

DERECHOS FUNDAMENTALES

del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

EL MUNDO DEL TRABAJO
Y LA BIOÉTICA LABORAL

PRIMERA TEMPORADA 2026

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA


Trabajo


Red de Radio
Universitaria de Colombia

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN | MARÍA CRISTINA ANDRADE CASTILLO

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

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

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

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

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

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

Autores, editores y compiladores:

María Cristina Andrade Castillo

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Dirección:

Calle n°. 147B. bis n° 93- 29. Barrio La Campiña de Suba

Bogotá D.C. Colombia, Sur América.

Celular: 300 574 78 11

ISBN

958-33-5666-2

Hecho el depósito que ordena la Ley.

Ediciones digitales:

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

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

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

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

Tomo 1. Emisión. año 2017 Y 2018.

Tomo 2. Emisión Año 2019 a 2022.

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

Tomo 1. Emisión Año 2017 a 2019.

Tomo 2. Emisión Año 2020 a 2021.

Tomo 3. Emisión Año 2022.

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

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

8ª Edición. La Biotrabalidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila. 21 de noviembre del 2022.

Tomo 1: Emisión Año 2020.

Tomo 2: Emisión Año 2021 y 2022.

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

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

Tomo 1: Conferencista. Febrero 2023

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

12ª Edición. Estefanía y Ángela. 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 Ángela 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. Ángela Gómez, Estefanía Gómez y Nicolás Gómez. 1ra Temporada 2024.

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

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

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

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

23ª Edición. Relacionamento y sostenibilidad de la seguridad social y pensional. 2da Temporada 2025.

24ª Edición. Estefanía Gómez, Nicolás Gómez y Carmen Tamara. 2da Temporada 2025.

25ª Edición. Tito Martínez, Sandra Meneses y Rafael Gómez. 2da Temporada 2025.

26ª Edición. Módulo de Bioética Militar. 1ra Temporada 2026.

27ª Edición. Derechos Fundamentales del Trabajo. Disertaciones. 1ra Temporada 2026.

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 del Departamento de Investigaciones, Innovación y Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia y el Ministerio de Trabajo de Colombia, 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.

Arte Portada y Afiches. Fuente: Jorge Iván Cabrera

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital.

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.



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

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.

Jóvenes trabajadores, personas con discapacidad, poblaciones Indígenas, Rom, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, adultos mayores, trabajadores sexuales, población LGBTI, y en general todas aquellas comunidades que por su situación o condición puedan verse discriminadas o vulneradas, con énfasis en el sector rural.

María Cristina Andrade Castillo

Administradora de empresas con especialización en administración pública.

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Doctor en Derecho, Universidad Externado de Colombia.

Magíster en Bioética, Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Abogado de la Universidad la Gran Colombia.

Bogotá, Colombia.

2026

Dedicatoria:

A los 302.000 niños, niñas y adolescentes trabajadores de Colombia¹. Por sus derechos, sus sueños y por una infancia en la que trabajar nunca sustituya la oportunidad de aprender, jugar y crecer.

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

Basado en:

Grupo de Investigación DHEOS – Desarrollos humanos, educativos y organizacionales con código COL0046157. “Bioética Laboral como Estrategia de Transformación Institucional en Colombia. Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación. Colciencias.

Texto para integrar:

A los lineamientos académicos del diseño de cursos curriculares relacionados con el Mundo del Trabajo para los países Signatarios de la Organización Internacional del Trabajo.

¹ En el trimestre octubre - diciembre de 2025, en el total nacional la población de 5 a 17 años que trabajó fue de 302 mil personas, mientras que en el mismo periodo de 2024 esta población fue de 311 mil personas. Los centros poblados y rural disperso representaron el 51,6% al registrar 156 mil niños, niñas y adolescentes. Por su parte, las cabeceras concentraron el 48,4% de esta población con 146 mil personas. D. A. N. E. (s. f.). Mercado laboral - Trabajo infantil. DANE. Obtenido: 16/08/2026: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/trabajo-infantil>.

