

AUDIOLIBRO

BIOÉTICA POLICIAL

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

SEGUNDA TEMPORADA 2024.

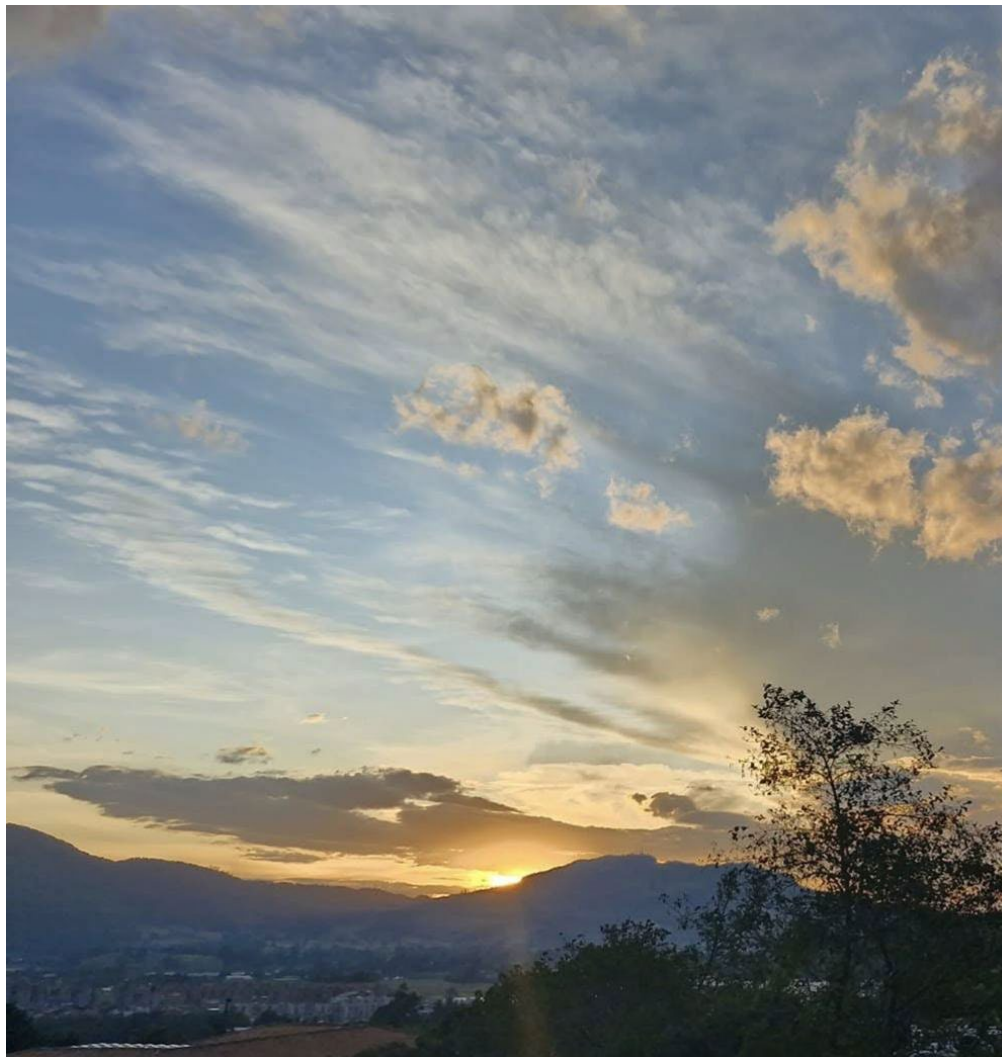
PODCAST

ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO - NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARIN.

BIOÉTICA POLICIAL

AUDIO LIBRO EN VERSIÓN PODCAST



PROGRAMA RADIAL EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL.

SEGUNDA TEMPORADA 2024.

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN.

BIOÉTICA POLICIAL.

Justicia y Derechos Humanos

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Doctor en Derecho, Universidad Externado de Colombia.

Magister en Bioética, Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Abogado de la Universidad la Gran Colombia.

Bogotá D.C. 2025.

Dedicatoria:

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

*La siguiente compilación se propone a manera de investigación como un
circuito que une y atraviesa todo emergiendo la categoría "Bioética Policial "
(Ver mapas conceptuales); así como la vida moderna está llena de momentos,
de fragmentos, de sucesos le sugerimos que no trate de leer esta obra de una
sola vez, sino que cada lectura sea analizada individualmente como punto de
referencia que le permita integrar a la reflexión ética y Biopolítica los principales
problemas relacionados con la Ética Policial, el avance científico y la vida.*

Basado en:

*Las investigaciones de los profesores
Daniel Meneses, e Ingerborg Carvajal
Freese de la Universidad
del Quindío.*

Texto para integrar:

*A los lineamientos académicos del diseño de cursos
curriculares relacionados con las Escuelas de
Formación de la Policía Nacional.*

1ª Edición: Bioética del Trabajo.

Palmira, Valle del Cauca. Colombia. 19 de enero de 2004.

2ª Edición: Taller de bioética.

14 de enero de 2014.

3ª Edición: El mundo del trabajo.

23 de febrero de 2014.

4ª Edición: Taller de bioética y trabajo en Girardot.

10 de octubre de 2014.

5ª Edición: Investigación Doctoral.

9 de julio de 2015.

6ª Edición: Bioética laboral.

25 de mayo de 2018.

Autor, editor y compilador:

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Dirección:

Carrera 93 No. 147 -62 Barrio La Campiña de Suba,

Bogotá D.C. Colombia, Sur América.

Celular.:300 574 78 11.

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

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

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

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

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

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

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

8ª Edición. La 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.

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: Río Guatapurí, Municipio: Valledupar, Departamento de Cesar

Fuente: Archivo del autor

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.

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

Presidente
 Olinto Eduardo Quiñones Quiñones
Rectora:
 Ángela Gabriela Bernal Medina.
Vicerrector:
 Oscar Mauricio Cifuentes Martín
Coordinador de proyección social:
 Carlos Eduardo Quevedo Pabón
Guionista y periodista del programa radial:
 Tito Martínez Ortiz
 Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.
Coordinador de programación:
 Nicolas Becerra Aldana
Ingenieros de sonido y productor:
 Nicola Palacios León
Coordinadora del programa radial:
 Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios
 Internacionales

Investigadores y Consultores
 Jairo Rojas Ángel
 Jesús Castañeda Palacio
 Julián Serna Giraldo.
 Octavio Arcila Quintero
 Jorge Eliecer Prieto Herrera
 Juan Carlos Mora Gonzales
 Plubio Niño Niño
**Implementación virtual y
 Marketing Digital**
 Juan David Pulido Gómez
OIT
**Organización Internacional
 del Trabajo**
 Katherine Álvarez Tupaz
 María Laura Fino
Asistente técnico
 Cristian Camilo Bobadilla Romero

BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

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

“ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO”



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

No. Código CvLAC.

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLA DE CONTENIDO

1	ANTECEDENTES.....	11
1.1	CARACTERIZACIÓN DE LA INNOVACIÓN: SEMINARIO – INVESTIGATIVO.	12
1.2	COMISIONES:	13
1.3	EVALUACIÓN:	14
1.4	ACTIVIDADES:	15
1.5	JUSTIFICACIÓN.	23
2	ESTADO DEL ARTE.....	31
2.1	OBJETIVOS.	32
2.2	MARCO TEÓRICO.	33
2.3	COMPOSICIÓN CONCEPTUAL SOBRE TEORÍAS.	37
2.3.1	Policía tradicional.	37
2.3.2	Policía inteligente:	38
2.3.3	Análisis comparativos.	40
2.4	METODOLOGÍA.	42
2.5	GESTIÓN DOCENTE:	44
2.6	APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO:	46
2.7	IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA INNOVACIÓN:	48
2.8	INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL:	50
3	INTERVENCIÓN ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.	67
3.1	ACTIVIDADES DEL SEMINARIO INVESTIGATIVO.	68
3.2	LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN LABORAL.	69
3.3	LA LIBERTAD Y LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.	71
3.4	DESIGUALDAD ESTRUCTURAL, SUBORDINACIÓN DE GÉNERO Y CIUDADANÍA PLENA.	73
3.5	ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.	75
3.6	LA REGULACIÓN LABORAL COMO UNA RESPUESTA PARA LAS TRABAJADORAS SEXUALES.	77
3.7	PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.	78
3.8	ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA LABORAL PARA GANAR RENDIMIENTO.	80
3.9	ANTECEDENTES DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES.	81
3.10	DERECHO DE ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.	83
3.11	EL CONCEPTO DE EMPLEADOR.	84
3.12	LOS COMITÉS DE ÉTICA SEGÚN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.	85
3.13	OBJETIVOS DE LA CONSULTA PREVIA.	86

3.14	PRECISIONES SOBRE LA REFORMA PENSIONAL.	87
3.15	APLICACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.	88
4	INTERVENCIÓN DE NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO.	90
4.1	QUIÉNES ERAN LOS NIÑOS CHIMENEA, SACRIFICADOS EN PAÍSES INDUSTRIALES HASTA EL SIGLO XIX.	91
4.2	SUDÁFRICA REGULA EL USO DE CANNABIS PARA ADULTOS.	95
4.3	LA EQUIDAD DE GÉNERO: UN COMPONENTE DE LA EQUIDAD SOCIAL.	96
4.4	EL ENFOQUE Y LOS APORTES DE LOS DERECHOS HUMANOS.	98
4.5	DIÁLOGO SOCIAL.	100
4.6	EL MODELO ABOLICIONISTA DE LA PROSTITUCIÓN.	102
4.7	PERSPECTIVA GLOBAL DEL EMPLEO.	103
4.8	LA JUSTICIA LABORAL.	105
4.9	DEFINICIONES DE FACTORES DE VULNERABILIDAD, RIESGO Y EFECTOS DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES.	107
4.10	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.	108
4.11	EL SALARIO.	109
4.12	OBJETIVOS DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.	110
4.13	LA PROTECCIÓN DE LAS GARANTÍAS DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA Y LA CONSULTA PREVIA.	111
4.14	TEMAS DE LA REFORMA PENSIONAL.	112
4.15	¿CÓMO PROBAR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR MOTIVOS DE SALUD?	114
5	PROLOGO.	116
5.1	LA ESCUELA NACIONAL DE CARABINEROS “ÁLFONSO LÓPEZ PUMAREJO”	117
6	IMÁGENES.	123
7	LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES.	201
8	ÍNDICE TEMÁTICO Y ANALÍTICO.	210
9	BIBLIOGRAFÍA.	214

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 número único Internacional 2000 libros, (ISBN) gestión desde la Perspectiva Bioética del Trabajo.

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

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

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

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

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

1.3 EVALUACIÓN:

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

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

Carpetas de protocolos, autobiográfica.

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

EJEMPLO DE PROTOCOLO:

Protocolo # 0

Relator:

Expositor

Fecha:

Lugar: Hora:

Tema:

Antecedentes, análisis, recomendaciones, mapas conceptuales y conclusiones.

1.4 ACTIVIDADES:

PRÁCTICAS: Realización de Foro y entrega de audio libros como producto académico, (estudios de caso). Sobre los principios filosóficos y éticos de la Constitución Política y construcción social del conocimiento en derechos humanos.

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

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

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

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

LINKS RELACIONADOS

Ministerio de Trabajo.



Organización Internacional de Trabajo.



Universidad Piloto de Colombia.



Centro Internacional de Formación – OIT



Colegio de Inspectores de Trabajo.



**Observatorio de Bioética y Derecho.
Universidad de Barcelona.**



**Instituto de Bioética Universidad
Javeriana.**



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



Curso Abierto de Inserción Laboral.



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



**Red de Radio Universitaria de
Colombia.**



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



Centro de Formación y Ética.



Centro de Ética Aplicada.



¡Error!

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

Red de Comités de ética.



Colegio de Abogados del Trabajo.



Unipiloto Radio Online.



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



Sociedad BIC – Empresas con propósito.



Universidad la Gran Colombia.



Universidad Libre - Colombia.



Centro de Ética Aplicada.



Organización internacional de migración.



Colpensiones.



ONU mujeres.



Ecopetrol.



Escuela Nacional Sindical.



Colegio de Juristas del Quindío.



Fundación Construyéndonos.



Jabones Hada.



Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.



Me Empleo 4.0



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



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

Se pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la cultura de la legalidad por la defensa de los derechos humanos; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los ciudadanos y la prevención del delito. Para dar cumplimiento a la Ley 1474 de 2011, Artículos 80 y 81 relacionados con la divulgación de campañas institucionales de prevención de la corrupción, protección y promoción de los derechos fundamentales se ejecutarán programas radiales de orientación e información sobre los derechos humanos, dentro de una proyección estratégica para una política pública a favor de los ciudadanos.

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

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

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

1.5 JUSTIFICACIÓN.

Se convocará a las comunidades locales especialmente la trabajadora para desarrollar el programa radial institucional en mención, que hace parte de un programa pedagógico en las relaciones ciudadanas derivado de las necesidades de seguridad y de las prioridades establecidas por las políticas públicas. Debido a las diferencias individuales en el aprendizaje que existe dentro de estudiantes universitarios, docentes, trabajadores y empleadores, es necesario buscar las posibilidades de complemento que pueden darse entre diversos materiales educativos. En el campo de la educación y la comunicación se hace cada vez más necesario la utilización de sistemas de multimedios; cuando un mensaje o una campaña se presenta a través de diversos medios las posibilidades de impacto son mayores. Los temas explicados permiten una comprensión, contextualización y visión crítica de los derechos humanos con énfasis en el mundo laboral y sus relaciones éticas y bioéticas.

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

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

¡Se puede aprender desde cualquier lugar y haciendo pocos clics!, se invita a los empresarios, trabajadores y comunidad en general a acompañarnos en la franja radial Unipiloto Radio y Ruc (Red de Radios Universitarias de Colombia), emisión institucional: Los programas son transmitidos los jueves semanalmente, a las 12:00 a 1:00 p.m. El programa institucional de radio “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral” tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.

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

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

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

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

La radio es el medio de comunicación masivo más usado en pueblos, veredas y en el campo, la gente realiza sus actividades escuchando radio. De esta manera es posible que los ciudadanos tengan acceso a la transmisión radial, para que valiéndose de este recurso se informe e invite a la gente a que consulte a “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”. En muchos casos la radio es el único medio de comunicación e información de la gente que habita en regiones apartadas de muchos municipios de Colombia. Aplicando una política pública para el conocimiento de los estándares del trabajo decente, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo y la comunidad académica de la Universidad Piloto, emerge una cultura laboral a favor de la vida, con los siguientes valores agregados: - Desarrollo de alianzas estratégicas, implementando una red de aprendizaje en bioética laboral, desde el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto. Página web sobre la bioética del trabajo.

Se hace difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo, activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y trabajo. Mediante este aporte y apoyo, a los programas radiales, se fortalecieron y

popularizaron los derechos humanos laborales, así como la responsabilidad social empresarial de las unidades productivas, incorporando la bioética a su misión, visión y valores con una mirada bioética.

Con la mentoría de Gabriel Ignacio Gómez Marín, mediante un trabajo de campo sostenido (2017-2024), se coordina el magazín radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, seleccionando, organizando y sistematizando para cada programa su sección musical, artística y cultural, haciendo entrevistas, historias, cuentos, artículos académicos, periodísticos y literarios temáticos del trabajo, como instrumentos pedagógicos formativos, educativos y ejemplarizantes para la población vulnerable trabajadora, aportando a la operatividad de una bioética laboral.

Impacto generado: Se han emitido más de ciento ochenta (180) programas radiales desde el año 2017, cuyos episodios están disponibles en tiempo real y globalmente en los podcasts: Spotify, Amazon, Apple, Google Music. Las doce 12 temporadas radiales y su página web tiene más de 20000 visitas. La presidencia de la Republica y la Función Pública años 2021 - 2022, hicieron un reconocimiento especial al director del programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, como mejor servidor público del Ministerio de Trabajo por su gestión en la función pública, mediante reconocimiento al programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.

