una perspectiva feminista, que lucha por la igualdad, no nos podemos olvidar de todas las mujeres que se encuentran dentro del entramado de la prostitución.



Figura 9.³⁵

³⁵ Ortega, F. F. (2023, 24 febrero). El acoso abolicionista a las trabajadoras sexuales es contrario a la ley y al Convenio 190 de la OIT -. Viento Sur. <https://vientosur.info/el-acoso-abolicionista-a-las-trabajadoras-sexuales-es-contrario-a-la-ley-y-al-convenio-190-de-la-oit/>

4.7 LAS TENDENCIAS DEL EMPLEO A NIVEL GLOBAL.³⁶



La recuperación del mercado de trabajo seguirá siendo débil hasta 2023. Las pérdidas de empleo y la caída de la renta del trabajo marcaron 2021, al igual que el año anterior. Los países de ingresos bajos y medianos bajos son los que han salido peor parados. Además, las personas que ya se enfrentaban a una desventaja en el mercado laboral — como las mujeres, los jóvenes, las personas mayores y los trabajadores migrantes— han experimentado mayores pérdidas de empleo que otros grupos. La repercusión desigual de la crisis en los mercados de trabajo se entiende mejor examinando las horas de trabajo. Los datos sobre la pérdida de horas de trabajo colocan en primer plano a quienes se han quedado sin empleo o han abandonado la fuerza de trabajo, y también a aquellos que han seguido trabajando, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, pero cuyas horas de trabajo han disminuido como consecuencia de la pandemia. En algunas ocasiones, se ha remunerado la diferencia de horas de trabajo mediante planes públicos o privados de mantenimiento del empleo, y en otras no. Una vez ajustados al crecimiento demográfico, el empleo, las horas trabajadas y la participación en la fuerza de trabajo se mantuvieron por debajo de los niveles anteriores a la pandemia en 2021 y se espera que permanezcan así al menos hasta 2023. En 2022 se prevé que la proporción de horas trabajadas con respecto a la población de 15 a 64 años se mantenga un 1,8 por ciento por debajo de su nivel de 2019³; las correspondientes proporciones proyectadas son un 1,7 por ciento por debajo del nivel de 2019 para el empleo y un 1,1 por ciento por debajo del nivel de 2019 para la población activa. Tomando como referencia una semana laboral de 48 horas, el descenso de horas trabajadas equivalía a un déficit de unos 125 millones de puestos de trabajo a tiempo completo en todo el mundo en 2021 en relación con el cuarto trimestre de 2019. El déficit de empleo en 2021 fue de 92 millones, y el descenso de la tasa de participación en la fuerza de trabajo (o tasa de actividad) en relación con los niveles de 2019 corresponde a un déficit de mano de obra de 67 millones de personas

³⁶ Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2022. Organización Internacional del Trabajo 2022 Primera edición 2022

(gráfico 1.4). Si bien los déficits son cada vez menores, se prevé que sigan siendo importantes en 2023. Con el continuo crecimiento de la población aumenta el número de personas que contabilizan los indicadores clave del mercado de trabajo, a pesar de que los coeficientes correspondientes, como la relación entre empleo y población (o tasa de empleo), se mantienen por debajo de sus niveles anteriores a la crisis. Por este motivo, se espera que las cifras totales relativas a las horas trabajadas, el empleo y la mano de obra a nivel mundial superen en 2022 sus niveles de 2019. Si la actividad económica se recupera, se prevé que las horas trabajadas por persona empleada asciendan hasta situarse en torno a los niveles anteriores a la crisis, pero el empleo y el crecimiento de la mano de obra van a la zaga.



Figura 10.³⁷

³⁷ IE Insights. (2019, 31 enero). Las cinco tendencias que marcan el futuro del trabajo | IE Insights. <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/las-cinco-tendencias-marcan-futuro-del-trabajo/>

4.8 CONSEJOS PARA UNA SANA CONVIVENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO.³⁸



Pasamos la mayoría de nuestro tiempo en la oficina, esto implica estar en permanente contacto con otras personas de diversos tipos de personalidad y diferentes ciclos emocionales, siendo natural que puedan presentarse situaciones incómodas o complejas que impactan nuestro bienestar físico y psicológico. Este tipo de situaciones pueden afectar negativamente el clima laboral de la oficina y causar una disminución de la productividad y generar insatisfacción en los empleados, lo que afectará el desempeño en nuestras labores diarias. Los Comités de Convivencia Laboral, buscan de forma permanente fomentar relaciones positivas y armoniosas entre los trabajadores de la comunidad universitaria, queremos compartir algunos consejos que nos permitirán mantener una sana convivencia con nuestros compañeros de trabajo y evitar los conflictos laborales.

Proyectar una buena actitud: Antes que criticar las actuaciones de los demás, lo recomendable es evaluar si estamos haciendo lo correcto o no en nuestro trabajo. El negativismo es contagioso y perjudica el clima de trabajo. Es importante tratar de mantener relaciones cordiales con todos los compañeros y construir un ambiente positivo y colaborativo al interior de la Institución.

Evitar la suposición: Creer en las buenas intenciones de las personas es siempre un buen comienzo de las relaciones personales y laborales. Tranquilizarse y dejar de desconfiar y pensar mal de las actuaciones de los demás hará que podamos enfocarnos en lo que realmente importa: cumplir con nuestro trabajo, adquirir experiencia y desarrollar nuestra carrera profesional.

Ser solidario: Tratar de ayudar siempre que sea posible a los compañeros de trabajo es una actitud que afianza las relaciones y el buen ambiente de trabajo. No se trata de hacer

³⁸ Consejos para una sana convivencia en el puesto de trabajo. Obtenido 8/10/2024. Tomado de blog.acsendo.com y adaptado por el Comité de Convivencia Laboral. <https://unab.edu.co/consejos-para-una-sana-convivencia-en-el-puesto-de-trabajo/>

el trabajo de los demás, se trata de apoyarse y colaborar para que todos alcancemos nuestras metas, lo cual aumentará la satisfacción y la productividad de todos.