GESTORES:

Ministra de Trabajo Natalia López Fuentes	Presidente Francina Hernandez Tascon	Investigadores y Consultores Fernando Sánchez Larraga
Viceministra de Relaciones laborales e inspección Juliana Morad Acero	Rectora: Ángela Gabriela Bernal Medina.	Implementación virtual y Marketing Digital Juan David Pulido Gómez
Secretario General Eduardo José Pineda Arrieta	Director de Investigaciones Mauricio Hernández Tascon.	QUIT Organización Internacional del Trabajo Katherine Álvarez Tupaz María Laura Fino
Profesional Especializada de Protección Laboral María Cristina Andrade Castillo	Gestora de Proyección Social Angelica Olmos Flórez	Asistente técnico Cristian Camilo Bobadilla Romero
Grupo de Comunicaciones Coordinadora: Carolina Mejía Díaz	Enlace de Investigaciones Gestor de investigaciones Jhon Alexander Castro	Pódcast de los audiolibros Rafael Gómez Martínez Juan Camilo Clopatofsky E.
Gestora Gloria Ortega Bedoya	Asistente de Proyección Social Lorena López Carrillo	
Director Territorial de Bogotá Adolfo Andrés Márquez Penagos	Secretaría Investigaciones Diana Torres	
Profesional Especializada. Dirección Territorial de Bogotá Sandra Marcela Meneses.	Enlace de investigaciones John Alexander Castro Muñoz	
Subdirección de Protección laboral Diseñador Gráfico Jorge Iván Cabrera	Consiliario: Orlando Gómez Quintero	
Coordinadora del Grupo de Atención Jurídica de La dirección territorial de Bogotá. Gabriela Flórez Mora	Guionista y periodista del programa radial: Tito Martínez Ortiz Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio online.	
	Coordinador de programación: Felipe Restrepo	
	Ingenieros de sonido y productor: Nicola Palacios León	
	Coordinadora del programa radial: Estefanía Gómez Castaño, Profesional en Negocios Internacionales.	
	Estudiante de Psicología Nicolás Gómez Castaño	

TABLA DE CONTENIDO

1	Prólogo.....	13
2	Bioética laboral y militar como estrategia de transformación institucional en Colombia.....	18
2.1	Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada.	19
2.1.1	Nombre del proceso:	19
2.1.2	Personas responsables de la experiencia:	19
2.1.3	Área de saber: Ciencias sociales.	20
2.2	Información general:.....	20
2.2.1	Entidades participantes:	20
2.2.2	Investigación para integrar:	21
2.2.3	Basado en:	21
2.3	Resumen ejecutivo:.....	21
2.3.1	Descripción elemento:.....	22
2.4	Propósito principal:.....	22
2.5	Antecedentes:	23
2.5.1	Los actores involucrados y sus roles son:	27
2.6	Descripción de funciones esenciales:	29
2.6.1	Presentación:	30
2.7	Alianza estratégica:	31
2.8	Problema de investigación:	32
2.8.1	Planteamiento del problema:.....	33
2.8.2	Pregunta de investigación:	33
2.8.3	Hipótesis:.....	33

2.9	Objetivos:	33
2.9.1	Objetivo general:	33
2.9.2	Objetivos específicos:.....	33
2.10	Marco teórico:	35
2.11	Diseño metodológico:.....	37
2.11.1	Población y muestra:	37
2.11.2	Técnicas de recolección:	38
2.11.3	Instrumentos:.....	38
2.11.4	Variables:	39
2.11.5	Indicadores:.....	39
2.12	Productos Científicos.	39
2.13	Indicadores de Impacto:	39
2.14	Diferenciación:.....	40
2.15	Justificación:.....	40
2.16	Hipótesis:	41
2.17	Metodología:	41
2.17.1	Fortaleza de la propuesta:.....	41
2.17.2	Práctica pedagógica del seminario alemán o taller investigativo sobre investigación en bioética:	43
2.18	Resultados esperados:.....	49
2.18.1	Productos científicos:	49
2.18.2	Productos de apropiación social:.....	50
2.19	Impacto esperado:.....	50
2.20	Nivel de madurez tecnológica (TRL):	51