ESTADO DEL ARTE DEL CONOCIMIENTO O DE LA TECNOLOGÍA.

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

¿Cómo se integra el usuario dentro de la experiencia? Los temas explicados permiten una comprensión, contextualización y visión crítica del mundo laboral y sus relaciones

éticas y bioéticas. El programa tiene las siguientes rutas electrónicas, sobre oferta institucional del sector trabajo, del Ministerio de trabajo: 1. Enlace soportes y evidencias del legado <https://bioeticadeltrabajo.org/publicaciones-bioetica/> 2. Enlace para consultar el legado <https://bioeticadeltrabajo.org/> <https://www.facebook.com/bioeticadeltrabajo> Podcast de la biblioteca digital: <https://bioeticadeltrabajo.org/podcast/> Historia visual del programar radial: <https://bioeticadeltrabajo.org/galeria-2/> El programa radial, El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral, ahora se encuentra disponible en versión podcast y se puede acceder en este enlace: <https://rss.com/es/podcasts/elmundodeltrabajo/> El podcast puede accederse en Spotify, Amazon Music, Google Podcasts, podcast Index,

SPOTIFY



AMAZON MUSIC



PODCAST INDEX



El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: Haz clic en los siguientes enlaces para escuchar los audios transmitidos y acceder a la página web: bioeticadeltrabajo.org <http://bioeticadeltrabajo.org/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de

computador), puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, Youtube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación TUNEIN y buscando ahí @Unipilotoradio. GOOGLE: <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/index.html#home>

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

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

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

ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS.

Publicaciones en página Web.



ENLACE PARA CONSULTAR EL LEGADO.

Página Web.



Página de Facebook.



Podcast de la biblioteca digital.



Historia visual del programar radial.



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

Podcast en RSS.com



¿Cuáles son las diferencias entre?

Podcast

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



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



Su característica es la portabilidad.



Extensión del archivo .mp3



Carece de comerciales.



Se limita a un tema por emisión o programa.

Webcast

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



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



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

Utilidad



Facilita la comunicación entre las empresas.



Capacitación interna o cursos e-learning.



Promoción de productos y servicios



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

Webinar

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



Es una conferencia online, sincrónica y gratuita.



Se lleva a cabo mediante un software de conferencia específico.



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



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



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

En el aula

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



Bibliografía

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



Infografía realizada para el blog
www.curvadeaprendizaje.com

2. ESTADO DEL ARTE.

2.1 OBJETIVOS.

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

Descripción de funciones esenciales: Alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: Actualmente se está emitiendo el programa radial institucional del Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Alianza estratégica con la policía Nacional denominado el mundo del trabajo y bioética laboral en coordinación con el departamento de medios de comunicación de la Universidad Piloto de Colombia, plasmada en la página web: bioeticadeltrabajo.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 ISBN relacionado con los espacios académicos de los cursos sobre derechos humanos, para los distintos niveles académicos de la Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”. En coordinación con el Ministerio de Trabajo y los departamentos de publicaciones y de educación virtual de la Universidad Piloto de Colombia U. P C.

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

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

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

2.2 MARCO TEÓRICO.

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

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

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

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

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

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

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

MÓDULO III. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES:

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

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

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

2.3 COMPOSICIÓN CONCEPTUAL SOBRE TEORÍAS.

2.3.1 POLICÍA TRADICIONAL.

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

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

2.3.2 POLICÍA INTELIGENTE:

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

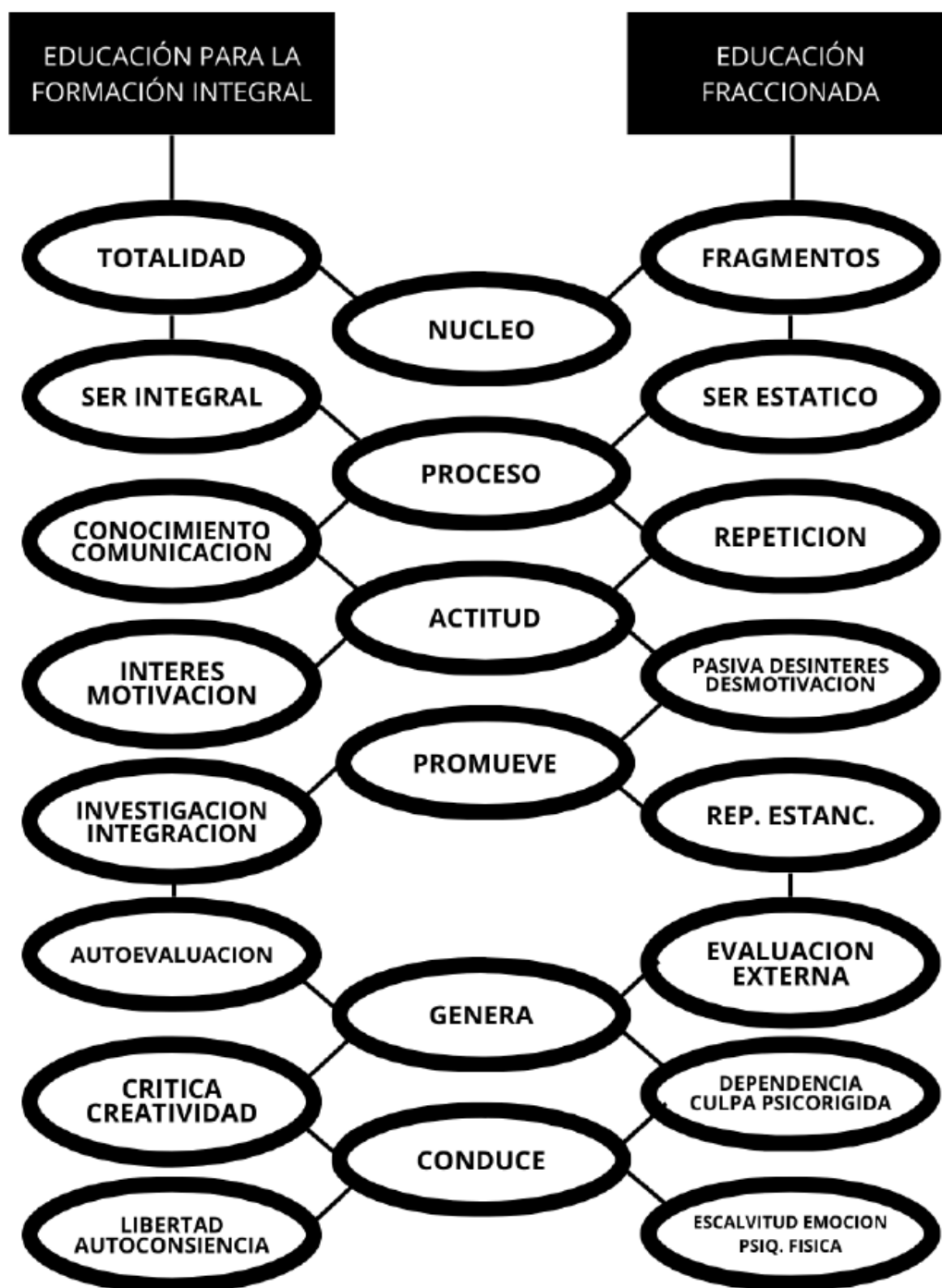
Desarrollo de las acciones: Se harán los respectivos podcasts y se entregarán a las redes sociales en la página web bioeticadeltrabajo.org, material, educativo en derechos humanos, laboral y de bioética contentivo de audios temáticos relacionados con los cursos Derechos Humanos y Derecho Internacional 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 cápsulas informativas radiales sobre derechos humanos, por todas las emisoras de la Policía Nacional, y una página web actualizada denominada “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”.

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

Se creará conocimiento instaurando un nuevo modelo de educación, mediante la metodología de seminario investigativo donde los estudiantes crean productos académicos como audiolibros, podcast y página web, según el siguiente esquema:



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

El programa radial institucional “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”, tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. El programa tiene la siguiente ruta electrónica, sobre oferta institucional del sector trabajo de la D.T. de Bogotá, del Ministerio de trabajo: bioeticadeltrabajo.org.

El programa institucional de radio “EL MUNDO DEL TRABAJO”. Es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá para la difusión de normas laborales, ha sido creado para atender a la población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) donde se puede consultar sobre Empleo, trabajo y seguridad social, inspección y vigilancia del cumplimiento de normas laborales, la conciliación laboral, trabajadores rurales, vulnerables, informales e independientes, jornada laboral, salario, salud ocupacional y prevención de accidentes, evasión del sistema general de seguridad social y aportes parafiscales, tipos de contrato de trabajo, riesgos laborales, migración laboral, pensiones, trabajo juvenil, erradicación del trabajo infantil, trabajadores de la calle, orientación y atención al ciudadano para trámites ante el Ministerio de Trabajo, mujeres trabajadoras, derecho de asociación, intermediación laboral, trabajadoras del servicio doméstico, regulación del trabajo sexual, nuevas formas de relaciones laborales, políticas salariales, los comités de convivencia para la prevención del acoso laboral; ética laboral y trabajo decente, los convenios internacionales de trabajo de los cuales Colombia es signatario.

2.7 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA INNOVACIÓN:

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

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

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

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

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

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

2.8 INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL:

DIRECTOR DEL PROGRAMA:

Gabriel Ignacio Gómez Marín



Doctor en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Profesor de la Policía Nacional, Abogado de la Universidad La Gran Colombia. Armenia. Magister en Bioética, Instituto de Bioética, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Servidor público inscrito en carrera administrativa por meritocracia en el Ministerio de Trabajo, durante treinta años, Docente de la Universidad Piloto de Colombia, con amplia experiencia en el área social y humanística, libre pensador dedicado a la enseñanza en los ámbitos universitarios y organizacionales del Valle del Cauca, Bogotá y del Quindío. Fundador de Asociaciones Nacionales como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, adolescencia y juventud Coljuventud, gestor del Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira (2001-2006).

INSPECTORES DE TRABAJO:

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras.

Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

Profesional Especializada:

Kelli Jhoana Molina Bernal

CONFERENCISTAS:

- Adriana Solano, Presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Aida Stella Duarte Bareño, Funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung).
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- 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 Gutiérrez, Gerente de Jabones Hada.

- Roció Urón Durán, Coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la Oficina de Naciones Unidas contra la droga y el delito.
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Sakura Ardila Ortiz: Vicepresidenta de ASTRASEX y Socióloga con maestría en métodos cuantitativos en ciencias sociales.
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Yolanda Angarita Guacaneme, Coordinadora del grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.

PRIMERA TEMPORADA 2024

- Angela A Gómez: Inclusión de personal senior dentro de la fuerza laboral – enfoque de liderazgo transformacional.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Deporte y relaciones laborales.
- Edson Paez: Profesionalización del deporte y la recreación.
- Carolina Calle y Carol Bibian Herrera Rodriguez: Dignificación del trabajo sexual en Colombia.
- Eliana Carolina Báez Sandoval: Trabajo rural, paz y el conflicto.
- Alfredo Bernal Rivera: Democracia y participación ciudadana.
- Franz Henry Barbosa Amaya: Redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral.
- Elével Marsiglia Morales: El vacío de valores y principios éticos en la sociedad colombiana.
- Leonardo Guio Romero - Inspector de Trabajo del Ministerio del Trabajo. Dirección Territorial de Cundinamarca: Características de la conciliación.

- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca, del Ministerio de Trabajo: Sistema general de riesgos profesionales.
- Jorge Eliécer Prieto Herrera - Consultor Internacional Organizacional: Mega tendencias administrativas – Benchmarking.
- Jimena Espeleta: Docente de la Universidad Piloto de Colombia. Mateo Guio y Valentina Ariza – Estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia. Presentación tesis de grado ingeniería civil, sobre bioética.

SEGUNDA TEMPORADA 2024

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

TITO MARTÍNEZ ORTIZ

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Emisora UniPiloto Radio



Tito Martínez Ortiz

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

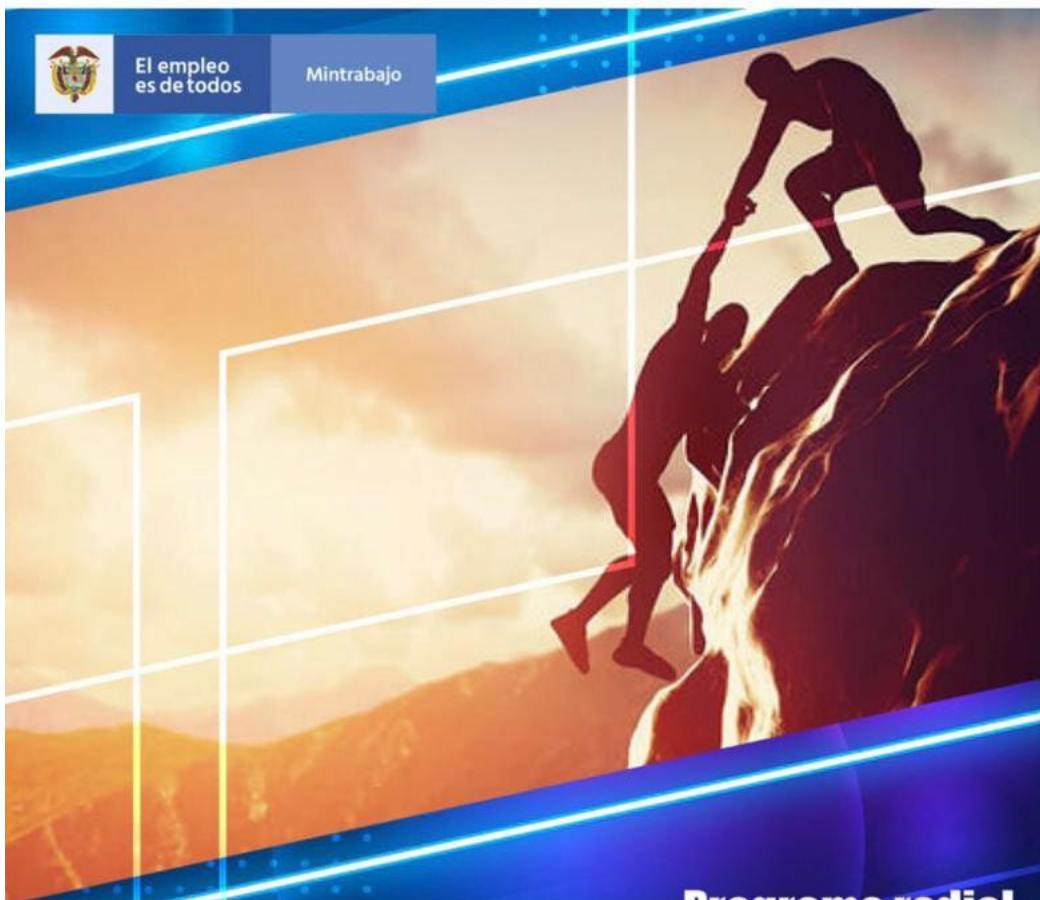
[Escúchalo aquí](#)





El empleo
es de todos

Mintrabajo



Programa radial **El Mundo del Trabajo**



Ingresa aquí

Actualízate con
Tito Martínez Ortiz,
conductor del programa.



Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



Tito Martínez



Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomez@mintrabajo.gov.co



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

ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.

Coordinadora cultural y artística del programa.

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

El empleo es de todos **Mintrabajo**

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA SOCIAL

ERRADIQUEMOS EL TRABAJO INFANTIL

Programa radial
El Mundo del Trabajo
Y LABIOETICA LABORAL

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

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

Estefanía Gómez
Ingresa aquí

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

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

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre
Labor y Recreación



Estefanía Gómez

Coordinadora Artística y
Cultural del Programa Radial

[Escúchalo aquí](#)



El empleo
es de todos

Mintrabajo

JULIÁN SERNA GIRALDO.