Ser sincero: En ocasiones las personas toman actitudes que nos molestan o afectan el normal desarrollo de nuestro trabajo, lo ideal en estos casos es hablar directamente con el compañero y comentarle la situación con buena actitud, respeto y claridad. Si se hace de esta manera, seguramente encontraremos una solución efectiva y los demás sabrán que estamos en capacidad de expresar lo que pensamos sin ningún inconveniente.



Figura 11.³⁹

³⁹ Una buena convivencia laboral. (s. f.). Visa. <https://www.visa.com.co/dirija-su-negocio/pequenas-medianas-empresas/notas-y-recursos/liderazgo/buena-convivencia-laboral.html>

4.9 LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES EN DIFERENTES PARTES DEL MUNDO.

Para entender el fenómeno debemos tener en cuenta las siguientes formas de ocurrir, que explicaremos en este listado de circunstancias, causas y hechos. Globalmente los escenarios de la ESCA reflejan lo siguiente: “En el mundo existen 115 millones de niñas, niños y adolescentes en actividades laborales peligrosas de los cuales el 64 por ciento son varones y el 36 por ciento mujeres y niñas”. Tepelus encontró desde el punto de vista global, lo siguiente: “Desde mediados de 1990, el comercio del sexo con niños ha aumentado en otros focos a través de varios sectores de la sociedad en todo el mundo. De acuerdo con los datos estimados por Naciones Unidas (UN) en 1988, más de dos millones de niños se ven obligados anualmente en todo el mundo a entrar en el mercado de la explotación sexual comercial. Esta explotación se produce en todos los países, aunque principalmente en los del suroeste de Asia, Latinoamérica, África y Europa del Este. El mundo occidental es responsable por la mayor demanda de sexo con niños. Romero documenta: “Niños de todo el mundo viven sometidos en redes de prostitución, tráfico, turismo con fines sexuales y pornografía. En especial, los menores entre 12 y 14 años del Sudeste asiático, Sudamérica y Centroamérica son los más susceptibles de padecer cualquier tipo de abuso y de malos tratos. La globalización y el aumento del turismo han provocado la apertura de fronteras y ha trasladado este fenómeno a diferentes países. Por otro lado, el uso masivo de Internet ha contribuido a extender la pornografía infantil en todo el mundo. UNICEF calcula que la industria de la prostitución infantil genera más de 12.000 millones de dólares anuales, convirtiéndose en el tercer negocio ilegal más lucrativo después del tráfico de drogas y armas”. Sobre la situación en Asia, el Instituto del tercer mundo SUNS revela: “Solamente en Asia sudoriental hay aproximadamente un millón de niñas y niños que ejercen la prostitución, muchos de ellos víctimas de grupos de la mafia o que han sido engañados por pederastas. Pero en el negocio del sexo con niños también participan redes de países occidentales que envían información sobre niños que ejercen la prostitución por todo el mundo a través de la pornografía en línea. La creciente internacionalización de la venta de niños y de la prostitución y la pornografía infantil es un fenómeno particularmente alarmante”. Según los informes de la UNICEF “existen 100 millones de niños abandonados en todo el mundo

de los cuales 40 millones pertenecen a América Latina”. Autores como Forselledo evidencian el siguiente panorama: “Investigaciones de organismos no gubernamentales han apuntado que más o menos el 65% de niños de la calle en las capitales de los países de América Latina se envuelven en la explotación sexual. De estos el 15% sobreviven de lo que obtiene por prostituirse y el 50% se ha involucrado en algún modo de prostitución, aunque no de manera sistemática”.



Figura 12.⁴⁰

⁴⁰ Masvida. (2018, 11 octubre). Luchando contra la Explotación Sexual Comercial Infantil (ESCI). Fundación Más Vida. <https://www.fundacionmasvida.org/nicaragua-escl/>

4.10 LA JORNADA LABORAL.



Jornada ordinaria: Es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. (Art. 158 C.S.T.). / Trabajo suplementario: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. (Art. 159 C.S.T.). / Trabajo ordinario y nocturno: 1). Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (10:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.). (Art. 160 C.S.T.). / Jornada máxima: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto; b). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. c). El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número

de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Art. 161 C.S.T).



Figura 13.⁴¹

⁴¹ Bonerp, & Bonerp. (2023, 24 noviembre). Reducción de la jornada laboral - BoneRP. Bonerp -. <https://www.bonerp.com/2023/07/25/reduccion-de-la-jornada-laboral/>

4.11 ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO LABORAL.



Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes:

1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.
2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional.
3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes.
6. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios.
7. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública. (Art. 2º D. 2090/2003).

4.12 CONFLICTO ARMADO Y CONSULTA PREVIA.



Desconoció el Gobierno Nacional el derecho fundamental a la consulta previa de la comunidad indígena Yukpa con ocasión de la implementación de la Zona Veredal Transitoria de Normalización en el municipio de La Paz, departamento del Cesar, sin haber consultado previamente a la comunidad esta decisión para prever, conjurar o mitigar posibles afectaciones a su territorio ancestral, pese a que se trata de una medida temporal y transitoria que tiene como objetivo garantizar el Cese al Fuego y de Hostilidades Bilateral y Definitivo y la Dejación de las Armas (CFHBD y DA), e iniciar el proceso de preparación para la reincorporación de las estructuras de las FARC-EP en lo económico, lo político y lo social de acuerdo con sus intereses, además del tránsito a la legalidad? La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional encuentra pertinente crear nuevos espacios de concertación con las autoridades de los pueblos indígenas con el fin de acordar medidas que prevengan, mitiguen o compensen en los impactos generados por la implantación de los Espacios territoriales de capacitación y reincorporación. Por lo anterior la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional decide ordenar a la Presidencia de la República - Alto Comisionado de la paz y al Ministerio del Interior hacer una evaluación de la ubicación y el funcionamiento del Espacio Territorial de Capacitación y Reincorporación (ETCR) de La Paz, Cesar, con el fin de estudiar si se debe modificar, suprimir u prorrogar ésta. En el caso de que la ETCR genere efectos negativos en los derechos territoriales, de autogobierno y autodeterminación de la comunidad indígena Yukpa, se deberá realizar consulta previa de dicha comunidad indígena en el término de 4 meses contados a partir de la fecha de evaluación.⁴²

⁴² Sentencia T-713 de 2017 Corte Constitucional de Colombia

4.13 PRINCIPIOS DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.

En el ámbito de la presente Declaración, tratándose de decisiones adoptadas o de prácticas ejecutadas por aquellos a quienes va dirigida, se habrán de respetar los principios siguientes.