2.21	Apropiación social del conocimiento:	51
2.22	Identificación y caracterización de la innovación propuesta:	51
2.23	Estado del arte del conocimiento o de la tecnología:	52
2.24	Departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T).	53
2.24.1	Resumen:	53
2.24.2	Propósito:	53
2.24.3	Estructura del departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T.):	54
2.24.4	Objetivo general:	55
2.24.5	Misión:	56
2.24.6	Visión:	56
2.24.7	Componente bioético:	56
2.24.8	Aplicaciones desde la bioética:	57
2.24.9	Propósitos de formación:	58
2.24.10	Proyección social:	59
2.24.11	Dimensiones de la enseñanza de la ética y la bioética en la U.P.C. y la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”	59
2.25	Transmedia del mundo del trabajo y la bioética laboral - militar	72
2.25.1	¿Qué es la narrativa transmedia?	72
2.25.2	Esquema del ecosistema transmedia en bioética laboral, militar y policial.	72
2.25.3	Ejes transversales de contenido (Pilares temáticos)	74
2.25.4	Productos y proyección de impacto (2026–2028).	75
2.26	Enlace soportes y evidencias.	83

3	Disertaciones.....	84
3.1	Reforma laboral: derechos y beneficios para los trabajadores objetivo: explicar el acceso y propósito de estos beneficios.....	89
3.2	Bioética militar.....	92
3.3	Trabajo infantil.....	97
3.4	Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes	104
3.5	Trabajo sexual.....	110
3.6	Erradicación de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.....	113
3.7	Comité interinstitucional para la erradicación del trabajo infantil.....	121
3.8	Reforma laboral y la población vulnerable trabajadora.	127
3.9	Reforma laboral y la población vulnerable.	133
3.10	Observatorio de prevención de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes – ESCNNA.....	140
3.11	Sistema de información integrado para el registro y la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.	145
3.12	Enfoque étnico para prevenir el trabajo infantil y sus peores formas.	151
3.13	Discriminación racial en el ámbito laboral.	156
4	Red de bioética laboral	160
4.1	Inspectores de trabajo del ministerio de trabajo.....	161
4.2	Conferencistas.	162
4.3	Links relacionados.....	168
4.4	Fabio Arias.....	172
4.5	Antonio Montaña Mesa.	173
4.6	María Cristina Andrade Castillo.....	174

4.7	Diana Rocío Pachón Murcia.....	175
4.8	Martha Lucía Castañeda Meneses.....	176
4.9	Martha Rocío Duran Calderón.	177
4.10	Adriana Hernández Núñez.	178
4.11	Luisa Fernanda Blanco.	179
4.12	David Bautista Y María Antonia Higuita.	180
4.13	María Antonia Higuita.....	181
4.14	Jhonathan Sanabria Gutiérrez.	182
4.15	Edwin Caicedo Martínez.	183
4.16	Karem Denysse Ríos Chaverra.....	184
4.17	Gabriel Ignacio Gómez Marín, Ph.D.....	185
4.18	Tito Martínez Ortiz.....	188
4.19	Estefanía Gómez Castaño.....	190
4.20	Juan David Pulido Gómez.	191
4.21	James Olarte Pedraza	192
4.22	Cristian Camilo Bobadilla Romero.....	195
5	Presentaciones.....	196
5.1	CIETI.....	197
5.2	Discriminación racial	200
5.3	Trabajo sexual.....	201
5.4	SIRITI.....	204
5.5	Protegiendo a la niñez en vacaciones.....	208
5.6	Inclusión del enfoque diferencial.....	214
5.7	Comité nacional interinstitucional ESCNNA – 1336-2009.....	216

5.8	Discriminación racial en el ámbito laboral	219
5.9	LPPTI CIETIs.	220
5.10	Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes	234
5.11	LPPESCNNA	237
5.12	Trabajo digno decente e integral y enfoques diferenciales	247
5.13	Relaciones y derechos individuales.	264
5.14	Repaso integral del curso.....	277
6	Galería.....	284
7	Epílogo.....	300
7.1	Biografía Gabriel Ignacio Gómez Marín: La bioética del trabajo y el valor vital del servicio.....	301
7.1.1	Raíces, Formación y Sensibilidad Humana (1966 – 1990).....	301
7.1.2	Praxis Administrativa y la Génesis de la Bioética del Trabajo (1991 – 2010).	302
7.1.3	Consolidación Académica, Enfoque Transmedia y Proyección Institucional (2011 – Presente).....	303
7.2	El sueño de escribir un libro:	304
7.3	Reseñas.	306
7.3.1	Historia de la Universidad Piloto de Colombia:.....	306
7.3.2	Historia de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.....	308
8	Índice temático.....	310