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

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



Programa Radial El Mundo del Trabajo

Dialogando sobre

Ecologización del trabajo

Julian Serna Giraldo

Asesor en Desarrollo Rural
Integral y Cambio Climático

[Escúchalo aquí](#)

Bioética del TRABAJO

Red de Radio
Universitaria de Colombia

El empleo es de todos Mintrabajo



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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



SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE



Ingresa aquí

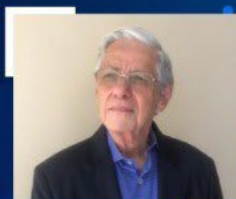
Conoce con **Julián Serna Giraldo** la crisis climática, la ecologización del trabajo y los empleos verdes.



Sintonízanos

© Unipiloto Radio Online

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



**JULIÁN
SERNA GIRALDO**



Para mayor información:



+57 300 574 78 11

ggomezm@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.

Mintrabajo

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

JAMES OLARTE PEDRAZA
PRODUCTOR DEL PROGRAMA RADIAL

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

 **Ingresa aquí**

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

 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

 Red de Radio
Universitaria de Colombia

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

3. INTERVENCIÓN ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.¹¹

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

3.1 ACTIVIDADES DEL SEMINARIO INVESTIGATIVO.



3.2 LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN LABORAL.¹²



Si partimos del principio básico de la comunicación como relación entre dos o más personas, bien mediante la palabra hablada, escrita, bien mediante gestos, expresiones emocionales o ademanes, podemos ver la importancia de ésta, en los vínculos e interacciones de las personas en esta sociedad. La importancia de la comunicación reside en que es nuestro canal para poder llegar a entendernos las personas entre nosotras. Es la herramienta fundamental para conseguir lo que cada una necesita y lo que quiere, así como expresar lo que cada una de las personas son. Hablamos, transmitimos, nos expresamos, con amigos, familia, clientes, empresas. La comunicación no sólo son las palabras, en ella vemos cómo el lenguaje no verbal, las imágenes, las campañas publicitarias, emoticonos, forman parte de nuestra forma de comunicar. La comunicación está en todas partes y es esencial y necesaria para nuestro día a día. Sin comunicación no hay mensaje, no hay comprensión, acercamiento. Sin comunicación no existiría vida social. Los errores de comunicación pueden surgir en cualquier momento, errores que nos llevan al conflicto, al no entendimiento, a la distancia y alejamiento de las relaciones o incluso al aislamiento. Podemos entonces decir, cuando nos referimos al ámbito de la prevención y el de las adicciones, que la comunicación puede ser tanto un factor de riesgo como de protección. Y cuando hablamos de estos factores en el ámbito de la prevención, debemos tener en cuenta la mirada multifactorial de la problemática de adicción, donde se relacionan los problemas de adicción con factores personales, sociales, familiares y/o laborales. Y es en este último, en el ámbito laboral, podemos destacar factores psicosociales como son la falta de motivación, el estrés, la excesiva carga de trabajo, la inestabilidad, etc., que pueden derivar en cierta problemática. Como hemos visto antes, la comunicación es la vía de interaccionar con el mundo, y las

¹² María Lorea San Pedro. 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/>

empresas no están exentas de ello. La comunicación en el ámbito laboral es la base de la información en lo que se hace o se vende, y de cómo se hace llegar a los futuros clientes. Es la herramienta para atraer, convencer y vender, además de mostrar al mundo los valores en los que se asientan los pilares esenciales de las empresas u organizaciones. Y es que éstas, son un fiel reflejo de nuestra sociedad y en ellas identificamos cómo la presencia de personas trabajadoras con problemas de adicción guarda similitudes a las que existen en la población en general. Por ello, y desde nuestro lugar como técnicas de prevención, es nuestra misión interceder por una comunicación que ayude a vencer las resistencias a los cambios y que éstos no acaben en fracaso. A través de la colaboración, promoviendo el trabajo conjunto con las empresas y entidades en la promoción de la salud y bienestar, abordando desde una perspectiva integral. La comunicación es fundamental y como tal, es inherente e inseparable de la prevención. Es importante poder establecer un canal de comunicación eficaz, en el que la escucha activa, la participación y el compromiso, sean piezas fundamentales y establecer vías para poder fomentar el desarrollo de tareas en el ámbito de la prevención con las empresas.



Figura 1¹³.

13 Sakudarte. (2023, 5 enero). La importancia de la comunicación como técnico de prevención - Ludus. Ludus. <https://www.ludusglobal.com/blog/comunicacion-como-tecnico-prevencion>

3.3 LA LIBERTAD Y LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.¹⁴



Las mujeres han accedido en gran escala al mundo del trabajo remunerado y en menor medida a la política, y se han ido instalando como sujetos modernos de pleno derecho, mediante un proceso lleno de contradicciones y de carácter fragmentario. Los principios de libertad y autonomía individual y el derecho a la autorrealización son incluidos en los discursos, pero aún no se reflejan en la práctica (Valdés y Araujo, 1999). Tratar de configurar la deuda milenaria con las mujeres de la sociedad y de todas sus estructuras hace necesario aludir, por una parte, a una causa subjetiva que se sitúa en el sistema de género y en la artificial separación que este introduce entre las esferas de lo privado y lo público y, por otra, a una causa objetiva que se deriva de la imposibilidad histórica de acceso a libertades básicas, tanto por constricciones —el no ejercicio de la autodeterminación— como por la ausencia de facultades decisorias para definir e implementar un proyecto de vida. Estas limitaciones todavía influyen fuertemente en las posibilidades que tienen las mujeres de gozar de su autonomía y de ejercerla de manera efectiva e igualitaria, en especial en el ámbito económico. La evolución de la concepción de libertad a lo largo de la historia, fruto de las luchas y conquistas, produjo que ya no se la perciba como un cúmulo de acontecimientos sin orden y sin objeto, transformándola en el análisis de una serie de eventos orientados a un fin (Bobbio, 1993). Este cambio se liga a la crisis de la conciencia religiosa —desde la Reforma a la Ilustración— e implica una profunda inversión de los valores, que condujo a que la libertad, en sus múltiples formas, se concretará jurídicamente y se concibiera como el mayor bien al que podían aspirar los individuos. autodeterminarse sin más limitaciones que las que implica asegurar la libertad de los demás, es decir, la libertad como autodeterminación individual o ausencia de constricciones (libertad negativa, que excluye las presiones externas al

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

individuo); en segundo lugar, la capacidad de acción ya sea individual o colectiva, para dirigir la vida personal a partir de las determinaciones e inclinaciones de cada uno (libertad de acción, de autonomía o libertad positiva). En esta historia de conquista y desarrollo de nuevas libertades, surge un tercer elemento objetivo o material, que se sustenta en la teoría de que todos los seres humanos deben acceder a ciertas condiciones básicas como requisito para tener la capacidad de hacer efectivo el ejercicio de las dimensiones esenciales y clásicas de la libertad. Este componente se inicia con la conquista de derechos económicos y sociales en el ámbito de las relaciones laborales, a fines del siglo XIX. Hoy esta trilogía se ha impuesto, al menos teóricamente, con el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales y de los derechos humanos fundamentales, y además mediante la teoría de la indivisibilidad, interdependencia e integralidad de todos estos derechos. Sin embargo, producto del sistema de género las mujeres recibieron un estatus jurídico de discapacidad respecto de sus libertades negativa y positiva, e incluso un estatus más disminuido que el de los menores en relación con la posesión de bienes propios.



Figura 2.¹⁵

¹⁵ Grimaldo, A. (2021, 21 septiembre). El difícil camino de las mujeres hacia la independencia financiera. Mujeres. <https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2021/09/21/el-difcil-camino-de-las-mujeres-hacia-la-independencia-financiera>

3.4 DESIGUALDAD ESTRUCTURAL, SUBORDINACIÓN DE GÉNERO Y CIUDADANÍA PLENA.¹⁶



Los recelos históricos del liberalismo político se han centrado sobre todo en el tema de la desigualdad económica y no —o al menos no significativamente— en otras formas de desigualdad provenientes de una cultura de estratificaciones sociales, entre las que se encuentra menos visible la del sistema de género. Respecto de la primera hubo muchos que se abrieron a la posibilidad de la educación pública para ampliar la “agencia” en derechos políticos, mientras en relación con las mujeres, durante un par de siglos se dio la paradoja de que cada vez que hubo necesidad de fuerza de trabajo, como en las grandes guerras, las utilizaron y explotaron sin pudor. Al no requerirlas, por la dinámica de los procesos productivos, las devolvieron a la casa, sin que surgiera ni siquiera una mínima contradicción con el asumido discurso patriarcal o con la misoginia romántica que le daba sustento filosófico, según lo describe Valcárcel (2001). A pesar de los enormes avances en el acceso a derechos formales, de las modificaciones de los contextos históricos, y de los cambios generacionales, las desigualdades milenarias en el estatus social y jurídico de las mujeres, que se explicitan y se codifican públicamente con el nacimiento de los Estados nación, mantienen a grandes mayorías de mujeres, de todas las etnias, razas y clases, en situaciones fácticas de subciudadanía. Dichas desigualdades se enraízan en una larga y profunda construcción social y simbólica distinta a la de otros grupos discriminados, por lo que debiesen proyectarse pública y políticamente de manera diferenciada, pero no excluyente (Hirata y Kergoat, 1997; Bordieu, 2005). Las discriminaciones de género subsumen a las otras discriminaciones que las mujeres sufren por motivos de clase o estigmatización social, raza y etnia, además de constituir el soporte de estas y, de ese modo, agravarlas. Un tratamiento de

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

las desigualdades que afectan a las mujeres dentro del conjunto de discriminaciones que también sufren los varones —por sus preferencias sexuales, por razones xenófobas o por ser portadores de VIH, entre muchas otras causas— frena avances más sustantivos en materia de igualdad real de género. En las mujeres se superponen, confluyen y se concentran distintos tipos de discriminación, debido a que son objetivamente más vulnerables y al soporte estructural mencionado, que, aunque pareciera atenuarse, es aún mucho más resistente que las otras formas de discriminación, como lo demuestra una mirada histórica. Con este análisis no se pretende desestimar el valor del multiculturalismo ni postular una identidad única y una visión homogénea de las mujeres, desconociendo sus diferencias reales de clase, etnia o raza. Lo que se intenta, en cambio, es lograr un efecto integrador, de carácter complejo, que potencie la diversidad y las luchas por el derecho a la no discriminación de todas las mujeres y de las diferentes mujeres, sea el sistema de género la causa directa de las discriminaciones o una causa multiplicadora, en el caso de discriminaciones específicas.

3.5 ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.¹⁷



¿QUÉ SE ENTIENDE POR TRABAJO INFANTIL?

Trabajo infantil es toda actividad física o mental remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes y servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, que es realizada por personas menores de 18 años. Trabajo juvenil. Al hablar de trabajo juvenil que debe ser protegido y calificado, se hace referencia al trabajo realizado por personas cuyas edades fluctúen entre los 16 y 17 años, en actividades diferentes a las denominadas peores formas de trabajo infantil, y en las condiciones de remuneración, aseguramiento y aprendizaje que estipula la Ley 789 de 2002. ¿Qué se entiende por peores formas de trabajo infantil? Son todas aquellas actividades que esclavizan al niño lo separan de su familia, lo exponen a graves peligros y enfermedades, o lo dejan abandonado en las calles de las grandes ciudades. Las peores formas de trabajo infantil son las más lesivas para los niños que se ven sometidos a ellas, y por lo tanto son altamente violatorias de sus derechos. Las peores formas de trabajo infantil comprenden: Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como son la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de menores para utilizarlos en conflictos armados. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para actividades de explotación sexual como la inducción, constreñimiento y estímulo a la prostitución, la producción de pornografía o las actuaciones pornográficas. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes y El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la

¹⁷ Erradicación del trabajo infantil Departamento Nacional de Planeación. Obtenido: 9/9/2024.
Dnp.gov.co/LaEntidad/_subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx

moralidad de los niños. Legislación Actualmente se cuenta en Colombia con la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017 – 2027, la cual corresponde a la hoja de ruta que orienta las acciones del Estado en el ámbito nacional, departamental, distrital y municipal, que coordinada y articulada con la familia, la empresa, los sindicatos y la sociedad permite atender, en el marco de la protección integral, a los niños, niñas y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil, y proteger a los adolescentes trabajadores y sus familias.



Figura 3.¹⁸

¹⁸ Delgado, I. (2017, 30 noviembre). La erradicación del trabajo infantil. Agro Excelencia | la Revista del Profesional del Campo. <https://agroexcelencia.com/la-erradicacion-del-trabajo-infantil/>

3.6 LA REGULACIÓN LABORAL COMO UNA RESPUESTA PARA LAS TRABAJADORAS SEXUALES.¹⁹



Desde el feminismo, existen partidarios que defienden al comercio sexual/prostitución como una actividad profesional igual que todas. Quienes defienden esta postura, argumentan que es posible que las mujeres que se dedican a la prostitución lo hagan de manera libre, y realmente voluntaria. Marta Lamas, Gail Pheterson, Cheryl Oves y otras más, sostienen que la sexualidad no tiene género y que existen mujeres y hombres que deciden dedicarse al comercio sexual. Principalmente señalan que es urgente que no se confunda y que se desvinculen conceptos como, trata, explotación sexual y prostitución, pues no toda prostitución es trata, ni toda trata es prostitución. “Hacer solamente de mujeres víctimas de trata, sin reconocer la existencia de otras trabajadoras sexuales, favorece posturas fundamentalistas que desvían la imprescindible lucha contra el tráfico hacia el absurdo proyecto de abolir todo el comercio sexual”. En ese sentido, esta postura considera que el objetivo a trabajar es en el establecimiento de formas legales de organización del trabajo sexual de quienes quieren trabajar de manera independiente sin padrotes ni madrotas. Lo anterior, pues la ambigüedad que existe actualmente en las leyes, al menos en las mexicanas, obstaculiza la auto organización de trabajadoras y el desarrollo de formas más seguras de ofrecer el servicio. En esta corriente no se habla de prostitución sino de comercio sexual y no se les llama prostitutas, sino trabajadoras sexuales. La idea de la trabajadora sexual se encuentra estrechamente vinculada con el movimiento internacional de los derechos humanos, en principio lógicamente relacionado con los derechos de las mujeres y actualmente enriquecido.

¹⁹ Paloma Lugo Saucedo. Corte Interamericana de derechos humanos. Obtenido 16/9/2024: chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39518.pd

3.7 PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.²⁰



Para proteger y promover la salud mental en el trabajo hay que fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto, en particular de las personas responsables de supervisar a otras, como los administradores. Con el fin de proteger la salud mental, la OMS recomienda lo siguiente: capacitar a los administradores en la esfera de la salud mental para ayudarles a que reconozcan y respondan a las dificultades de las personas con angustia emocional a quienes supervisan; desarrollen competencias interpersonales como la comunicación abierta y la escucha activa; y comprendan mejor de qué manera los factores estresantes en el trabajo pueden afectar a la salud mental, y cómo pueden gestionarlos; capacitar a los trabajadores en las cuestiones y la sensibilización respecto de la salud mental, para mejorar el conocimiento en ese ámbito y reducir la estigmatización respecto de los trastornos mentales en el trabajo; intervenciones dirigidas a las personas para que desarrollen aptitudes que les permitan gestionar el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental, incluidas intervenciones psicosociales y oportunidades de actividad física recreativa. Apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo Las personas que viven con problemas de salud mental tienen derecho a participar en el trabajo de forma plena y equitativa. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad proporciona un acuerdo internacional para promover los derechos de las personas con discapacidad (incluida la discapacidad psicosocial), también en el entorno laboral. La OMS recomienda tres intervenciones para apoyar a las personas con problemas de salud mental que quieren obtener y mantener un trabajo y participar en él, a saber: Los ajustes razonables en el trabajo adaptan los entornos de trabajo a las capacidades, necesidades y preferencias de los trabajadores con problemas de salud mental, y pueden consistir en facilitar a determinados trabajadores horarios

²⁰ 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>

flexibles, tiempo adicional para completar las tareas, asignaciones modificadas a fin de reducir el estrés, tiempo libre para citas de salud, o reuniones regulares de apoyo con los supervisores. Los programas de reincorporación al trabajo combinan la atención dirigida al trabajo (por ejemplo, mediante ajustes razonables o el regreso gradual) con la atención clínica continua para apoyar la reincorporación significativa después de una ausencia relacionada con problemas de salud mental, y al mismo tiempo reducen los síntomas de trastorno mental. Las iniciativas de empleo con apoyo ayudan a las personas con graves problemas de salud mental a obtener trabajo remunerado y mantenerse empleadas mediante un apoyo continuo en materia profesional y de salud mental. Creación de un entorno propicio al cambio.