Artículo 3 Dignidad y derechos humanos

1. Se habrán de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales.
2. Los intereses y el bienestar de la persona deberían tener prioridad con respecto al interés exclusivo de la ciencia o la sociedad.

Artículo 4 Beneficios y efectos nocivos. Al aplicar y fomentar el conocimiento científico, la práctica médica y las tecnologías conexas se deberían potenciar al máximo los beneficios directos e indirectos para los pacientes, los participantes en las actividades de investigación y otras personas concernidas, y se deberían reducir al máximo los posibles efectos nocivos para dichas personas.

Artículo 5 Autonomía y responsabilidad individual. Se habrá de respetar la autonomía de la persona en lo que se refiere a la facultad de adoptar decisiones, asumiendo la responsabilidad de éstas y respetando la autonomía de los demás. Para las personas que carecen de la capacidad de ejercer su autonomía, se habrán de tomar medidas especiales para proteger sus derechos e intereses.

Artículo 6 Consentimiento

1. Toda intervención médica preventiva, diagnóstica y terapéutica sólo habrá de llevarse a cabo previo consentimiento libre e informado de la persona interesada, basado en la información adecuada. Cuando proceda, el consentimiento debería ser expreso y la persona interesada podrá revocarlo en todo momento y por cualquier motivo, sin que esto entrañe para ella desventaja o perjuicio alguno.
2. La investigación científica sólo se debería llevar a cabo previo consentimiento libre, expreso e informado de la persona interesada. La información debería ser adecuada, facilitarse de forma comprensible e incluir las modalidades para la revocación del consentimiento. La persona interesada podrá revocar su consentimiento en todo momento y por cualquier motivo, sin que esto entrañe para ella desventaja o perjuicio alguno. Las excepciones a este principio deberían hacerse únicamente de conformidad con las normas éticas y jurídicas aprobadas por los Estados, de forma compatible con los principios y disposiciones enunciados en la presente Declaración, en particular en el Artículo 27, y con el derecho internacional relativo a los derechos humanos.
3. En los casos correspondientes a investigaciones llevadas a cabo

en un grupo de personas o una comunidad, se podrá pedir además el acuerdo de los representantes legales del grupo o la comunidad en cuestión. El acuerdo colectivo de una comunidad o el consentimiento de un dirigente comunitario u otra autoridad no deberían sustituir en caso alguno el consentimiento informado de una persona. Respeto de la vulnerabilidad humana y la integridad personal Al aplicar y fomentar el conocimiento científico, la práctica médica y las tecnologías conexas, se debería tener en cuenta la vulnerabilidad humana. Los individuos y grupos especialmente vulnerables deberían ser protegidos y se debería respetar la integridad personal de dichos individuos. Artículo 9 Privacidad y confidencialidad. La privacidad de las personas interesadas y la confidencialidad de la información que les atañe deberían respetarse. En la mayor medida posible, esa información no debería utilizarse o revelarse para fines distintos de los que determinaron su acopio o para los que se obtuvo el consentimiento, de conformidad con el derecho internacional, en particular el relativo a los derechos humanos. Artículo 10 Igualdad, justicia y equidad Se habrá de respetar la igualdad fundamental de todos los seres humanos en dignidad y derechos, de tal modo que sean tratados con justicia y equidad. Artículo 11 No discriminación y no estigmatización Ningún individuo o grupo debería ser sometido por ningún motivo, en violación de la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales, a discriminación o estigmatización alguna. Artículo 12 Respeto de la diversidad cultural y del pluralismo. Se debería tener debidamente en cuenta la importancia de la diversidad cultural y del pluralismo. No obstante, estas consideraciones no habrán de invocarse para atentar contra la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales o los principios enunciados en la presente Declaración, ni tampoco para limitar su alcance. Artículo 13 Solidaridad y cooperación Se habrá de fomentar la solidaridad entre los seres humanos y la cooperación internacional a este efecto.

4.14 PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA REFORMA PENSIONAL.⁴³



¿Con cuántas semanas se van a pensionar las mujeres con hijos? Si una mujer, por ejemplo, está en el régimen de prima media y tiene 1.150 semanas cotizadas, menos de las 1.300 que reglamenta la ley, se le empezarán a descontar 50 semanas por cada hijo que tenga hasta llegar a 1.000, pero no puede ser menor a ese número de semanas, que es el requisito mínimo para poderse pensionar.

Sin embargo, hay un artículo que dice que las madres se podrán pensionar con 850 semanas, pero otro señala que el mínimo es 1.000, lo que significa que se debe esperar la reglamentación.

¿Si nunca cotizó, puede aspirar a algún tipo de jubilación?

El Pilar Solidario de la reforma pensional está dirigido a garantizar una renta básica solidaria para amparar las condiciones mínimas de subsistencia de los adultos mayores pobres y de hombres mayores de 55 años con discapacidad o mujeres mayores de 50 años, que, sin ser considerados adultos mayores, poseen una pérdida de capacidad laboral igual o superior a 50% y no poseen una fuente de ingresos que garantice su vida digna ni hayan cotizado para poderse pensionar.

¿Cuántas semanas va a necesitar para pensionarse?