9	Bibliografía, Referencias, Fuentes y Consulta.	317
9.1	Ética y bioética:	318
9.1.1	Bioética militar:	321
9.1.2	Bioética laboral:	322

1 . PRÓLOGO

GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

Derechos humanos laborales. Ciencias Militares / Bioética Aplicada: bioética militar y laboral. Trabajo y Nuevas Tecnologías.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Bioética militar y laboral. Educación en Bioética y bioética para la educación. Desarrollo Humano. Justicia social. Desarrollo humano y territorio. Intervención Territorial. Trabajo Decente. Apropiación Social Transmedia. Desarrollo tecnológico o de innovación difusión de la oferta de servicios de la normatividad de los derechos fundamentales del trabajo, cultura de la legalidad y de la política de trabajo digno y decente.

SÍNTESIS

El proyecto propone para el año 2026 una transformación de la cultura institucional en los ámbitos militar y laboral en Colombia a través de la bioética. Se fundamenta en la creación de un ecosistema digital Transmedia (Audiolibros, pódcast y página web) y del Departamento de Bioética y el Observatorio Militar y de Trabajo (O.B.M.T.), actuando como un puente bioético - ético-científico entre la ESMIC, el Ministerio del Trabajo y la Universidad Piloto. La estrategia incluye la producción de 26 entrevistas radiales con expertos en trabajo y ciencias militares como insumo para cuatro (4) contenidos de apropiación social (audiolibros) y la creación de 100 pódcast. El resultado esperado es la consolidación de un modelo replicable de política pública que forme líderes militares y civiles bajo el principio bioético, garantizando el respeto por la dignidad humana y la prevención efectiva de conflictos, se abandona la visión clásica y pasa a priorizar la defensa de la vida y la justicia social en las comunidades más vulnerables (enfoque bioético). Resuelve de manera directa la desconexión crítica entre las políticas públicas y las realidades cotidianas de microterritorios urbanos y zonas de consolidación postconflicto.

Actividades para la puesta en marcha y ejecución de las grabaciones y emisión del programa radial institucional de la Escuela Militar de Cadetes - Ministerio de Defensa, la D.T. de Bogotá del Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia, Dirección

de Investigación, Innovación y Proyección Social “El mundo del trabajo y la Bioética Laboral – Militar ” tales como: Estudios e investigación, búsqueda bibliográfica (Estado del arte), para elaborar guiones y libretos, coordinar con los expertos las conferencias radiales, así como las actividades logísticas. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U. C. (Red de Radios Universitarias de Colombia).

PRODUCTO:

Producciones de contenido digital Sonoro. Divulgación pública de la ciencia - Sonoro – Pódcast. Edición, impresión, reproducción y grabación industriales de diarios, revistas, libros, discos, casetes, vídeos y películas. Pódcast el mundo del trabajo y la bioética laboral - militar, Ciudad: Bogotá, D. C.- Colombia. Medio de verificación: <http://bioeticadeltrabajo.org>. Ruta de circulación: Con cobertura sobre todo el territorio nacional. Proyecto vinculado: Grupo de Investigación DHEOS – Desarrollos humanos, educativos y organizacionales con código COL0046157. “Bioética Laboral y Militar como Estrategia de Transformación Institucional en Colombia.” Es una investigación viviente, desde las fronteras del conocimiento, la transdisciplinariedad, la ecología profunda y la complejidad, impulsando una co - creación universal, biológica, ambiental, jurídica y filosófica. Desarrollos web: Divulgación pública de la ciencia Páginas web-blogs, micrositios, aplicativos móviles + estrategia de Redes Sociales. Producción bibliográfica - Libro publicado: Gabriel Ignacio Gómez Marín, "Bioética del Trabajo" Colombia 2004. Ed: Gabriel Ignacio Gómez Marín ISBN 958-3-5666-2. pp. 117, y treinta y tres ediciones sucesivas.