Figura 4.²¹

²¹ Web, R. (2024, 8 octubre). Salud Mental en el Trabajo. Metanoia Consulting. <https://metanoiaconsultinghn.com/salud-mental-en-el-trabajo/>

3.8 ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA LABORAL PARA GANAR RENDIMIENTO.²²



En esta ocasión, compartiremos algunas actividades de convivencia laboral que pueden mejorar el ambiente de trabajo dentro de tu empresa y motivar a los empleados, de manera tal que estén más comprometidos con el cumplimiento de las metas productivas.

El clima laboral es el ambiente que se crea dentro de un equipo o colectivo de trabajadores gracias a la interacción que se produce entre ellos. No hay dudas de que construir un clima laboral positivo repercute en cuestiones como la satisfacción de los empleados, el incremento del rendimiento y la permanencia de la fuerza laboral. Todo esto representa un beneficio para la empresa, ya que permite alcanzar los objetivos que se hayan establecido. Puntos clave: Un ambiente de trabajo positivo se crea mediante la adecuada interacción de los miembros del equipo; esto repercute en la satisfacción de los empleados y en el logro de los objetivos empresariales. Algunas actividades de convivencia laboral incluyen reclutar a colaboradores que se identifiquen con la cultura empresarial, premiar a los empleados con mejor desempeño y fomentar que todos puedan brindar retroalimentación constructiva. Hay varias razones para priorizar la buena convivencia laboral, entre ellas, el hecho de que un adecuado clima laboral interno fomenta el crecimiento económico de las empresas y también fortalece su posición frente a la competencia.

²² Actividades de convivencia laboral para ganar rendimiento. Indeed página web de empleo Obtenido 8/10/2024.
<https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/actividades-convivencia-laboral-ganar-rendimiento>

3.9 ANTECEDENTES DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES.



En Esparta, los recién nacidos eran sometidos al juicio de los ancianos quienes decidían sobre la conveniencia o inconveniencia de que siguieran viviendo; en Roma, el niño se encontraba sometido a la absoluta potestad del “padre de familia”, y una situación casi análoga se mantuvo durante la edad media y gran parte de la moderna”. En este orden de ideas Pernia, explica los siguientes pasajes históricos de interés: “El imperio bizantino se regía por normas legales y religiosas muy estrictas, sin embargo, los abusos de carácter sexual existían en todas las clases sociales. Antes del siglo XVIII, el contacto sexual con los niños no se consideraba un acto delictivo. Durante finales del siglo XVIII y el siglo XIX, el abuso sexual infantil comenzó a verse como conducta delictiva con ciertas resistencias sociales para quienes trabajaron en el tema. En 1896, Sigmund Freud, en sus primeros pasos de acercamiento al psicoanálisis, volvió a retomar el tema de la victimización sexual infantil como origen del trauma psíquico, anclaje de la neurosis adulta. La sociedad no estaba preparada para creer en este concepto básico, como consecuencia la teoría freudiana no fue tomada por los dispositivos sociales ni mejoró los sistemas de protección hacia el niño”. González Neme, describe: “Al retroceder en la historia, los niños y niñas no se consideraban como una categoría social diferenciada de los adultos, antes del siglo XVIII, tampoco existía una conciencia de la particularidad de la infancia y menos aún de la adolescencia, por el contrario, la niñez era considerada un período bastante breve de la vida, que abarcaba desde el nacimiento hasta los cinco o seis años aproximadamente, edad en la cual los niños y las niñas eran considerados “productivos”. De esta manera, los niños se convertían rápidamente en adultos, sin pasar por una etapa diferenciada de formación y desarrollo. Con el surgimiento de la edad moderna, los niños empezaron a ser separados de los adultos y puestos para su educación en la escuela, proceso que se dio de manera diferenciada en las distintas clases sociales. Durante esta época no se podría hablar de una sola niñez, sino de niños situados en procesos de crecimiento y socialización diferenciados, de acuerdo con las

condiciones económicas, políticas y culturales de los grupos sociales a los que pertenecían. Durante el desarrollo de la modernidad, particularmente a partir de la Revolución Industrial, en Europa se les otorgó a los “hijos de los pobres” un claro rol en el proceso productivo, desempeñando trabajos en ámbitos y condiciones infrahumanas, puesto que su niñez era considerada una etapa de la vida donde debían trabajar, aunque incluyendo escolarización. De esta forma la imagen del “niño- obrero” comenzó a ser exclusiva en sectores empobrecidos de la población. Hacia la mitad del siglo XIX, se agudizó la crisis social y las instancias que contenían los niños/as que no eran disciplinados al interior de la familia o la escuela empezaron a ser insuficientes, lo cual aceleró la necesidad de encontrar un marco jurídico específico de control y vigilancia, dando origen a los Tribunales de Menores, donde los niños eran encasillados en cuatro categorías: menor carenciado menor abandonado, menor inadaptado y menor infractor. Al mismo tiempo eran vistos como peligro y amenaza para el “orden social” por lo cual había que readaptarlos. Así aparece la figura del “menor” en el derecho, creando diferentes organismos de aplicación (juzgados de menores) e instrumentos a su servicio (instituciones, hogares, familias sustitutas, entre otros), lo que hoy en día se conoce como la institucionalización de los servicios sociales”.



Figura 5²³.

²³ Colombiano, E. (2023, 19 septiembre). En 10 años se presentaron más de 3.000 procesos judiciales por explotación sexual comercial de menores de edad en el Aburrá | El Colombiano. El colombiano. <https://www.elcolombiano.com/antioquia/informe-dice-que-explotacion-sexual-de-ninos-va-en-aumento-en-medellin-MG22428499>

3.10 DERECHO DE ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.



Se constituye para el individuo en una necesidad inherente a su condición y naturaleza, sin él los sujetos y la sociedad misma no podrían desarrollarse y carecerían de un instrumento esencial para garantizar su convivencia armónica, como es la aplicación oportuna y eficaz del ordenamiento jurídico que rige a la sociedad, y se daría paso a la primacía del interés particular sobre el general, contrariando postulados básicos del modelo de organización jurídica-política por el cual optó el Constituyente de 1991. Así, el acceso a la administración de justicia se erige en nuestro ordenamiento superior como un derecho fundamental de los individuos, que como tal prevalece y goza de protección especial por parte del Estado. Ahora bien, la realización de dicho derecho no se agota en la posibilidad real que debe tener cualquier persona de presentar sus solicitudes o de plantear sus pretensiones ante las respectivas instancias judiciales, ese es apenas uno de los componentes de dicho derecho, el efectivo acceso a la administración de justicia, como lo ha precisado esta Corporación, se logra, "...cuando, dentro de determinadas circunstancias y con arreglo a la Ley, el juez garantiza igualdad a las partes, analiza las pruebas, llega a un libre convencimiento, aplica la Constitución y la Ley y, si es el caso, proclama la vigencia y realización de los derechos amenazados o vulnerados. Es dentro de este marco que la Corte Constitucional no ha vacilado en calificar al derecho al que hace alusión la norma que se revisa -que está contenida en los artículos 29 y 229 de la Carta Política- como uno de los derechos fundamentales, susceptible de protección jurídica inmediata a través de mecanismos como la acción de tutela prevista en el artículo 86 superior. (C. Const. Sentencia T-476/98 M.P. Fabio Morón Díaz).

3.11 EL CONCEPTO DE EMPLEADOR.



En el Derecho del Trabajo, la doctrina, desde hace mucho tiempo, tiene entendido como 'patrono' la persona natural o jurídica que contrata trabajadores, sobre los que ejerce la subordinación en la prestación personal de servicios por una remuneración. La denominación 'empleador' fue patrono" utilizada en las disposiciones de trabajo vigentes se entiende reemplazada por el término "empleador". Esta noción de empleador suele aplicarse a personas particulares y cuando se trata del servicio oficial se distingue entre el vínculo laboral establecido mediante relación contractual, en cuyo uno de sus extremos se halla el denominado 'trabajador oficial' y en el otro el 'Estado patrono', de quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública que conforman la función pública, para asegurar la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. (C.E. Sentencia 29 /03/06, Rad. 11001 - 03 - 06 - 000 - 2006 - 00014 - 00(1715). C.P. Marcel Silva Romero).

3.12 LOS COMITÉS DE ÉTICA SEGÚN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.



Se deberían crear, promover y apoyar, al nivel que corresponda, comités de ética independientes, pluridisciplinarios y pluralistas con miras a: a) evaluar los problemas éticos, jurídicos, científicos y sociales pertinentes suscitados por los proyectos de investigación relativos a los seres humanos; b) prestar asesoramiento sobre problemas éticos en contextos clínicos; c) evaluar los adelantos de la ciencia y la tecnología, formular recomendaciones y contribuir a la preparación de orientaciones sobre las cuestiones que entren en el ámbito de la presente Declaración; d) fomentar el debate, la educación y la sensibilización del público sobre la bioética, así como su participación al respecto.



Figura 6.²⁴

²⁴ Derechos humanos y Bioética | Institut Borja de Bioètica. (s. f.-b). <https://www.iborjabioetica.url.edu/es/blog-de-bioetica-debat/derechos-humanos-y-bioetica>

3.13 OBJETIVOS DE LA CONSULTA PREVIA.



De acuerdo con la sentencia de la Corte Constitucional SU-039 de 1997, la consulta previa tiene como objetivos: (i) dotar a las comunidades de conocimiento pleno sobre los proyectos y decisiones que les conciernen directamente -como los proyectos destinados a explorar o explotar los recursos naturales en los territorios que ocupan o les pertenecen, así como los mecanismos, procedimientos y actividades requeridos para ponerlos en ejecución; (ii) ilustrar a las comunidades sobre la manera como la ejecución de los referidos proyectos puede conllevar una afectación o menoscabo a los elementos que constituyen la base de su cohesión social, cultural, económica y política y, por ende, el sustrato para su subsistencia como grupo humano con características singulares; (iii) brindar la oportunidad a las comunidades para que libremente y sin interferencias extrañas, mediante la convocatoria de sus integrantes o representantes, valoren conscientemente las ventajas y desventajas del proyecto; sean oídas en relación con las inquietudes y pretensiones que tengan en lo que concierne a la defensa de sus intereses y puedan pronunciarse sobre la viabilidad del proyecto.

3.14 PRECISIONES SOBRE LA REFORMA PENSIONAL.²⁵



¿QUÉ VA A PASAR CON COLPENSIONES TRAS LA APROBACIÓN DE LA REFORMA? Con la aprobación de la reforma pensional, Colpensiones recibirá más de 10 millones de afiliados a partir del próximo 1 de julio. Cabe señalar que actualmente esta entidad tiene alrededor de 6,83 millones de afiliados y maneja \$6,72 billones, según cifras de la Superintendencia Financiera de Colombia. Esto quiere decir que, si usted no está actualmente en el régimen de Colpensiones, el Gobierno lo va a trasladar automáticamente y allí tendrá que cotizar hasta por alrededor de \$3 millones.

¿SE PUEDE PASAR A COLPENSIONES SI ACTUALMENTE ESTÁ EN UNA AFP? Si actualmente usted está en un fondo privado de pensiones y se quiere trasladar a Colpensiones lo podrá hacer. Aunque usted quede en el régimen de transición, va a tener dos años entre el 1 de julio de 2025 y el 1 de julio de 2027 para pasarse de una AFP a Colpensiones sin tener que presentar una demanda, como se hace actualmente. Este es un punto importante para quienes saben que en una AFP van a tener una pensión más baja y estaban esperando la ‘ventana pensional’ del Régimen de Prima Media.

¿LA REFORMA MODIFICÓ LA EDAD DE PENSIÓN DE LOS COLOMBIANOS? No, las mujeres, independientemente del sistema, podrán pensionarse a los 57 años y los hombres, a los 62 años, siempre y cuando cumplan las semanas de cotización. Cabe recordar que los hombres se podrán pensionar con 1.300 semanas cotizadas al sistema, mientras que las mujeres se pensionarán con 850 semanas a partir de 2036. Desde 2025 hasta entonces, las mujeres verán una reducción en el número de semanas requeridas hasta llegar a las 1.000 semanas, según dice la nueva Ley.

²⁵ 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-3882704>

3.15 APLICACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.²⁶



La estabilidad laboral reforzada aplica tanto a personas en situación de discapacidad como a quienes están en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud, si esta les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones. En los dos eventos aplica con independencia de la modalidad de vinculación, forma del contrato o su duración y en ningún caso requiere acreditar un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, indicó la Corte Constitucional. Los contratos solo podrán terminarse por causales objetivas y con previa autorización del Ministerio del Trabajo. De no acreditarse estos requisitos, recordó el alto tribunal, opera una presunción de despido discriminatorio, lo que significa que el empleador debe probar que la desvinculación se dio por causas objetivas y no relacionadas con la situación de discapacidad o de salud del trabajador. Si el empleador no cumple con la carga, procederá el reintegro del trabajador, entre otros posibles remedios. Las dos situaciones mencionadas son diferentes, pues la discapacidad se determina por las barreras presentes en la sociedad y no por las deficiencias funcionales, es decir, no es una cuestión de salud ni una condición médica. Por su parte, la situación de debilidad manifiesta corresponde a una situación relacionada con la salud del trabajador. No obstante, a pesar de las diferencias, la jurisprudencia constitucional desarrolló unas reglas que se deben acreditar de igual manera en ambos casos a fin de otorgar la protección de estabilidad laboral reforzada. Y es que para determinar si una persona es titular de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y, por e (i) Que se establezca que el trabajador presenta una condición de salud que le impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus labores. (ii) Que el empleador conozca, previo al despido, acerca de la condición de debilidad manifiesta y (iii) Que la desvinculación laboral no responda a causas objetivas, es decir, que sea claro que la misma se fundamenta en motivos discriminatorios. La

²⁶ Legis. Ámbito Jurídico. Obtenido 25/11/2024 <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/recuerdan-requisitos-para-que-proceda-proteccion>

corporación analizó seis casos en los que se solicitó protección de estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud y de personas en situación de discapacidad. Se instó al Ministerio del Trabajo para que ponga en conocimiento de la sociedad, especialmente de los empleadores, las reglas establecidas por la jurisprudencia constitucional frente a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud (M. P. Natalia Ángel Cabo).