Cuando entre en vigor el nuevo sistema, los hombres se podrán pensionar con 1.300 semanas cotizadas. Las mujeres podrán pensionarse, incluso, con 850 semanas cotizadas al sistema pensional a partir de 2036. El articulado también dice que las mujeres verán una reducción en el número de semanas requeridas hasta llegar a las 1.000 semanas en 2036. Sin embargo, las mujeres podrán aplicar, además el beneficio de reducir 50 semanas por hijo y hasta por tres hijos. El artículo que permitió sumar el

⁴³ 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-388127204>

beneficio de reducción de semanas por hijos se aprobó en la Cámara de Representantes sin aval del Gobierno Nacional por sus implicaciones fiscales, lo que quiere decir que se puede caer en una demanda ante la Corte Constitucional. Por otro lado, el Gobierno se comprometió a reducir antes de 2026 la edad de pensión y semanas cotizadas para indígenas, campesinos, y población negra: “en razón a la diferencia entre la esperanza de vida general de los colombianos y la esperanza de vida de quienes pertenecen a los pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombiana, raizales; palenqueras y campesina”. El DANE será la entidad encargada de calcular las semanas con las que se jubilarán.



Figura 14.⁴⁴

⁴⁴ Colombia, M. (2024, 17 abril). Atención ciudadanos: cientos de miles de jóvenes perderán con la reforma pensional 2024 | Más Colombia. Más Colombia. <https://mascolombia.com/jovenes-y-reforma-pensional-2024/>

4.15 CARACTERÍSTICAS DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: SENTENCIA T-098 DE 2015 CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA.



La estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé debido a su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad. La figura de la estabilidad laboral reforzada ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

5. PROLOGO.

5.1 LA ESCUELA NACIONAL DE CARABINEROS “ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO”⁴⁵

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.

⁴⁵ <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 sombrero 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.

6. IMÁGENES.⁴⁶

⁴⁶ 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:

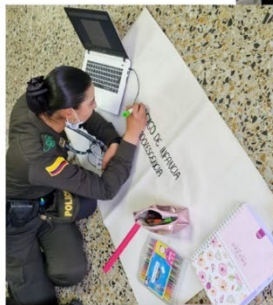
Historia de los derechos humanos, derecho internacional público, los derechos humanos y la institución policial, constitución política de Colombia de 1991, lecciones aprendidas y soluciones amistosas en casos de procedimientos policiales, nociones básicas del derecho internacional humanitario, fuentes 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.