FINALIDAD:

La bioética laboral: Se pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable; haciendo parte y respondiendo a los objetivos y a las necesidades de la comunidad, los trabajadores y empleadores, sobre los principales problemas y políticas sobre protección de las condiciones del trabajo, salarios y prestaciones, relaciones individuales y colectivas del trabajo, cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo.

La bioética militar: Permite fundamentar en los principios y valores institucionales la base de la estrategia que soporta la formación militar que le proveerá el adecuado relevo generacional del Ejército de los Colombianos. Se pretende dar criterio moral a la vocación militar, en las Fuerzas Militares, a partir de una mirada ética, bioética y biocéntrica, partiendo de una concientización del cuidado de la vida, a los alumnos de la Escuela Militar de Cadetes” General José María Córdova”, para construir integralidad en el mando, a los futuros oficiales del Ejército de Colombia.

SECTORES:

Derechos Humanos laborales. Administración pública, defensa y seguridad social - Política económica y administración pública en general. Productos y servicios de recreación, culturales, artísticos y deportivos, Salud humana - Cuidado a la salud de las poblaciones humanas. Políticas, normas, programas, procedimientos, estudios y acciones, para prevenir y erradicar el trabajo infantil, y en especial sus peores formas. Normas y procedimientos con enfoque diferencial de género buscando garantizar los derechos de la mujer, la maternidad y procurar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo para elevar su calidad de vida. Normas y procedimientos con el objeto de lograr el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y respeto de los derechos fundamentales a los jóvenes trabajadores, personas con discapacidad, poblaciones Indígenas, Rom, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, adultos mayores, trabajadores sexuales, población LGBTI, y en general todas aquellas comunidades que por su situación o condición puedan verse discriminadas o vulneradas, con énfasis en el sector rural. Mecanismos para la promoción y aplicación de las normas laborales, utilizando los estándares internacionales de responsabilidad social. Ámbito militar: Relaciones entre liderazgo, toma de decisiones en contextos de riesgo, análisis de liderazgo ético, y derechos humanos.

PROCESOS DE COAUTORÍA DE PRODUCTOS DE APROPIACIÓN SOCIAL (AUDIOLIBROS ACADÉMICOS Y CONTENIDO DIGITAL)

Coautores: Héctor Fabio Majin Grajales, Diana María Rey Lema, Luis Carlos Pérez Ferro, Camilo Andrés Vargas Machado, Jaime Dr. Fernando Sánchez Lárraga PhD. (México), Ing. Jaime Durán García, Ph.D. (Universidad Militar), Rafael Gómez Martínez (Universidad Sergio Arboleda), Juan Camilo Clopatofsky E. (Diseño y Arquitectura SAS), Sandra Marcela Meneses (Ministerio de Trabajo), Carmen Sofía Tamara Ochoa (Catedrática de la Policía Nacional), Nicolás Gómez Castaño (Universidad Piloto), Estefanía Gómez Castaño (Catedrática de la Policía Nacional), Ángela María Gómez Marín (Fundación Construyéndonos), Elías Castro Blanco Docente, PhD, Rafael Gómez Martínez Magíster, Octavio de Jesús Arcila Quintero Magister, Natalia Calderón Páez (Ministerio de Trabajo). Tito Martínez Ortiz, Conductor, y voz institucional del programa radial. Abogado, locutor profesional y Publicista. James Olarte Pedraza: Sistematización digital de los programas radiales (Spotify y RSS). Ingeniero de sonido. Juan David Pulido Gómez, Ingeniero de sistemas: Diseño y publicación de la página web “El mundo del Trabajo y la bioética laboral”. S Agencia Digital. Cristian Camilo Bobadilla Romero: Tecnólogo en sistemas: Diagramación, arte, diseño digitalización y sistematización de los audiolibros. Quienes participarán de manera directa en las etapas de realización, investigación de campo, estructuración de libretos, grabación y coautoría de los doce (12) audiolibros académicos proyectados dentro de la categoría de Producciones de Contenido Digital Sonoro (PCD).

2. BIOÉTICA LABORAL Y MILITAR COMO ESTRATEGIA DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL EN COLOMBIA.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Bioética laboral y militar como estrategia de transformación institucional en Colombia.

TÍTULO

“Impacto de la bioética laboral y militar en la transformación de la cultura institucional del sector defensa y trabajo en Colombia: un estudio de investigación-acción participativa (2004–2028)”.