Figura 7.²⁷

²⁷ Jaramillo, M. E., & Jaramillo, M. E. (2022, 7 julio). Estabilidad laboral reforzada: 6 aspectos importantes. Actualícese |. <https://actualicese.com/estabilidad-laboral-reforzada-aspectos-importantes/>

4. INTERVENCIÓN DE NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO.

4.1 QUIÉNES ERAN LOS NIÑOS CHIMENEA, SACRIFICADOS EN PAÍSES INDUSTRIALES HASTA EL SIGLO XIX.²⁸



A finales del siglo XVIII y en el XIX, la prensa británica a menudo contenía informes sobre la muerte de los que también llamaban "chicos escaladores". Algunos se caían de tejados o de estructuras de chimeneas; otros se quedaban atrapados en ellas y se asfixiaban; y hasta hubo casos de niños que fueron asados vivos tras ser obligados a meterse en chimeneas aún calientes o en llamas, para apagarlas. Uno de esos trágicos incidentes ocurrió en Limerick, Irlanda, en 1846. Michael O'Brien, de 8 años, murió atrapado en una chimenea cuyo hollín se había incendiado ese día. En la investigación forense, Catherine Ryan, sirvienta de la casa, declaró bajo juramento que había escuchado al amo del niño, Michael Sullivan, ordenarle que la limpiara y, unos 15 minutos después, al niño gritar diciendo que se estaba quemando. Cuando salió, "Sullivan lo agarró por la pierna y lo golpeó con un cinturón de cuero con tanta fuerza que el pequeño se arrodilló y dijo: 'Iré a lo alto de la casa y bajaré por la chimenea'. Vi a Sullivan agarrarlo del brazo y llevarlo escaleras arriba; posteriormente, el niño fue sacado muerto de la chimenea". El Limerick y Clare Examiner reportó que hallaron su cuerpo "en un estado espantoso, con la piel muy quemada y desfigurada", y que, tras la investigación, se emitió un veredicto de muerte accidental. Ese era el veredicto usual, y sólo en unos pocos casos -como éste, por la opinión pública- eventualmente se culpaba a alguien. Y no era sólo en Irlanda. Aunque en lugares como Escocia y Rusia se empleaban métodos alternativos para ese quehacer -como bajar un cepillo con un peso atado a una cuerda por el humero o ducto de humos-, en Inglaterra, Francia, Bélgica, Suiza, Países Bajos y probablemente también en otras partes había niños deshollinadores. En Italia se les conocía como spazzacamini, y en el norte de ese país entrenaban a huérfanos y mendigos para que trabajaran en el extranjero. A su vez, en los inviernos de los siglos XIX y XX, familias empobrecidas de

²⁸ BBC News Mundo. Redacción. Quiénes eran los niños chimenea, sacrificados en países industriales hasta el siglo XIX. Obtenido: 12/08/2024. <https://www.bbc.com/mundo/articles/cjqpkx885wlo#:~:text=Es%20sobre%20los%20ni%C3%B1os%20chimenea,y%20condiciones%20de%20trabajo%20atroces.>

regiones suizas, como el cantón del Tesino en los Alpes, entregaban chicos de entre 8 y 15 años a maestros italianos para trabajar como deshollinadores en Milán u otras ciudades lombardas, en condiciones de semi esclavitud.

En Estados Unidos, tanto antes como después de la abolición de la esclavitud, los chicos que limpiaban las chimeneas solían ser afroamericanos. Aunque las chimeneas existían desde la época del Imperio romano y en el Medioevo se adoptaron sobre todo en los castillos, no fue sino hacia alrededor del siglo XVI que se hicieron más populares. La aristocracia y la burguesía empezaron a reemplazar con ellas el tradicional método de calentar sus hogares manteniendo una hoguera central de leña.

Pronto, la clase trabajadora también las adoptó. Para quienes se dedicaban a limpiarlas, la demanda no hizo más que aumentar y, para los siglos XVII y XVIII, esa ya era una línea de trabajo plenamente establecida, imprescindible para prevenir incendios. Solo que, cuando la mayoría de la gente dejó la leña a favor del carbón, el diseño de las chimeneas cambió: los humeros se estrecharon para crear mejor tiro. El ducto estándar se redujo a 36x23 cms, pero los había más estrechos, hasta de 23x23 cms. Además, con construcciones de más pisos propagándose para acomodar más y más gente en las ciudades, sobre todo cuando llegó la revolución industrial, esos ductos se multiplicaron y se conectaron para calentar más habitaciones en los edificios. Sus recorridos podrían incluir dos o más ángulos rectos y tramos horizontales en ángulo y verticales. Como resultado, las chimeneas se convirtieron en complejos y angulosos laberintos estrechos y negros que hacían más difícil la que se había tornado aún más indispensable tarea de limpiarlos. De no hacerlo periódicamente, los pegajosos y altamente inflamables depósitos de hollín bloqueaban la chimenea y las viviendas se llenaban de humos tóxicos. Pero ¿quién cabía -y tenía la posibilidad de moverse- en esos escabrosos y retorcidos túneles verticales angostísimos? A duras penas, los niños Los pequeños deshollinadores entonces velaban por la vida y salud de sus empleadores, pero a un alto costo de las suyas propias.

Con edades que iban desde los cuatro años hasta la pubertad, sus cuerpos aún no desarrollados sufrían consecuencias como deformidad de los huesos. La exposición intensa y constante al hollín y sus toxinas causaba desde problemas pulmonares, por inhalación, hasta dolorosas inflamaciones de los ojos y, en algunos casos, ceguera. A menudo, las chimeneas en las que se tenían que adentrar todavía estaban muy calientes por un incendio, algunas aún en llamas, que quemaba su piel o algo peor. Una piel que, aunque no sufriera por el calor, quedaba en carne viva tras las incursiones al interior de los estrechos ductos por la fricción. Las heridas, llenas de hollín, se infectaban pues no las podían limpiar dado que, en el mejor de los casos, los dejaban bañarse tres veces al año. De no ser lo suficientemente diestros, podían quedarse atrapados: sus rodillas bloqueadas debajo de su barbilla, sin espacio para liberarse de esta posición retorcida. A los más afortunados, los lograban ayudar halándolos con una cuerda, pero si pasaba demasiado tiempo antes de que los socorrieran o los esfuerzos eran vanos, se asfixiaban. En esos casos de "muertes accidentales" la única manera de desalojar los cuerpos era quitando ladrillos. Con consecuencias tan nefastas, los niños tenían que ser lo más fuertes y ágiles posibles para sobrevivir. Los que lo lograban, estaban en riesgo de sufrir después una afección común en la Europa del siglo XVIII, predominantemente en Inglaterra. Se le conoció como "el cáncer del deshollinador", comúnmente conocido como verruga de hollín, que atacaba el escroto y afectaba a los niños cuando llegaban a la adolescencia. Muchos médicos pensaban que la causa eran las enfermedades venéreas que abundaban en la época, pero el cirujano británico Percivall Pott insistió en que la razón era otra. En 1775, publicó un tratado mostrando una asociación estadísticamente significativa entre la exposición al hollín y una alta incidencia de cáncer escrotal en los niños chimenea. Con eso demostró, por primera vez en la historia, que un cáncer podía ser provocado por agentes ambientales que actúan en el hombre como agentes carcinogénicos. E identificó el primer cáncer industrial. Todo esto hacía que el futuro de los niños deshollinadores fuera limitado: era poco probable llegar a la edad adulta y menos a la vejez. El fin, por fin. La pesadilla no acababa cuando terminaban sus labores. Sin padres que velaran por su bienestar ni leyes que los protegieran, los niños estaban a merced de extraños que los consideraban herramientas de trabajo. Los maltratos físicos eran frecuentes y, generalmente, sólo les daban la ropa suficiente para que no estuvieran

desnudos, pero no para protegerse del frío, ni cambiarse y evitar el contacto constante con el hollín. Comían poco y dormían en la calle o algún sótano, arropados con la misma manta que usaban para recoger lo que removían de las chimeneas que limpiaban. Pero su situación no era invisible para todos. Sus vidas fueron exploradas en la literatura y la cultura popular con autores como el poeta británico William Blake y el escritor francés Víctor Hugo atrayendo la atención de la opinión pública. No obstante, los esfuerzos de personas influyentes en todos los países en los que era aceptada esa forma de explotación infantil tomaron tiempo antes de que fuera prohibida. En Reino Unido, por ejemplo, tras una campaña realizada en la década de 1760 por el filántropo Jonas Hanway, se promulgó en 1788 una ley especificando una edad mínima de 8 años para los deshollinadores. Pero ni esta ni otras regulaciones se hicieron cumplir, hasta que la muerte de un niño más dio el impulso para que se tomaran por fin las medidas necesarias. George Brewster tenía 11 años cuando quedó atrapado en la estrecha chimenea de un hospital victoriano en Cambridgeshire. Aunque derribaron una pared para llegar hasta él, murió poco después. El 7° conde de Shaftesbury leyó sobre su muerte e impulsó un proyecto de ley en el Parlamento para poner fin al uso de niños como deshollinadores. La ley de 1875 obligaba a los deshollinadores a tener licencia y registrarse ante la policía, lo que imponía la supervisión de las prácticas. Así, finalmente, se terminó con la barbarie de los niños chimenea.

4.2 SUDÁFRICA REGULA EL USO DE CANNABIS PARA ADULTOS.²⁹



La nueva legislación, firmada por el presidente Ramaphosa, permite el cultivo y uso de cannabis en entornos privados y establece un marco para su uso terapéutico. La medida había sido aprobada por el parlamento en noviembre pasado. En un hito histórico para Sudáfrica y el continente africano, el presidente Cyril Ramaphosa formalizó la medida aprobada por el parlamento que permite el cultivo, posesión y uso adulto de cannabis en ámbitos privados. La Ley de Cannabis para Fines Privados (CfPPA), que había sido aprobada en noviembre del año pasado, ya está en vigencia desde esta semana. La nueva legislación elimina al cannabis de la Ley de Drogas y Tráfico de Drogas, lo que permitirá modificar las normativas sobre medicamentos y posibilitará que los derivados de la planta se receten libremente para uso terapéutico. Además, establece las bases para regular una industria que elabore productos derivados del cannabis. La regulación del cannabis en Sudáfrica representa un avance significativo para el país, siendo una de las principales potencias económicas de la región en implementar tal medida. El debate político sobre el cannabis comenzó en 2018, cuando el Tribunal Constitucional despenalizó el consumo privado de marihuana. En noviembre del año pasado, el parlamento aprobó la ley para regular su uso y, esta semana, el Ejecutivo la promulgó oficialmente. Según el documento firmado por el presidente Ramaphosa, la venta de productos derivados del cannabis no estará permitida. Solo se podrá cultivar y utilizar marihuana en entornos domésticos y privados, ya que no se contempla la creación de asociaciones civiles con sede social para tal fin. Esta regulación integral del cannabis en Sudáfrica marca un importante precedente y puede influir en otros países del continente a seguir un camino similar hacia la legalización y regulación del cannabis.

²⁹ info@industrialcannabis.com.ar. Buenos Aires – Argentina. Obtenido 18/08/2024. <https://www.industrialcannabis.com.ar/es/el-potencial-de-la-industria-cannabica-para-la-generacion-de-empleo/>

4.3 LA EQUIDAD DE GÉNERO: UN COMPONENTE DE LA EQUIDAD SOCIAL.³⁰



América Latina, además de ser el continente de mayor desigualdad en la distribución de la riqueza, se caracteriza por el alto desempleo, por un proceso continuo y progresivo de precarización del trabajo, y por un altísimo porcentaje de la ocupación situado en el sector informal de la economía. Diversos estudios coinciden en que esta multiplicidad de factores negativos afecta mayoritariamente y de manera más significativa a la población femenina. Por otra parte, los diagnósticos que incorporan de manera creciente los enfoques de género en los niveles nacional, regional e internacional han permitido identificar circunstancias estructurales comunes de tipo cultural, que producen los mayores grados de desigualdad y de discriminación que experimentan las mujeres en sus posibilidades de acceso al trabajo remunerado, en sus condiciones de inserción laboral y en el desarrollo de sus trayectorias y carreras laborales, lo que, además se potencia con los efectos excluyentes de las políticas neoliberales. No se puede abordar la inequidad de género sin afrontar las desigualdades sociales y viceversa, por lo que se deben tratar de forma integral las discriminaciones culturales de género y la problemática de desprotección y de injusticia que caracteriza a las relaciones laborales. La conquista de los derechos laborales requirió siglos de luchas sociales, son relativamente nuevos y su actual desmantelamiento plantea el desafío de cómo lograr niveles mínimos de humanización, cohesión, justicia y seguridad social, acordes a las nuevas realidades tecnológicas y productivas. Con la creación de la protección social y del derecho del trabajo a fines del siglo XIX se introdujo una nueva dimensión a la plataforma jurídico-conceptual del liberalismo. Se gestan desafíos teórico-jurídicos que modifican las visiones contractualistas clásicas, ya que se parte de un nuevo supuesto: la igualdad jurídica en la contratación es una ficción legal, puesto que una de las partes contratantes se encuentra en una situación subordinada. Estas reelaboraciones jurídicas son hoy

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.

reapropiadas y resignificadas en las teorías y luchas relativas a la igualdad de género. La desigualdad jurídica indicada, al corresponder a una desigualdad de hecho, impedía contratar en un pie de igualdad, y hoy se mantiene e incluso se multiplica por la pérdida de homogeneidad en las formas de trabajo producto del surgimiento de nuevas formulaciones de las teorías neoclásicas; estas reviven viejas concepciones sobre una igual capacidad transaccional y de ejercicio de la libertad individual de elección en los mercados de trabajo, bajo la forma de la flexibilidad de estos. ¿Cómo se explica este retroceso civilizatorio? ¿Cuánto de las políticas de tan alto costo social tiene sustento empírico en el nuevo paradigma tecnológico? ¿Qué nuevos desafíos y oportunidades se presentan para la protección social y laboral?



Figura 8.³¹

³¹ Redirect notice. (s. f.). <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.ciberaula.com%2Fcurso-online-de-igualdad-y-equidad-de-genero&psig=AOvVaw3c71jEPg1X8rJOGuvH3EIV&ust=1736874025799000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjRxqFwoTCPCI3YyW84oDFQAAAAAdAAAAABAE>

4.4 EL ENFOQUE Y LOS APORTES DE LOS DERECHOS HUMANOS.³²

Las teorías y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos son un hito en la historia de los pueblos en la conquista de libertades. El desafío actual es la continuación de estas luchas históricas hasta alcanzar la implementación integral de estos derechos. Sin embargo, la ciencia política contemporánea parece estar centrada únicamente en un análisis del poder, lo que ha demandado un cambio de enfoque y una reformulación de prioridades, de modo de retomar la línea de los clásicos. La comprensión y construcción políticas se podrán materializar si la atención se dirige hacia el avance de las libertades, pues la definición actual de estas afectará fuertemente el futuro de la democracia (Montealegre, 2002). La creación de las Naciones Unidas, su Carta constitutiva y la Declaración Universal de Derechos Humanos responden en gran medida a las atrocidades de la segunda guerra mundial, a las correlaciones de fuerza a nivel internacional, y a la diversidad ideológica y cultural de los países del planeta. Esos hechos condicionaron la organización del sistema de las Naciones Unidas, muchas de sus funciones y, en particular, el contenido específico de los primeros instrumentos internacionales sobre derechos humanos (Garretón, 2004). Las libertades y derechos que en estos se reconocen son un avance en relación con el contenido, ya evolutivo, de instrumentos similares precedentes, y recogen, en el ámbito de los principios, aspectos no incorporados en las diversas enunciaciones teóricas sobre los componentes de las dimensiones civiles de la ciudadanía, sistematizados por Marshall. El principio que sustenta la teoría sobre la que se basan estos derechos se reitera en todos los instrumentos internacionales y en la mayoría de las constituciones políticas de la región: “todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, y revela un precepto axiológico sobre el que se constituye el núcleo básico irreductible e irrenunciable del estatus jurídico de la persona. De acuerdo con Nogueira (2003), la dignidad —rasgo distintivo de la persona— es un fin en sí mismo, lo que impide que sea considerada un instrumento o medio para otro fin, y tal dignidad se constituye en la fuente de todos los derechos humanos. En este sentido, estos derechos son considerados “derechos

³² 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.

subjetivos públicos”, que los Estados deben reconocer, respetar, proteger, garantizar y promover. La concepción contemporánea de los derechos humanos se caracteriza por la universalidad e indivisibilidad, en la convicción de que la condición de persona es el requisito único para su titularidad, en cuanto ser dotado esencialmente de unidad existencial y dignidad.