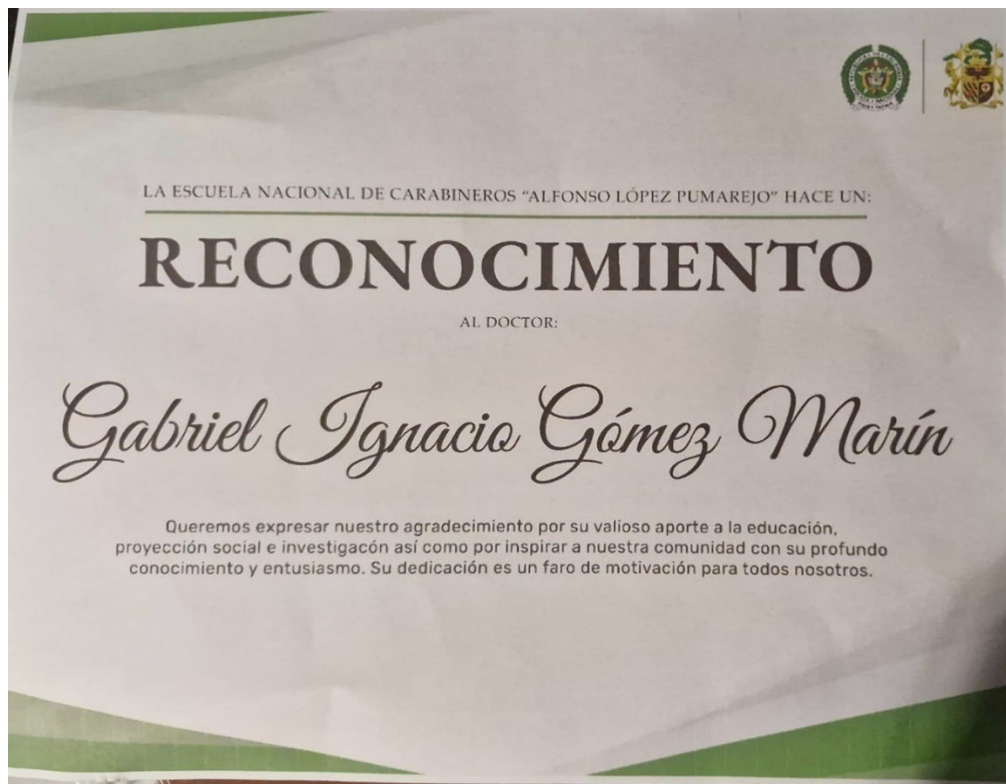






Mapas mentales
estudiantes escuela carabineros



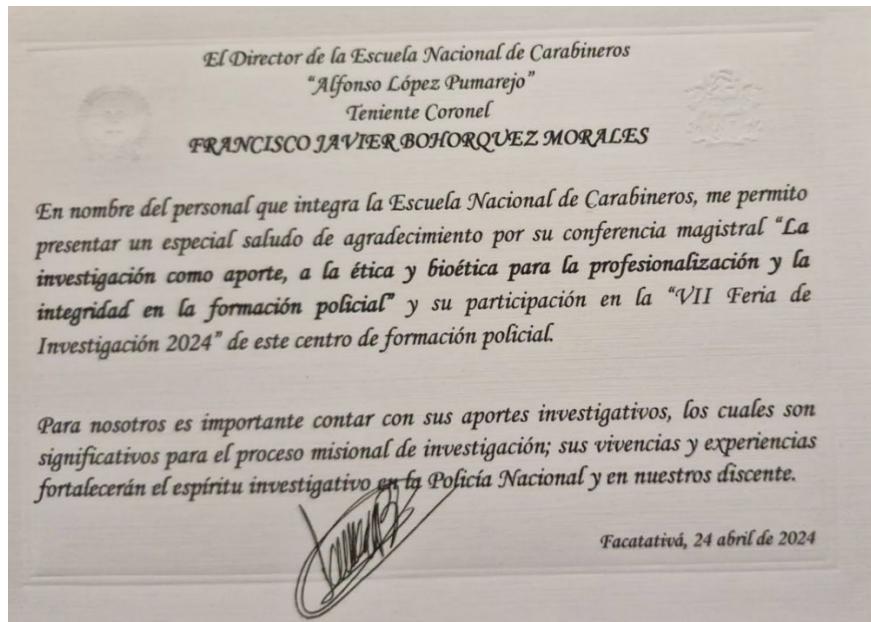
















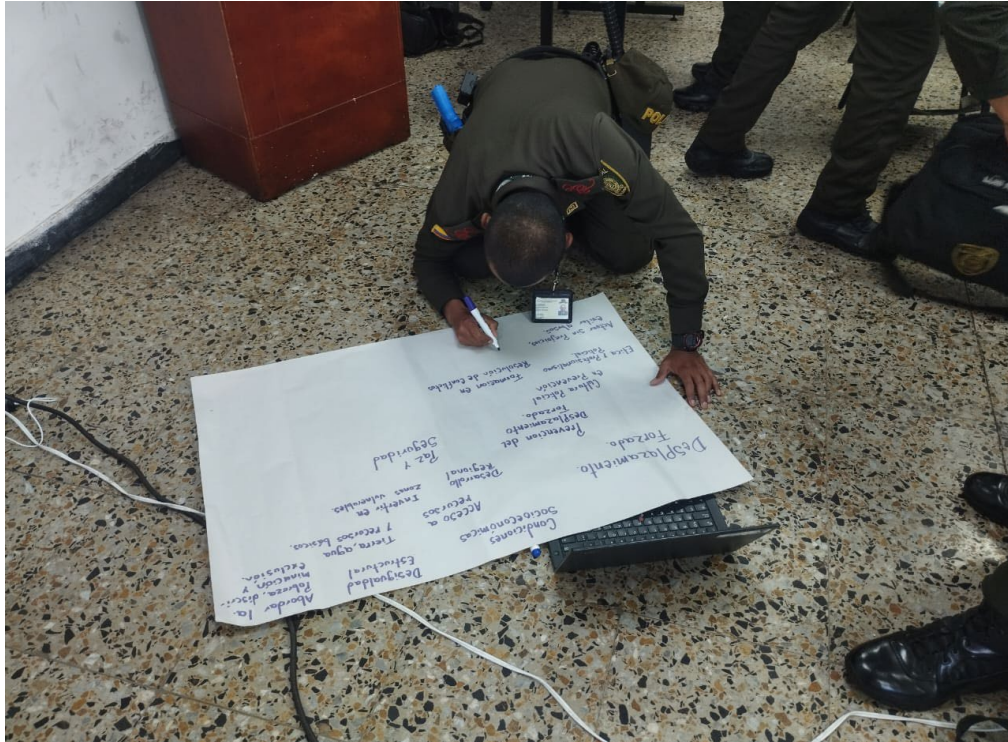


Clase en la biblioteca





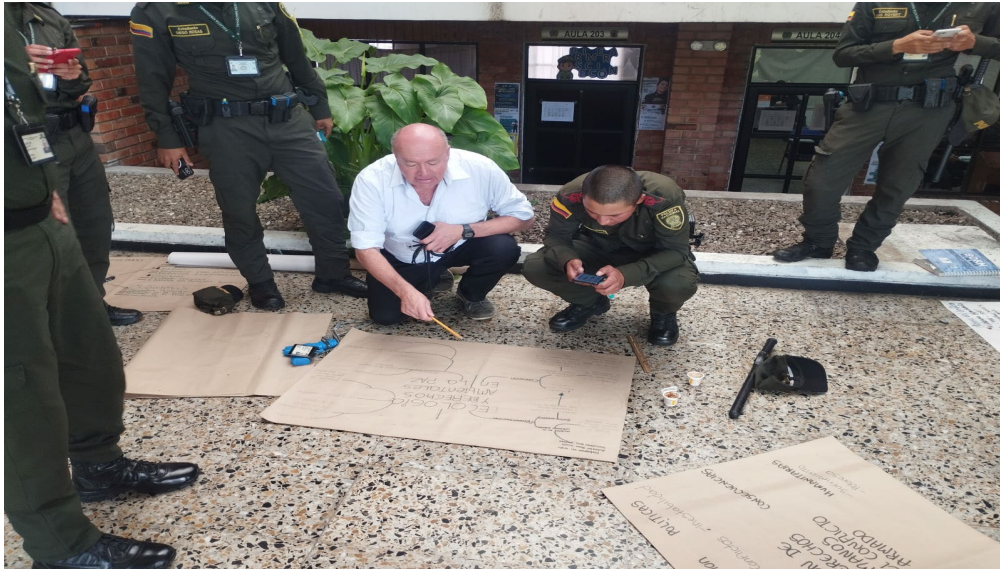












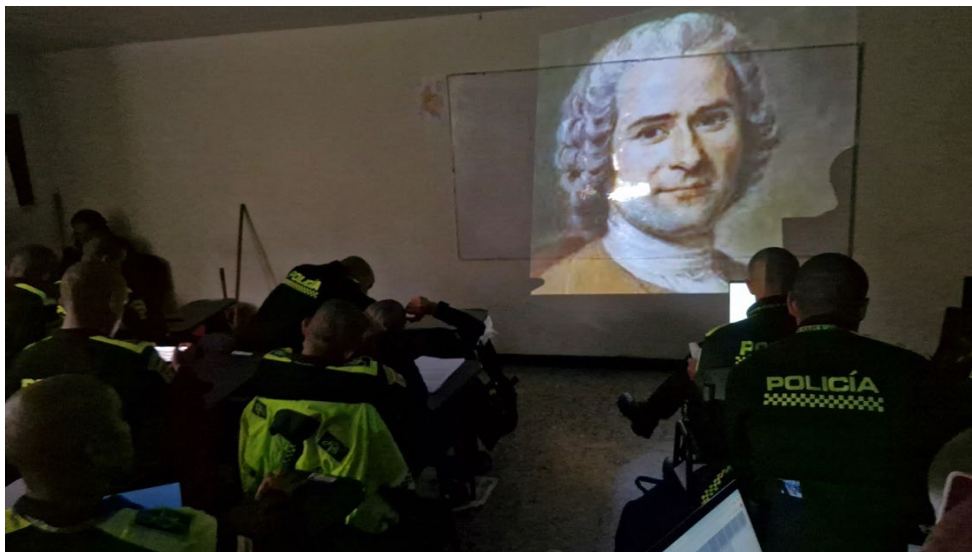
























Archivo vertical y podcast





























Actividad Autobiografia



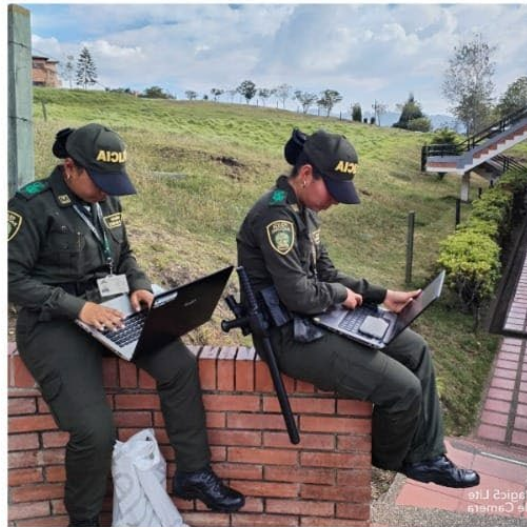








podcast





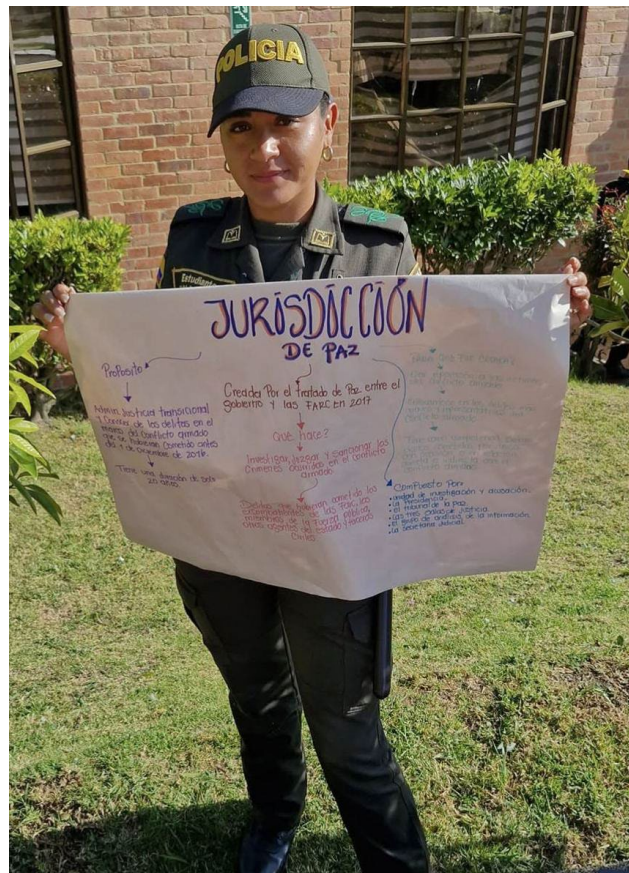


COLLAGE

**Escuela
carabineros**



















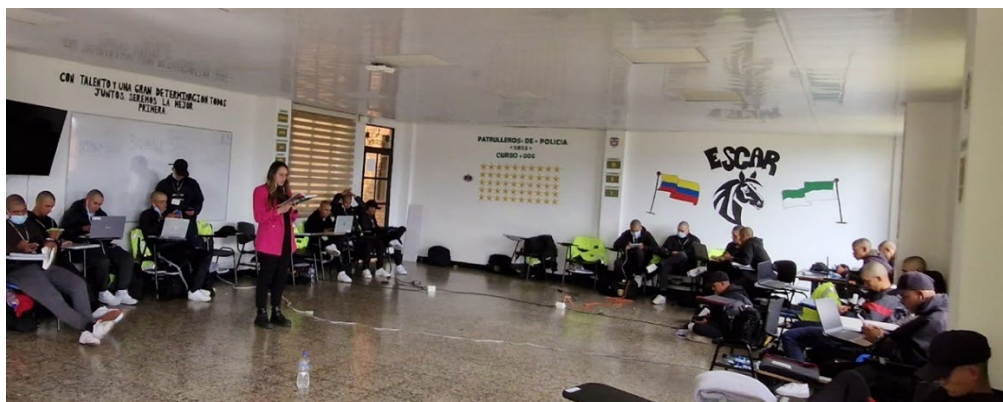
























7. LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES.

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.⁴⁷

Característica propia del seminario es contar con una biblioteca. En las Universidades Alemana es muy típico tener biblioteca de la universidad (Universitabibliothek) 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.

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

⁴⁷ 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 PERSONAL: 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 JUST/CIA 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.