2.1 DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL PROGRAMA, SERVICIO, ACCIÓN O INICIATIVA LIDERADA.

2.1.1 Nombre del proceso:

Creación de los Departamentos de bioética de la ESMIC y la UPC, página web, audiolibros, emisiones y pódcast del programa radial: “El Mundo del Trabajo y la bioética laboral – militar”

2.1.2 Personas responsables de la experiencia:

- Pedro Antonio Montaña Mesa, PhD.²
- Gabriel Ignacio Gómez Marín.³
- María Cristina Andrade Castillo.⁴

² Coronel (V), PhD, Coordinador de Investigación – Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes” General José María Córdova.” Oficial del Ejército, grado coronel, arma Ingenieros Militares, con 34 años de servicio, Títulos de pregrado Ingeniero Civil y Profesional en Ciencias Militares; Diplomados en Estado Mayor, en Docencia de la Educación Superior, en Gerencia de la prestación de servicios de salud, en contratación estatal y en responsabilidad en propiedad horizontal; Especializaciones en Docencia e Investigación Universitaria, en Administración de recursos militares para la defensa nacional, en el aprovechamiento del agua subterránea y en Derechos Humanos y Derecho Internacional aplicable a los Conflictos Armados; con título de Maestría en Educación y Doctor en Bioética de la Universidad Militar Nueva Granada.

³ Gabriel Ignacio Gómez Marín. Precursor e impulsor en América Latina de la bioética laboral, Doctor en Derecho de la Universidad Externado de Colombia, Profesor de la Policía Nacional, Abogado de la Universidad La Gran Colombia. Armenia. Magister en Bioética, Instituto de Bioética, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Servidor público inscrito en carrera administrativa por meritocracia en el Ministerio de Trabajo, durante treinta años, Docente de la Universidad Piloto de Colombia, con amplia experiencia en el área social y humanística, libre pensador dedicado a la enseñanza en los ámbitos universitarios y organizacionales del Valle del Cauca, Bogotá y del Quindío. Fundador de Asociaciones Nacionales como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, adolescencia y juventud Col juventud, gestor del Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira (2001-2006).

⁴ Profesional Especializada del Grupo de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo. Funcionaria del Ministerio del Trabajo hace 29 años, administradora de empresas con especialización en administración pública. Se encuentra hace 5 años como profesional especializada en temas de prevención y erradicación del trabajo infantil y de la explotación sexual comercial de las niñas, niños y adolescentes.

Función de los investigadores: Crear los observatorios, centro, laboratorio y Departamento de bioética en la ESMIC y la UPC. Ejecutar, coordinar, sistematizar y crear los pódcast, audiolibros y pagina web.

2.1.3 Área de saber: Ciencias sociales.

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>.

2.2 INFORMACIÓN GENERAL:

Duración: 36 meses (2026–2028)

Tipo de proyecto: Investigación aplicada con componente de apropiación social del conocimiento.

Área OCDE: Ciencias Sociales

Línea temática: Bioética aplicada para los trabajadores y militares. Derechos Humanos laborales, Cultura institucional y gobernanza ética.

2.2.1 Entidades participantes:

- Universidad Piloto de Colombia (Entidad ejecutora).
- Ministerio del Trabajo de Colombia (Entidad ejecutora).
- Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova (Entidad ejecutora).
- Ministerio de Defensa Nacional de Colombia (Entidad aliada estratégica).

2.2.2 Investigación para integrar:

A los lineamientos académicos del diseño de cursos curriculares relacionados con los países signatarios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

2.2.3 Basado en:

Las investigaciones de los profesores Daniel Meneses, e Ingerborg Carvajal Freese.

2.3 RESUMEN EJECUTIVO:

El proyecto analiza el impacto de la incorporación sistemática de la bioética laboral y militar en la cultura institucional del sector defensa y trabajo en Colombia, mediante un diseño de investigación-acción participativa con enfoque mixto. Entre 2017 y 2026 se desarrolló una estrategia pedagógica y comunicativa basada en seminarios investigativos, programas radiales y producción de contenidos académicos. Sin embargo, no se ha evaluado científicamente su impacto institucional.