Figura 9.³³

³³ Oxfam, E. (2021, 10 mayo). Las principales características de los derechos humanos. Ingredientes Que Suman. <https://blog.oxfamintermon.org/las-principales-caracteristicas-de-los-derechos-humanos/>

4.5 DIÁLOGO SOCIAL.³⁴



Según la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características. (OIT, 2016). El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico. El mecanismo de diálogo social es establecido en el artículo 111 de la Ley 1757 de 2015 “por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del a la participación democrática”. Por su parte, la ley 278 de 1996 busca fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales del país. Creó la Secretaría Técnica Nacional y las departamentales. Del mismo modo, en la actualidad rige el Decreto 2362 de 2015 por el que se propende el fortalecimiento del dialogo social y la concertación. Normatividad internacional: C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976. Información sobre ratificaciones, C144 C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981. Información

³⁴ Diálogo social. Departamento Nacional de Planeación. Obtenido: 9/9/2024. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/_subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/dialogo-social.aspx

sobre ratificaciones, C154. La Subdirección de Empleo y Seguridad Social participa de manera activa de los Mecanismos de Diálogo Social dispuestos en la actualidad, tales como: La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales como principal escenario para fomentar el diálogo social en material laboral y salarial del país. Fue creada mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. La Subcomisión de Asuntos Internacionales, encargada de estudiar y analizar las normas internacionales del trabajo y su implementación en el caso nacional. La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT). Encargada de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los Convenios de OIT ratificados por Colombia, en relación con los aspectos relativos con la libertad sindical.



Figura 10.³⁵

³⁵ Corposoa. (2022, 30 septiembre). Importancia del Diálogo Social en SST - Corporacion Salud Ocupacional y Ambiental. Corporacion Salud Ocupacional y Ambiental. <https://corporacionsoa.co/importancia-del-dialogo-social-en-sst/>

4.6 EL MODELO ABOLICIONISTA DE LA PROSTITUCIÓN.³⁶



El modelo abolicionista del sistema prostitucional aboga por acabar con un sistema patriarcal que llevamos arrastrando a lo largo de la historia que perpetua el rol y los privilegios de los hombres que tienen acceso, por el hecho de serlo, a los cuerpos de las mujeres en situación de desigualdad sumado a las realidades de marginación, clasismo, colonialismo, radicalización, pobreza, exclusión y el resto de las violencias que tienen que soportar las mujeres en prostitución. Penalizar a las organizaciones criminales y a los puteros, que sacan provecho de esta industria y conseguir parar la cosificación y el abuso de los privilegios que aún se ponen en práctica sometiendo a mujeres en todo el mundo. El sistema prostitucional no tendrá cabida en las sociedades igualitarias y, aunque somos conscientes de que ese camino representa una Utopía, debemos acordarnos de las palabras de Galeano: La utopía está en el horizonte. Camino dos pasos, ella se aleja dos pasos y el horizonte se corre diez pasos más allá. ¿Entonces para qué sirve la utopía? Para eso, sirve para avanzar. Y que no cese la lucha.

³⁶ Lucía Rodríguez Santana. Introducción al abolicionismo del sistema prostitucional. Obtenido 16/9/2024: <https://www.sexpol.net/introduccion-al-abolicionismo-del-sistema-prostitucional/>

4.7 PERSPECTIVA GLOBAL DEL EMPLEO.³⁷



Las perturbaciones de la pandemia, las deficiencias estructurales y los nuevos riesgos reducen el potencial de creación de trabajo decente. Las deficiencias y desigualdades estructurales subyacentes están amplificando y prolongando el efecto adverso de la crisis. La extensa economía informal de muchos países en desarrollo está socavando la eficacia de algunos instrumentos de actuación, ya que las empresas informales han tenido menos posibilidades de acceder a las líneas de crédito formales o al apoyo gubernamental. Por lo tanto, las medidas de ayuda han tenido menos probabilidades de llegar a las personas necesitadas, y han aumentado las desigualdades en el seno de los países. Las empresas más pequeñas han experimentado un mayor descenso del empleo y de las horas de trabajo que las más grandes. Las economías en desarrollo que dependen de la exportación de bienes o productos básicos cuya elaboración requiere mucha mano de obra han tenido más dificultades para adaptarse a la volatilidad de la demanda resultante de los cambios en el crecimiento económico relacionados con la pandemia. En la actualidad, las economías que dependen del turismo se resienten mucho por el cierre de fronteras y la pérdida de ingresos. Las pérdidas de empleo y la reducción de las horas de trabajo han provocado una disminución de los ingresos. En los países en desarrollo, la falta de sistemas de protección social integrales que puedan proporcionar prestaciones adecuadas para estabilizar los ingresos ha agravado las dificultades financieras de los hogares que ya eran vulnerables desde el punto de vista económico, con efectos en cascada sobre la salud y la nutrición. La pandemia ha llevado a millones de niños a la pobreza, y las recientes estimaciones sugieren que, en 2020, 30 millones de adultos más cayeron en la pobreza extrema (es decir, vivieron con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos al día en términos de paridad de poder adquisitivo) y no tenían un trabajo remunerado. Además, el número de trabajadores en situación de pobreza extrema —trabajadores que no ganan lo suficiente para mantenerse a sí mismos

³⁷ Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2022. Organización Internacional del Trabajo 2022 Primera edición 2022

y a sus familias por encima del umbral de pobreza— aumentó en 8 millones. La recuperación asimétrica de la economía mundial ha empezado a provocar efectos en cadena a largo plazo, en términos de incertidumbre e inestabilidad persistentes, que podrían desbaratar la recuperación. Los cambios en la demanda del mercado y el aumento de los servicios en línea, el incremento vertiginoso de los costos comerciales y los cambios provocados por la pandemia en la oferta de mano de obra han creado cuellos de botella en la industria manufacturera, lo que impide que se restablezcan las condiciones del mercado de trabajo anteriores a la pandemia. Las alteraciones marcadas y prolongadas de la cadena de suministro están generando incertidumbre en el entorno empresarial y podrían llevar a una reconfiguración de la geografía de la producción con notables consecuencias para el empleo. El aumento de los precios de los productos básicos y los bienes esenciales, cuando los mercados de trabajo aún tienen mucho camino que recorrer hasta recuperarse, reduce significativamente la renta disponible y, por tanto, incrementa el costo de la crisis. De cara al futuro, los responsables de formular políticas macroeconómicas se enfrentan a decisiones difíciles con importantes repercusiones internacionales. Si hay indicios de expectativas de aumento de la inflación, es de esperar que se multipliquen los llamamientos para que la política monetaria y fiscal se endurezca a un ritmo más rápido.

4.8 LA JUSTICIA LABORAL.³⁸



Este es un término amplio, donde su interpretación ha sido dinámica y cambiante de acuerdo con el país y la cultura. Sus orígenes datan del islamismo y de pensadores como Platón, Confucio y Aristóteles, dando como resultado un concepto de cumplimiento de las leyes en materia laboral (no solo para el empleado, sino para el empleador) regidos por las políticas internas de cada nación, en materia de:

Relación de trabajo vs salario, ya que esto tiene diferentes impactos sobre el desempeño de cada individuo.

Entregar a cada uno lo que merece de manera equitativa.

Ofrecer un ambiente de equilibrio y armonía.

Cumplir con los requisitos de la contratación y despido, estipulados por la normatividad del país.

Respetar la edad mínima de los trabajadores antes de contratarlos, o indemnizarlos conforme a la ley al momento de ser despedidos.

Vacaciones pagas, licencias, etc.

Cantidad de horas a trabajadas.

Seguridad social, condiciones de higiene y de seguridad laboral, etc.

Esto no es solo para que los derechos de los empleados y empleadores se respeten, generando conformidad de cada uno en sus funciones, sino también para obtener una mejor imagen de la empresa que se verá reflejada en los resultados de la compañía. Siendo así se puede concluir que, si se producen diferencias de género, o entre los

³⁸ Página web de Colsubsidio. Obtenido: 8/10/2024. <https://xposible.com/articulos/tips-para-una-buena-convivencia-laboral/>

mismos cargos; obligaciones laborales que no se cumplen para todos los empleados o solo les aplican a algunos; el no pago de las remuneraciones; exceso de jornada laboral y despidos injustificados (por citar algunos ejemplos), se está incurriendo en graves faltas. Y es aquí donde se debe tener claro que cuando la parte afectada, exista o no un contrato laboral vigente, sienta que sus derechos han sido vulnerados, puede hacer una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, quien es el ente regulador en nuestro país. A pesar de que en Colombia se han presentado grandes avances en esta materia, aún falta fiscalización al interior de las compañías y por parte del estado, para que se oriente adecuadamente a los ciudadanos sobre la cultura e importancia de la justicia laboral.



Figura 11.³⁹

³⁹ Salas, N. (2022, 6 septiembre). Derechos y justicia laboral. <https://jldiazdeleon.com/2022/09/06/derechos-y-justicia-laboral/>

4.9 DEFINICIONES DE FACTORES DE VULNERABILIDAD, RIESGO Y EFECTOS DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE ADOLESCENTES.



Los siguientes enunciados son determinantes para hacer juicios de valor profundos y de manera integral, a este complejo fenómeno de la ESCA, “Niño: toda persona menor de 18 años”. “Adolescente en la ESC: “persona mayor de 14 y menor de 18 años usado o usada para fines sexuales pagados por un consumidor en ESC” “Consumidor en la ESCA: “persona mayor de 18 años que usa adolescentes menores de 18 años con fines sexuales y paga por ello”. - Factores de vulnerabilidad “Socioculturales: pobreza, disparidad económica o inequidad, supremacía masculina, violencia, conflicto armado, desplazamiento, diferencias de géneros, sociedad de doble moral, apatía, analfabetismo y bajos niveles escolares, desempleo y la poca preparación para el trabajo, subtextos en los medios de comunicación masiva, consumismo. (OIT). Familiares: maltrato, soledad, abuso sexual, comunicación distancia emocional: los hijos no reciben ni orientación ni consejo en la familia, tendencia al aislamiento de cada uno de los miembros, la constante trasgresión de los límites (hacinamiento, violencia y abuso sexual); consumo de alcohol o drogas, parentalización (los hijos/as cumplen las funciones de los padres). Individuales: madres que son cabeza de familia con varios hijos, muchas veces de padres diferentes, quienes terminan enfrentando la vida solas; padres o padrastros que abandonan a los hijos, no mantienen ningún vínculo con ellos y no están presentes en la formación y educación de estos; los niños víctimas de ESCA; los explotadores que pueden ser hombres o mujeres que posibilitan y alimentan la incorporación de adolescentes a la ESCA”. - La pornografía: una consecuencia de las publicidades que erotizan las imágenes de los adolescentes como modelos de belleza y por lo tanto de consumo, es el comienzo de su instrumentalización. Entidades como ICBF y UNICEF en el plan de acción contra la ESCA lo explican cómo: “Toda representación, por cualquier medio de comunicación, de un niño o niña menor de 18 años, o con aspecto de niño o niña, involucrado en actividades sexuales reales o simuladas, de manera explícita o sugerida, con cualquier fin”.

4.10 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.



Si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues solo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (C.P. Art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (C.P. Art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos. La Corte considera que, por la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. (C. Const. Sentencia C-470/97, M.P.: Alejandro Martínez Caballero).

4.11 EL SALARIO.



Salario: Elementos integrantes: Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Art. 127 C.S.T.).

Pagos que no constituyen salario: Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S.T., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Art. 128 C.S.T.).

Salario en especie: Toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia. (Art. 129 C.S.T.).

Salario mínimo: El que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. (Art. 145 C.S.T.).

4.12 OBJETIVOS DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL SOBRE BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS.



a) proporcionar un marco universal de principios y procedimientos que sirvan de guía a los Estados en la formulación de legislaciones, políticas u otros instrumentos en el ámbito de la bioética; b) orientar la acción de individuos, grupos, comunidades, instituciones y empresas, públicas y privadas; c) promover el respeto de la dignidad humana y proteger los derechos humanos, velando por el respeto de la vida de los seres humanos y las libertades fundamentales, de conformidad con el derecho internacional relativo a los derechos humanos; d) reconocer la importancia de la libertad de investigación científica y las repercusiones beneficiosas del desarrollo científico y tecnológico, destacando al mismo tiempo la necesidad de que esa investigación y los consiguientes adelantos se realicen en el marco de los principios éticos enunciados en esta Declaración y respeten la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales; e) fomentar un diálogo multidisciplinario y pluralista sobre las cuestiones de bioética entre todas las partes interesadas y dentro de la sociedad en su conjunto; f) promover un acceso equitativo a los adelantos de la medicina, la ciencia y la tecnología, así como la más amplia circulación posible y un rápido aprovechamiento compartido de los conocimientos relativos a esos adelantos y de sus correspondientes beneficios, prestando una especial atención a las necesidades de los países en desarrollo; g) salvaguardar y promover los intereses de las generaciones presentes y venideras; h) destacar la importancia de la biodiversidad y su conservación como preocupación común de la especie humana.

4.13 LA PROTECCIÓN DE LAS GARANTÍAS DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA Y LA CONSULTA PREVIA.

El derecho a la consulta previa es el fundamento para la protección de las garantías de participación democrática de las minorías étnicas en la toma de decisiones que afecten de forma considerable su integridad como tales en los diversos aspectos de su existencia: costumbres, tradiciones, territorio, supervivencia física, entre otros aspectos. Igualmente se señala que artículo 6º del Convenio 169 de la OIT, establece los parámetros para la procedencia de la consulta previa, del cual se resalta el que las comunidades deben ser consultadas cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarlos directamente. En este orden de ideas, es claro que los escenarios de afectación directa son múltiples y, en consecuencia, no existen unos criterios uniformes para el efecto. Por ende, deberá determinarse en cada caso si los efectos de la medida o proyecto inciden en la conformación de la identidad diferenciada de los pueblos étnicos. Para ello, el aspecto central para tener en cuenta es la significación que para el ethos de la comunidad tiene la materia debatida. Por ejemplo, asuntos como la explotación de recursos en el territorio en que habita la comunidad tradicional, o la regulación sobre el uso de la tierra, son generalmente materias que deben ser consultadas, habida cuenta la relación intrínseca entre la definición de la identidad étnica y el territorio⁴⁰.

⁴⁰ Artículo 6º del Convenio 169 de la OIT

4.14 TEMAS DE LA REFORMA PENSIONAL.⁴¹



¿ES VERDAD QUE SE PODRÁ PENSIONAR CON 1.000 SEMANAS?

La reforma creó una figura llamada pensión anticipada de vejez por invalidez, en la que tendrán derecho a una pensión antes de cumplir las semanas aquellas personas que padezcan una deficiencia física, psíquica o sensorial de 50% o más, que cumplan 50 años para el caso de las mujeres y 55 años para el caso de los hombres, y que hayan cotizado en forma continua o discontinua 1.000 o más semanas al sistema de protección social integral para la vejez.

¿CUÁNTO VA A RECIBIR DE PENSIÓN CUANDO SE LOGRE JUBILAR?

Todas las personas que quedarán en el nuevo sistema Colpensiones, se les va a reconocer como máximo alrededor de \$2,4 millones, con el salario mínimo actual. Si tiene ahorros en una AFP le van a hacer un cálculo actuarial y de ahí habrá un 'extra' para aumentar su pensión que depende exclusivamente de cuánta plata ahorró. El Ingreso Base de Liquidación será el promedio de los ingresos base de cotización en Colpensiones, durante los últimos 10 años cotizados anteriores al reconocimiento de la pensión.

¿QUÉ PASA SI NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA PENSIONARSE?