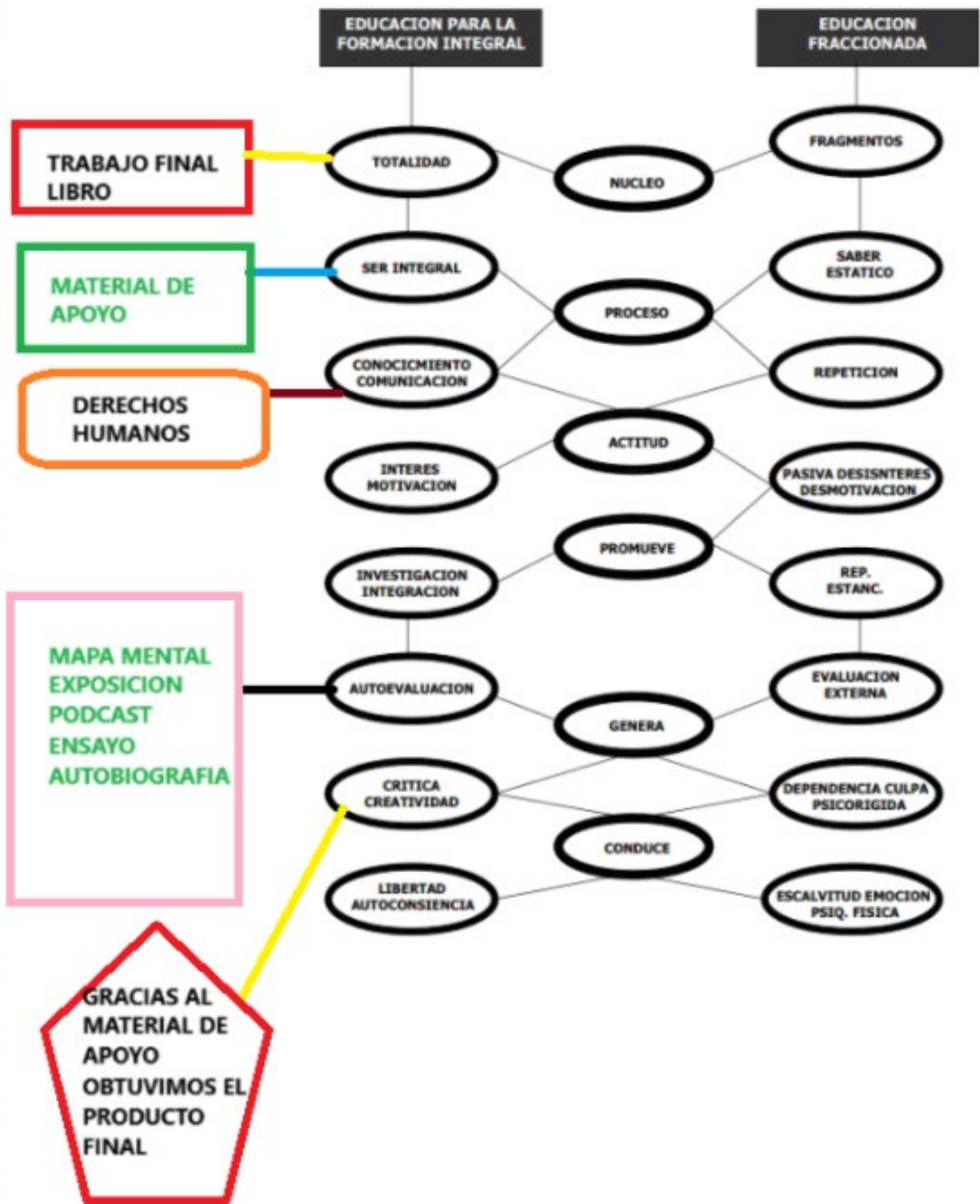
Hoy, tenemos el privilegio de entregar una mención honorífica a un personal destacado, que ha encarnado estos valores en cada paso de su carrera, alguien que ha puesto su conocimiento, su esfuerzo y su humanidad.

Por último 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.



8. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

"A las 5 de la mañana estoy en la calle con mi mamá vendiendo pañuelos": el relato de valentinne, una boliviana de 9 años, y de otros niños que trabajan.	92
¿Cómo funcionará el nuevo esquema de pilares de la reforma pensional?	89
¿Sobre qué tipo de medidas estatales se debe realizar la consulta previa?	86
Abolición de la prostitución.	104
Accidente de trabajo.	83
Actividades de alto riesgo laboral.	114
Actividades:	15
Actos que no constituyen acoso laboral.	80
Análisis comparativos.	40
Antecedentes.....	11
Apropiación social del conocimiento:.....	46
Características de la estabilidad laboral reforzada: sentencia t-098 de 2015 corte constitucional de colombia.....	120
Caracterización de la innovación: seminario – investigativo.....	12
Comisiones:	13
Composición conceptual sobre teorías.....	37
Conflicto armado y consulta previa.....	115
Consejos para una sana convivencia en el puesto de trabajo.....	108
Contenido de la declaración universal sobre bioética y derechos humanos.	87
Estado del arte.	31
Estímulos que propician la explotación sexual comercial de adolescentes.	81
Evaluación:	14
Gestión docente:	44
Identificación y caracterización de la innovación:	48

Imágenes.....	128
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:	50
Intervención de Carmen Sofia Tamara Ochoa.	91
Intervención de Tito Martínez Ortiz.....	67
Justificación.....	23
Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”	122
Explotación sexual comercial de adolescentes en diferentes partes del mundo.	110
Jornada laboral.MBMN	112
Prostitución: un debate inacabado.	76
Subcontratación y los encadenamientos productivos y la discriminación en las remuneraciones.....	73
Voz de los estudiantes.	206
Tendencias del empleo a nivel global.....	106
Trabajadoras del sector financiero.	98
Marco teórico.....	33
Mercado de trabajo y empleabilidad.....	75
Metodología.....	42
Objetivos.....	32
Operativización "desarrollo de una sesión de seminario investigativo":	68
Pilares de la ciudadanía económica y laboral de las mujeres: el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación.	71
Policía inteligente:	38
Policía tradicional.	37
Preguntas frecuentes sobre la reforma pensional.	118
Principios de la declaración universal sobre bioética y derechos humanos.	116

Prologo.....	121
Que es la dirección de inspección, vigilancia, control y gestión territorial del ministerio de trabajo.....	84
Repercusión del consumo del cannabis en el entorno laboral.....	69
Riesgos para la salud mental en el trabajo.....	78
Seguridad social integral.	102
Titulares del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada.	90
Trabajo: mujeres en la industria de la marihuana legal en colombia.	96
Valor interpretativo de las normas de derechos humanos.....	100

9. 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: 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.