Emisiones del programa radial: “El Mundo del Trabajo y la bioética laboral y militar”, cuyo propósito principal es el desarrollo de actividades de relacionamiento y posicionamiento en el entorno, así como el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo, así como la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia y la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”; son productos institucionales, consistentes en audiolibros, página web y pódcast; esta investigación posdoctoral y los ítems de producción, corresponden a productos para la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del SNCT (Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología) del Ministerio de Ciencias de Colombia, mediante la enseñanza de la bioética militar y laboral, la oferta institucional para el bienestar de las Fuerzas Militares, el sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, así como, la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral, desde la perspectiva de la Bioética.

La presente propuesta busca:

- Medir la transformación en la percepción ética institucional.
- Analizar cambios en prácticas organizacionales.
- Construir un modelo replicable de formación bioética institucional.
- Producir resultados científicos indexables.
- Dale sentido, alcance y contenido a la bioética militar y laboral.
- Crear un observatorio, departamento y laboratorio de ética y bioética.

2.3.1 Descripción elemento:

Creación de los Departamentos de bioética, 300 pódcast, 12 audiolibros y una página web, durante los años 2026-28, como insumo del ecosistema digital del Ministerio de Trabajo, Defensa y la Universidad Piloto de Colombia.

2.4 PROPÓSITO PRINCIPAL:

Acciones de difusión, promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de la normativa laboral en temas de trabajo digno y decente, así como el bienestar laboral de los militares desde la perspectiva bioética. Oferta institucional del sector defensa y trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral, desde la perspectiva de la Bioética. Es una comunidad virtual impulsada por los Militares, Inspectores Nacionales de Trabajo Ministerio del Trabajo. Consiste en una sinergia Estado, Universidad, mediante la articulación de las emisoras, los pódcasts en Spotify y el plan de acción del Ministerio de Trabajo y la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", desarrollando el proyecto educativo institucional de la Universidad Piloto de Colombia, sobre difusión de los derechos humanos laborales; la bioética del trabajo y la militar, relacionados con una política pública de empleos verdes y sostenibles, el trabajo digno y decente.⁵

⁵ Es la Investigación posdoctoral en Bioética y derechos humanos, denominada el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos, cuyo repositorio institucional se encuentra en el siguiente enlace y ruta electrónica de la biblioteca digital del doctorado en derecho de la Universidad Externado de Colombia: <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/5bcfea2a-7362-4b0d-8f6a-28c40a6d94ac->

2.5 ANTECEDENTES:

Impacto generado: Se han emitido más de doscientos setenta (270) programas, podcasts globales y episodios disponibles en Spotify, del proyecto investigativo y serie metodológica, basada en el seminario alemán “el mundo del trabajo y la bioética laboral”, mediante la creación de 17 obras con sus respectivos tomos, son ediciones en formato de audiolibros, desde el año 2004 hasta la fecha, durante 16 temporadas radiales, las publicaciones y la página web tienen más de 27.000 visitas y se encuentran disponibles en el micrositio:

bioeticadeltrabajo.org. <https://bioeticadeltrabajo.org/publicaciones/>

La lista de libros es la siguiente:

1. Bioética del trabajo, primera edición. 2004.
2. Taller de bioética. Segunda edición, 2014.
3. El mundo del trabajo. Tercera edición, 2014. Difusión de la bioética y de la normatividad de los derechos fundamentales del trabajo y de la política de trabajo. 2022.
4. Taller de bioética y trabajo en Girardot. Cuarta edición 2014.
5. Investigación Doctoral. Quinta edición, 2015.
6. Bioética laboral. Sexta edición, 2018.
7. Política de la Gestión del talento Humano. Séptima edición 2019.
8. La Biolaboralidad y el Biotrabajo. Cuarta Edición Digital. 2017 y 2018. Tomo 2. 2019 a 2022.
9. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Quinta edición digital. 2017 a 2019. Tomo 2, 2020 a 2021. Tomo 3, 2022.
10. Diálogos sobre el Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Tomo 1 – 2. Décima segunda edición digital, 2023.

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.