El Pilar Semicontributivo que creó la reforma pensional está integrado por las personas afiliadas al sistema que a 65 años de edad, en el caso de los hombres, y 60 años de edad, para las mujeres, no hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión contributiva habiendo cotizado al sistema, por lo que podrán acceder a un Beneficio

⁴¹ 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-38882704>

Económico, que se financiará con recursos del Presupuesto General de la Nación y con sus propios aportes a través de los mecanismos que adopte el Gobierno Nacional.



Figura 12.⁴²

⁴² Soberanía, P. (2024, 27 febrero). Reforma pensional: negocio para banqueros y desfalco a los colombianos. Soberanía. <https://soberania.co/actualidad/reforma-pensional-negocio-para-banqueros-y-desfalco-a-los-colombianos/2024/>

4.15 ¿CÓMO PROBAR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR MOTIVOS DE SALUD?⁴³



En Colombia, los trabajadores que tengan alguna discapacidad, enfermedad o condición de salud que afecte significativamente su desempeño laboral, gozan de la estabilidad laboral reforzada. Esta protección busca impedir que sean despedidos sin una causa justa y objetiva. La estabilidad laboral reforzada es una protección dirigida a trabajadores en situación de vulnerabilidad. Esta figura garantiza que no sean discriminados o despedidos sin justificación debido a su condición. Esta protección aplica, entre otros, a mujeres embarazadas o lactantes, trabajadores en situación de discapacidad, padres y madres cabeza de familia y quienes han sufrido accidentes o enfermedades. ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud? Es una garantía para trabajadores con alguna discapacidad, enfermedad o condición de salud que limite su capacidad laboral, la cual busca impedir su despido sin una justa causa. Según la Corte Constitucional (Sentencia T-094 de 2023), no es necesaria una calificación de pérdida de capacidad laboral para acceder a esta protección; basta con que se cumplan tres condiciones: Que el trabajador se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus actividades laborales. Que el empleador conozca dicha condición antes del despido. Que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio. ¿Cómo se prueba la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud? Para establecer esta protección, es fundamental que el empleador haya sido informado de la condición de salud del trabajador antes del despido. Si el empleador desconocía esta situación, no se puede presumir discriminación. La Corte Constitucional (Sentencia SU-087 de 2022) ha señalado algunos casos que acreditan la condición de salud del trabajador, como: Examen médico de retiro que advierta la enfermedad o recomendaciones médicas vigentes al momento del despido. Incapacidad médica vigente

⁴³ Página web: actualícese Obtenido 25/11/2024 https://actualicese.com/estabilidad-laboral-reforzada-por-salud-se-debe-entregar-certificados-al-empleador/?srsltid=AfmBOoolIQf5QYwj4YCAIof1QB4EUN566qewWA1jf60l_g549cAerG

durante la terminación laboral. Diagnóstico de una enfermedad y su tratamiento antes del despido. Diagnóstico y tratamiento médico, especialmente si la enfermedad es consecuencia de un accidente de trabajo que cause incapacidades previas a la terminación del contrato.



Figura 13.⁴⁴

⁴⁴ Estabilidad laboral reforzada | Gerencie.com. (s. f.). https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html#google_vignette

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:

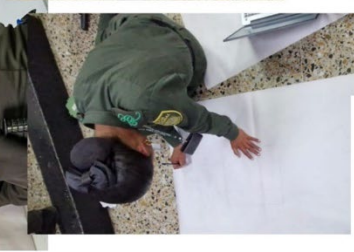
Historia de los derechos humanos, derecho internacional público, los derechos humanos y la institución policial, constitución política de Colombia de 1991, lecciones aprendidas y soluciones amistosas en casos de procedimientos policiales, nociones básicas del derecho internacional humanitario, fuentes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