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, Chicago, 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.

Artículo 6º del Convenio 169 de la OIT.

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). Brasília.

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 Laborales 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.

Castañó 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.

Castañó, 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),

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.

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.

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.

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

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2022. Organización Internacional del Trabajo 2022 Primera edición 2022

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, segunda temporada 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.

Recursos electrónicos

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

Redirect notice. (s. f.-c).
https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.seps.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F20230921-Encademientos-Productivos_SEPS.pdf&psig=AOvVaw3emS1BAiGT5BEnhW6LRY7g&ust=1736885509985000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjRxqFwoTCMjw4vPA84oDFQAAAAAdAAAAABAJ

Mercado de Trabajo y Empleabilidad. Departamento Nacional de Planeación. Obtenido: 9/9/2024. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.asp

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

Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. Obtenido 29/09/2024.:
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Contreras, G. (s. f.). Accidentes de trabajo: ¿qué medidas debe tomar su empresa?
<https://www.blog-qhse.com/es/accidentes-de-trabajo>

ABC CONSULTA PREVIA A COMUNIDADES ÉTNICAS Circular 12 de 2024. Defensa jurídica del Estado. Obtenido 10/11/2024/
<chromeextension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.defensajuridica.gov.co/docs/BibliotecaDigital/Documentos%20compartidos/0757.pdf>

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-38872704>

Eva Ontiveros, BBC News. "A las 5 de la mañana estoy en la calle con mi mamá vendiendo pañuelos": el relato de Valentinne, una boliviana de 9 años, y de otros niños que trabajan. Obtenido: 12/08/2024. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57427486>

Gabriel de Lucia Murga.info@industriacannabis.com.ar. Buenos Aires – Argentina. Obtenido 18/08/2024. <https://www.industriacannabis.com.ar/es/el-potencial-de-la-industria-cannabica-para-la-generacion-de-empleo/>

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

Mujeres en el sistema financiero. (s. f.). Deloitte México. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/mujeres-en-el-sistema-financiero.html>

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

Seguridad social integral. (s. f.). <https://www.cali.gov.co/educacion/publicaciones/166657/seguridad-social-integral/>

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

Consejos para una sana convivencia en el puesto de trabajo. Obtenido 8/10/2024. Tomado de blog.acsendo.com y adaptado por el Comité de Convivencia Laboral. <https://unab.edu.co/consejos-para-una-sana-convivencia-en-el-puesto-de-trabajo/>

Una buena convivencia laboral. (s. f.). Visa. <https://www.visa.com.co/dirija-su-negocio/pequenas-medianas-empresas/notas-y-recursos/liderazgo/buena-convivencia-laboral.html>

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-388127204>

Policía. Cuadernillo 21. Recuperado de: <https://policia.edu.co/memoria/wp-content/uploads/2020/08/CUADERNILLO21.pdf>

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

Asociación Proyecto Hombre. Obtenido 19/ 08/2024. Repercusión del consumo del cannabis en el entorno laboral, <https://proyectohombre.es/laboral/repercusion-del-consumo-del-cannabis-en-el-entorno-laboral/>

IE Insights. (2019, 31 enero). Las cinco tendencias que marcan el futuro del trabajo | IE Insights. <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/las-cinco-tendencias-marcan-futuro-del-trabajo/>

Ortega, F. F. (2023, 24 febrero). El acoso abolicionista a las trabajadoras sexuales es contrario a la ley y al Convenio 190 de la OIT -. Viento Sur. <https://vientosur.info/el-acoso-abolicionista-a-las-trabajadoras-sexuales-es-contrario-a-la-ley-y-al-convenio-190-de-la-oit/>

Juancnagal. (2014, 3 abril). BIOÉTICA y DERECHOS HUMANOS 1a PARTE. Emergencia Vital. <https://emergenciavital.org/2014/04/03/bioetica-y-derechos-humanos-1a-parte/>

Colombia, M. (2024, 17 abril). Atención ciudadanos: cientos de miles de jóvenes perderán con la reforma pensional 2024 | Más Colombia. Más Colombia. <https://mascolombia.com/jovenes-y-reforma-pensional-2024/>

Sandoval, N. (2023, 19 mayo). Promoción de la salud mental en el trabajo. Fundación Saldarriaga Concha. <https://www.saldarriagaconcha.org/promocion-de-la-salud-mental-en-el-trabajo/>

Valdés, I., Valdés, I., & Valdés, I. (2022, 8 junio). España abre el debate legislativo para abolir la prostitución: un ataque por tres frentes. El País. <https://elpais.com/sociedad/2022-06-08/el-gobierno-abre-el-melon-de-la-prostitucion-un-ataque-legislativo-por-tres-frentes.html>

Masvida. (2018, 11 octubre). Luchando contra la Explotación Sexual Comercial Infantil (ESCI). Fundación Más Vida. <https://www.fundacionmasvida.org/nicaragua-esci/>

Bonerp, & Bonerp. (2023, 24 noviembre). Reducción de la jornada laboral - BoneRP. Bonerp -. <https://www.bonerp.com/2023/07/25/reduccion-de-la-jornada-laboral/>

Academia, & Academia. (2021, 10 diciembre). Los Derechos Humanos. De la teoría a la práctica - Academia Nacional de Medicina de Colombia. Academia Nacional de Medicina de Colombia - Órgano consultor del Gobierno Nacional en temas de salud y educación médica. <https://anmdecolombia.org.co/los-derechos-humanos-de-la-teoria-a-la-practica/>

TITO MARTÍNEZ ORTIZ



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

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.

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