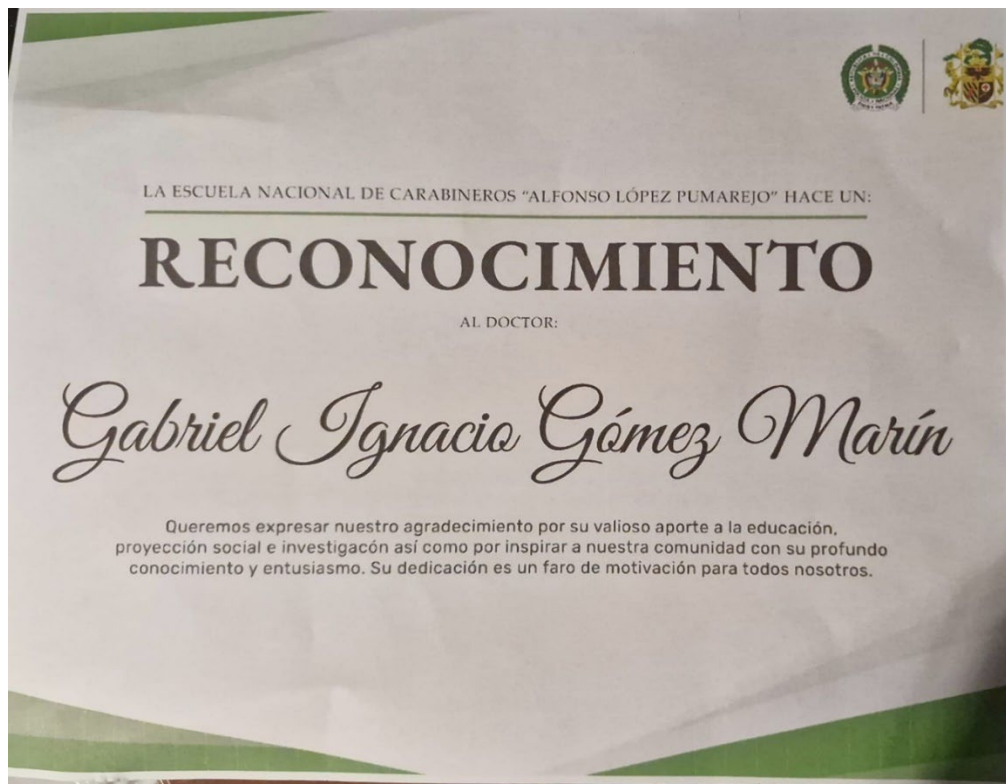






Mapas mentales
estudiantes escuela carabineros



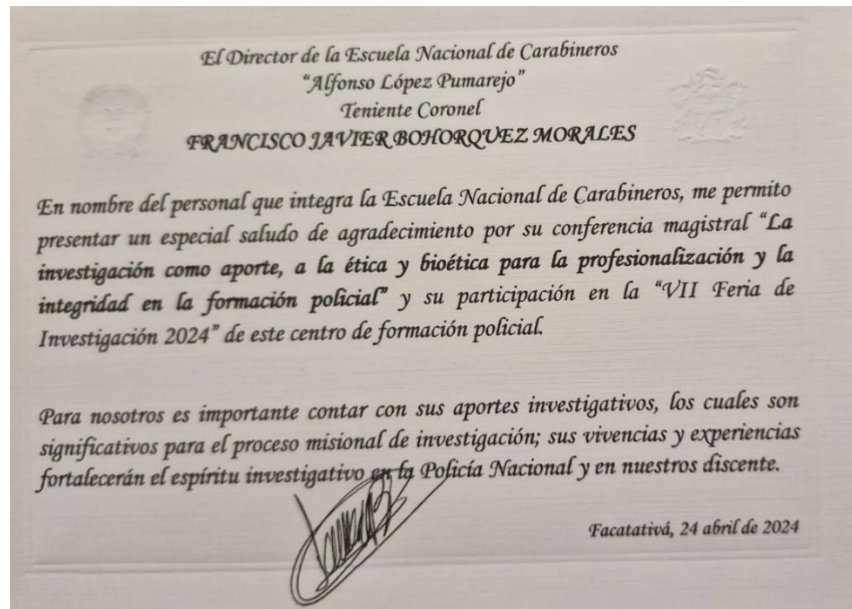
















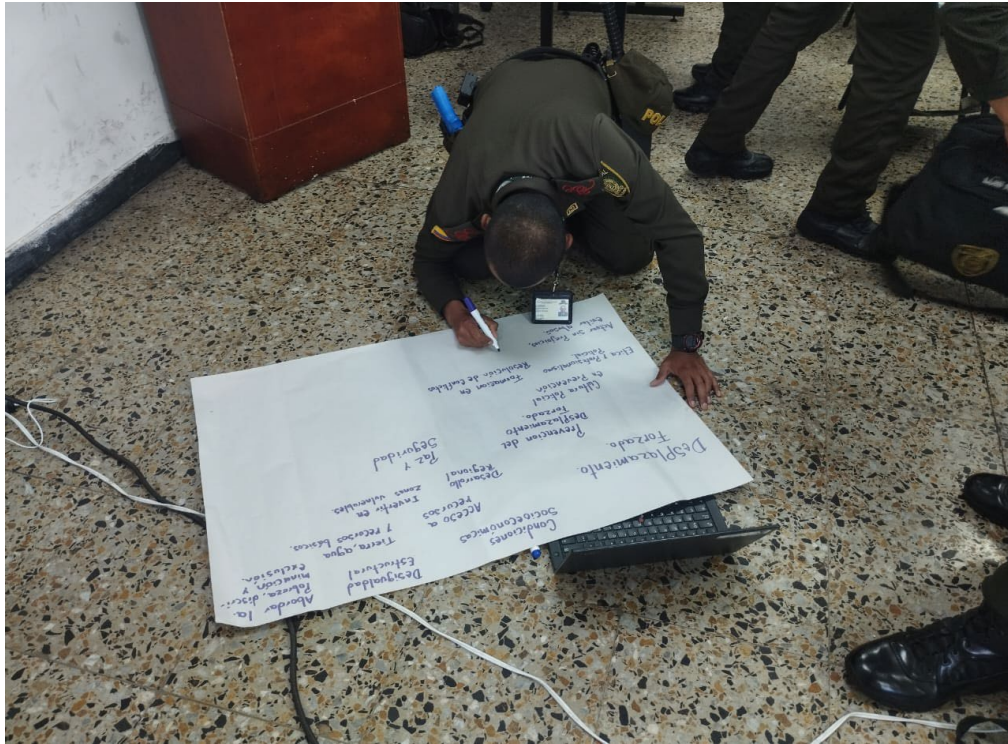


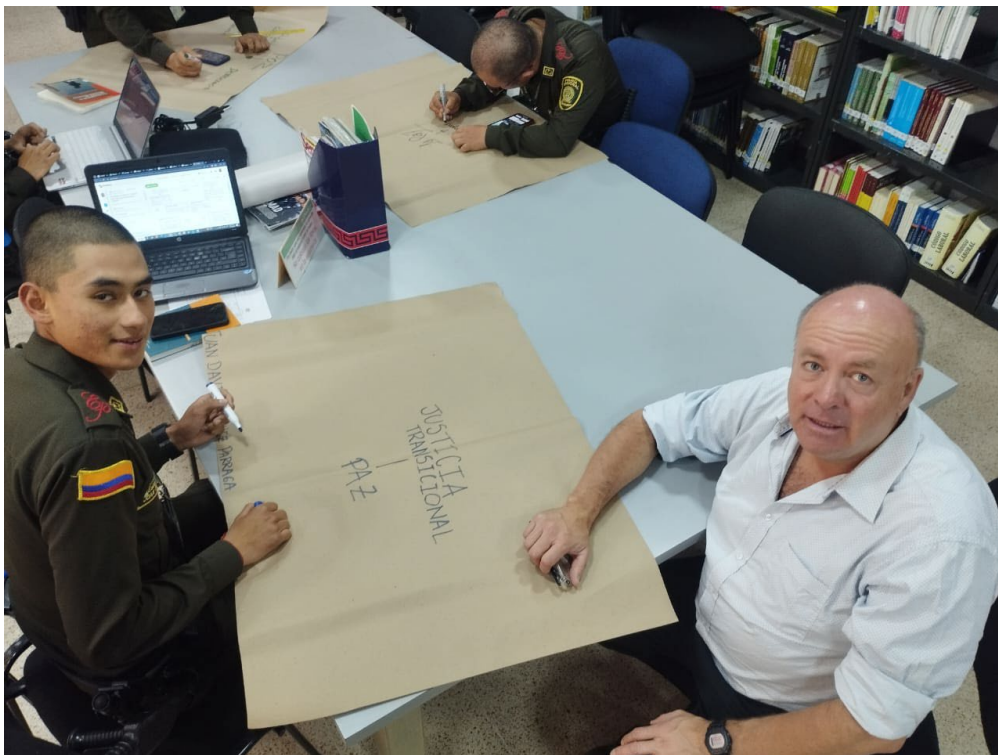
Clase en la biblioteca





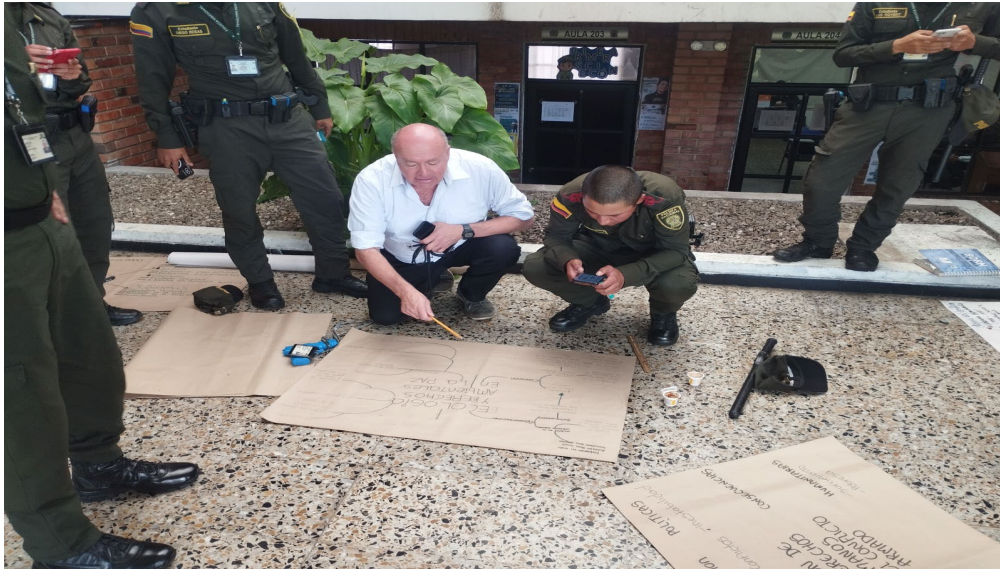












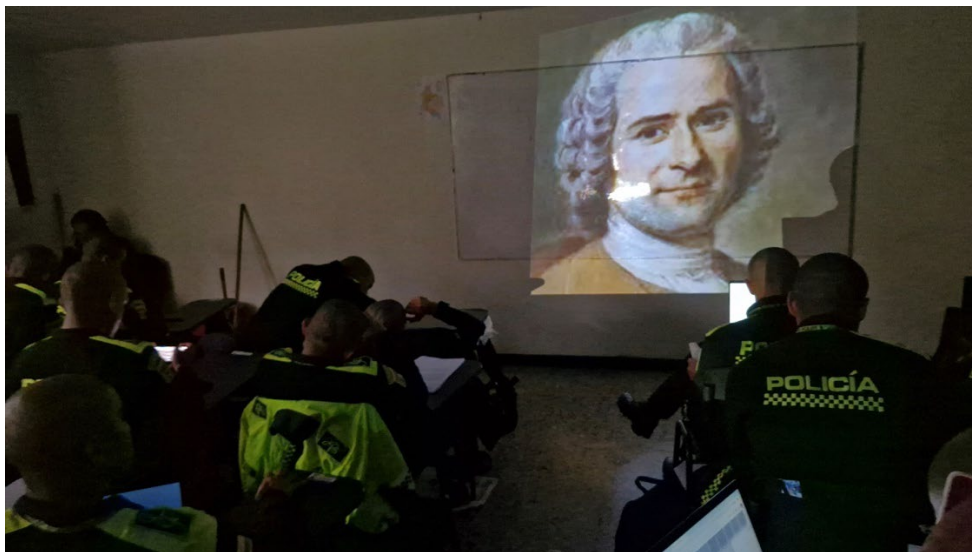
























Archivo vertical y podcast



























Actividad Autobiografia



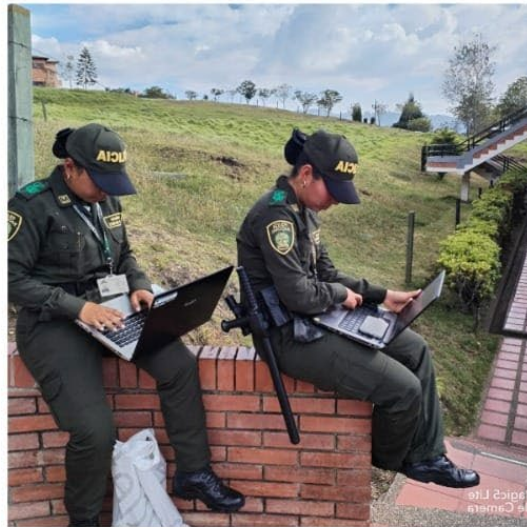








podcast





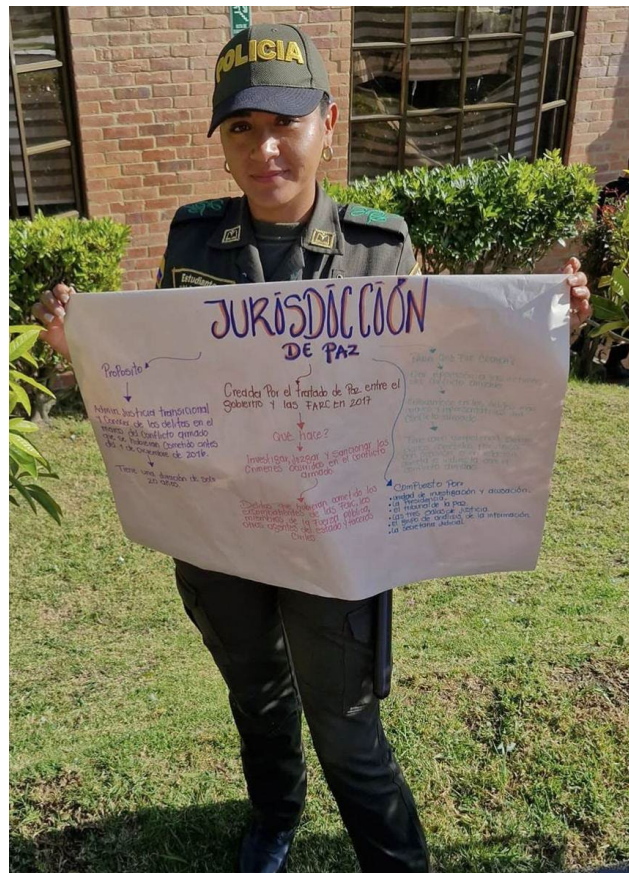


COLLAGE

**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 de este.

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

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

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 JUSTICIA TRANSICIONAL.

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

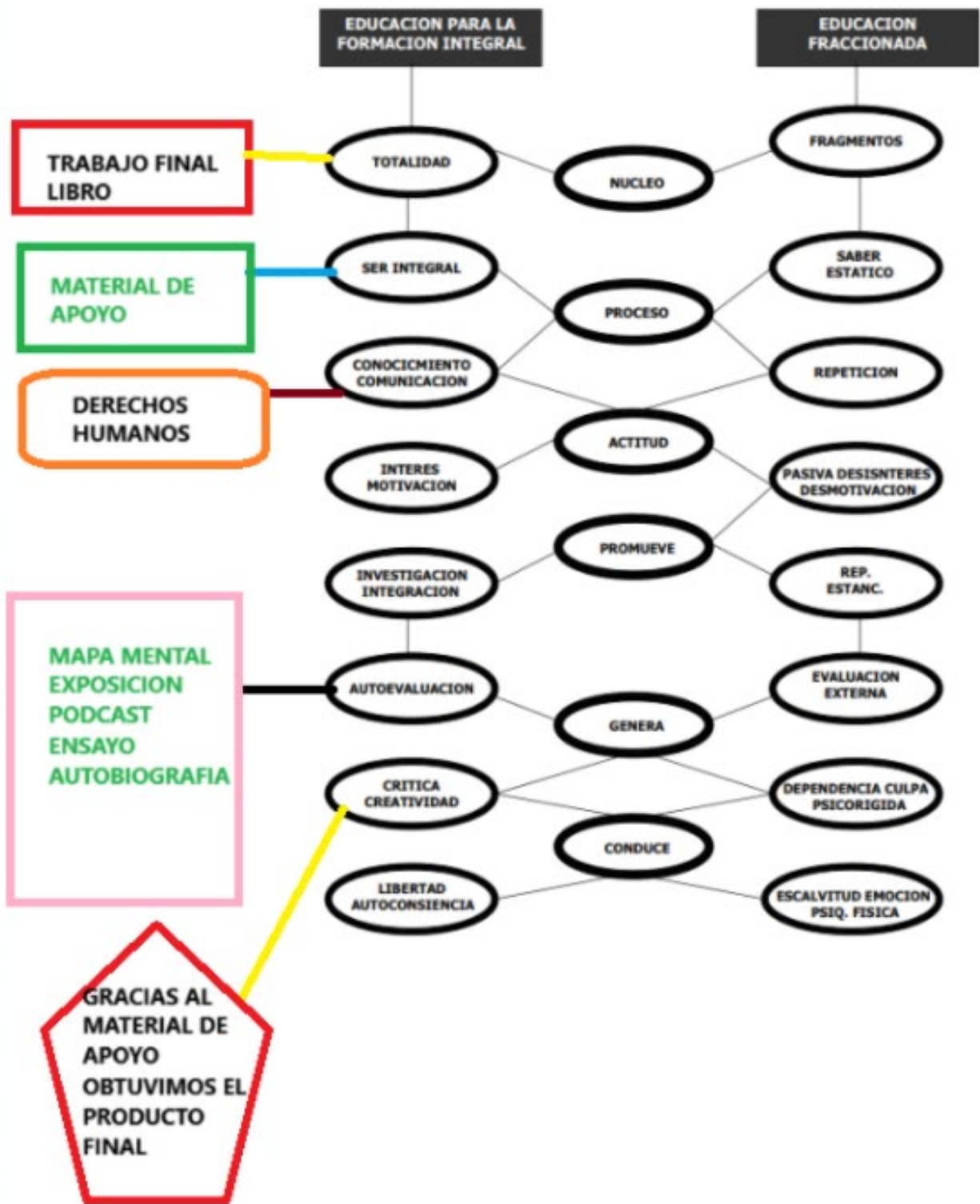
Hoy, tenemos el privilegio de entregar una mención honorífica a un personal destacado, que ha encarnado estos valores en cada paso de su carrera, alguien que ha puesto su conocimiento, su esfuerzo y su humanidad.

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 TEMÁTICO Y ANALÍTICO.

¿Cómo probar la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud?	114
Actividades de convivencia laboral para ganar rendimiento.	80
Actividades del seminario investigativo.	68
Actividades:	15
Análisis comparativos.	40
Antecedentes de la explotación sexual comercial de adolescentes.	81
Antecedentes.....	11
Aplicación de la estabilidad laboral reforzada.....	88
Apropiación social del conocimiento:.....	46
Caracterización de la innovación: seminario – investigativo.....	12
Comisiones:.....	13
Comités de ética según la declaración universal sobre bioética y derechos humanos.	85
Composición conceptual sobre teorías.....	37
Comunicación como herramienta de prevención e intervención laboral.....	69
Concepto de empleador.	84
Definiciones de factores de vulnerabilidad, riesgo y efectos de la explotación sexual comercial de adolescentes.	107
Derecho de acceso a la administración de justicia.	83
Desigualdad estructural, subordinación de género y ciudadanía plena.....	73
Diálogo social.	100
Enfoque y los aportes de los derechos humanos.	98
Equidad de género: un componente de la equidad social.	96
Erradicación del trabajo infantil.....	75
Escuela Nacional de Carabineros “Alfonso López Pumarejo”	117

Estabilidad laboral reforzada.	108
Estado del arte.	31
Estefanía Gómez Castaño.....	67
Evaluación:	14
Gestión docente:	44
Identificación y caracterización de la innovación:	48
Imágenes.....	123
Integrantes de la mesa de trabajo del programa radial:	50
Intervención de Nicolas Gómez Castaño.	90
Justicia laboral.....	105
Justificación.....	23
Libertad y la autonomía económica de las mujeres.....	71
Marco teórico.....	33
Metodología.....	42
Modelo abolicionista de la prostitución.	102
Objetivos de la consulta previa.....	86
Objetivos de la declaración universal sobre bioética y derechos humanos.....	110
Objetivos.....	32
Perspectiva global del empleo.....	103
Policía inteligente:	38
Policía tradicional.	37
Precisiones sobre la reforma pensional.....	87
Prologo.....	116
Protección de las garantías de participación democrática y la consulta previa.	111

Protección y promoción de la salud mental en el trabajo.	78
Quiénes eran los niños chimenea, sacrificados en países industriales hasta el siglo xix.	91
Regulación laboral como una respuesta para las trabajadoras sexuales.	77
Salario.	109
Sudáfrica regula el uso de cannabis para adultos.	95
Temas de la reforma pensional.	112
Voz de los estudiantes.	201

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). Brasilia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Canessa Montejo, M. (2014). Los Derechos Humanos 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.

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.

Actividades de convivencia laboral para ganar rendimiento. Indeed página web de empleo
Obtenido 8/10/2024. <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/actividades-convivencia-laboral-ganar-rendimiento>

BBC News Mundo. Redacción. Quiénes eran los niños chimenea, sacrificados en países industriales hasta el siglo XIX. Obtenido: 12/08/2024. <https://www.bbc.com/mundo/articles/cjqpkx885wlo#:~:text=Es%20sobre%20los%20ni%C3%B1os%20chimenea,y%20condiciones%20de%20trabajo%20atroces.>

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-3882704>

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-38882704>

Colombiano, E. (2023, 19 septiembre). En 10 años se presentaron más de 3.000 procesos judiciales por explotación sexual comercial de menores de edad en el Aburrá | El Colombiano. El colombiano. <https://www.elcolombiano.com/antioquia/informe-dice-que-explotacion-sexual-de-ninos-va-en-aumento-en-medellin-MG22428499>

Corposoa. (2022, 30 septiembre). Importancia del Diálogo Social en SST - Corporacion Salud Ocupacional y Ambiental. Corporacion Salud Ocupacional y Ambiental. <https://corporacionsoa.co/importancia-del-dialogo-social-en-sst/>

Delgado, I. (2017, 30 noviembre). La erradicación del trabajo infantil. Agro Excelencia | la Revista del Profesional del Campo. <https://agroexcelencia.com/la-erradicacion-del-trabajo-infantil/>

Derechos humanos y Bioética | Institut Borja de Bioètica. (s. f.-b).
<https://www.iborjabioetica.url.edu/es/blog-de-bioetica-debat/derechos-humanos-y-bioetica>

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

Erradicación del trabajo infantil Departamento Nacional de Planeación. Obtenido: 9/9/2024.
[Dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx](https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx)

Estabilidad laboral reforzada | Gerencie.com. (s. f.).
https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html#google_vignette

Grimaldo, A. (2021, 21 septiembre). El difícil camino de las mujeres hacia la independencia financiera. Mujeres.
<https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2021/09/21/el-dificil-camino-de-las-mujeres-hacia-la-independencia-financiera>

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/>

Jaramillo, M. E., & Jaramillo, M. E. (2022, 7 julio). Estabilidad laboral reforzada: 6 aspectos importantes. Actualícese |. <https://actualicese.com/estabilidad-laboral-reforzada-aspectos-importantes/>

Legis. Ámbito Jurídico. Obtenido 25/11/2024
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/recuerdan-requisitos-para-que-proceda-protección>

Lucía Rodríguez Santana. Introducción al abolicionismo del sistema prostitucional. Obtenido 16/9/2024: <https://www.sexpol.net/introduccion-al-abolicionismo-del-sistema-prostitucional/>

María Lorea San Pedro. 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/>

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>

Oxfam, E. (2021, 10 mayo). Las principales características de los derechos humanos. Ingredientes Que Suman. <https://blog.oxfamintermon.org/las-principales-caracteristicas-de-los-derechos-humanos/>

Página web de Colsubsidio. Obtenido: 8/10/2024. <https://xposible.com/articulos/tips-para-una-buena-convivencia-laboral/>

Página web: actualícese Obtenido 25/11/2024 https://actualicese.com/estabilidad-laboral-reforzada-por-salud-se-debe-entregar-certificados-al-empleador/?srsId=AfmBOoolIQf5QYwj4YCAlof1QB4EUN566qewWA1jf60I_g549cAerG

Paloma Lugo Saucedo. Corte Interamericana de derechos humanos. Obtenido 16/9/2024: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39518.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39518.pdf)

Policia (s,f). Cuadernillo 21. Recuperado de: <https://policia.edu.co/memoria/wp-content/uploads/2020/08/CUADERNILLO21.pdf>

Redirect notice. (s. f.). <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.ciberaula.com%2Fcurso->

online-de-igualdad-y-equidad-de-

genero&psig=AOvVaw3c71jEPg1X8rJOGuvH3EIV&ust=1736874025799000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjRxqFwoTCPCI3YyW84oDFQAAAAAdAA
AAABAE

Sakudarte. (2023, 5 enero). La importancia de la comunicación como técnico de prevención - Ludus. Ludus. <https://www.ludusglobal.com/blog/comunicacion-como-tecnico-prevencion>

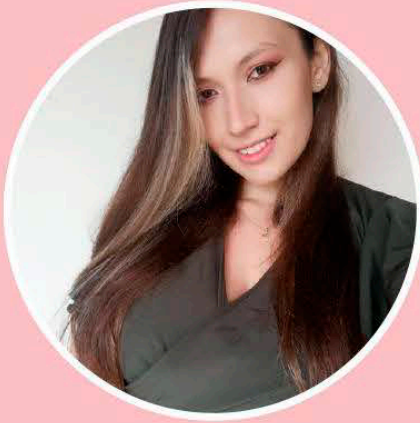
Salas, N. (2022, 6 septiembre). Derechos y justicia laboral. <https://jlrldiazdeleon.com/2022/09/06/derechos-y-justicia-laboral/>

Soberanía, P. (2024, 27 febrero). Reforma pensional: negocio para banqueros y desfalco a los colombianos. Soberanía. <https://soberania.co/actualidad/reforma-pensional-negocio-para-banqueros-y-desfalco-a-los-colombianos/2024/>

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

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

Web, R. (2024, 8 octubre). Salud Mental en el Trabajo. Metanoia Consulting. <https://metanoiaconsultinghn.com/salud-mental-en-el-trabajo/>



ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

• EXPERIENCIA LABORAL

Asistente en Precios de Transferencia

PriceWaterhouseCooper, Abr-2022 - Abril-2023

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

Coordinadora artística y cultural de Programa Radial

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

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

Practicante- Área comercial

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

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

• CURSOS/ IDIOMAS

Curso de inglés

American School Way, 2022 - Actualidad

Negociación exitosa: estrategias y habilidades esenciales

Coursera, 2019

¿Cómo construir el concepto de negocio?

Cámara de comercio de Bogotá, 2019

• ACERCA DE MI

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

• EDUCACIÓN

Profesional en negocios internacionales

Universidad Piloto de Colombia
2021

Bachiller Académico

Colegio Jonathan Swift
2014



tefagomez18@hotmail.com



Cel: 301 7910512



Bogotá D.C, Colombia

NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO

Estudiante de psicología de la Universidad Piloto de Colombia.



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



Apple
Podcasts



Spotify®



Listen on
Google Podcasts

amazonmusic



RSS



ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667