11. Todo sobre el empleo. Sexta Edición Digital., 2022.
12. La Ecologización del Trabajo. Séptima Edición Digital 2022.
13. Diccionario enciclopédico El mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Edición especial digital. Tomo 1: A Tomo 2: B-E. Tomo 3: F-P. Tomo 3: R-W, 2022.
14. Género en el trabajo. Tomo 1 – 2 – 3. Décima quinta, sexta Edición digital 2023.
15. Redes de Bioética. Tomo 1 – 2 – 3. Décima Séptima, octava, novena edición digital 2024.
16. Audiolibro internacional: Bioética Ambiental. Vigésima Primera, segunda, tercera edición digital. 2025.
17. Relacionamiento y sostenibilidad de la seguridad social y pensional. Vigésima cuarta. quinta, sexta edición digital, 2025.

Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U. C. (Red de Radios Universitarias de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido. En la Universidad Piloto de Colombia, se instaló una mesa de trabajo, en el contexto de Seminario permanente institucional, con la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Sus equipos técnicos e investigativos dialogaron sobre la importancia y trascendencia de la proyección social en la educación y, convenir una alianza estratégica desde la Bioética aplicada en los roles personales, profesionales e institucionales del “Ser Militar”, para analizar las funciones sustantivas, el rol de las instituciones frente a los retos del país y establecer un acercamiento alrededor de proyectos conjuntos, con estas ideas:

- Potencializar la Proyección Social como función sustantiva de la educación.
- Crear alianza estratégica de apoyo y cooperación en pro de la generación de nuevos conocimientos útiles a la sociedad, mediante la investigación científica.
- Fomentar la interacción con las comunidades en pro del desarrollo integral y el bienestar personal, profesional e institucional.
- Contribuir a la visibilización institucional por la producción científica para solucionar problemáticas.

- Inspirar a las Comunidades Educativas para indagar, implementar y aplicar los conocimientos y saberes de la Bioética.
- Proyectar la elaboración del audiolibro: “La Bioética Militar, como herramienta fundamental para fortalecer la formación humanística del ‘Ser Militar’”
- Compartir proyectos de investigación en pro de la mejora sostenible de la Calidad Integral Educativa.
- Intercambiar la publicación de artículos científicos en revistas indexadas.



Figura 1.⁶



Figura 2⁷



Figura 3⁸

⁶ Director de investigaciones de la Universidad Piloto. Director de la Escuela Militar. Decano de ciencias de la Escuela Militar. Directora de posgrados de la Universidad Piloto. Consiliario de la Universidad Piloto y demás integrantes del proyecto de investigación de la Bioética Militar.

⁷ Integrantes del proyecto de investigación de la Bioética Militar (Decano y Coordinador de Investigación).

⁸ Ibidem



Figura 4⁹



Figura 5¹⁰



Figura 6¹¹

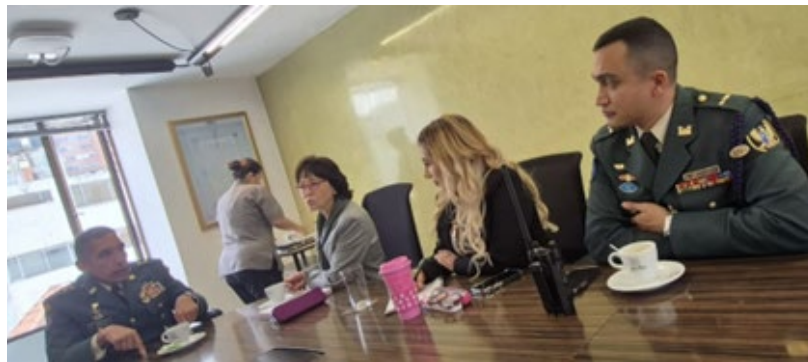


Figura 7¹²

⁹ Rectora de la universidad Piloto de Colombia y Director de la Escuela Militar

¹⁰ Ibidem

¹¹ Rectora de la universidad Piloto de Colombia e Integrantes del proyecto Bioética Militar

¹² Rectora de la universidad Piloto de Colombia, Director de la Escuela Militar e Integrantes del proyecto Bioética Militar

2.5.1 Los actores involucrados y sus roles son:

El coronel (V) Pedro Antonio Montaña Mesa, PhD. Coordinador de Investigación – Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes” General José María Córdova,” como gestor de la bioética Militar, como herramienta fundamental para fortalecer la formación humanística de los oficiales del Ejército Nacional. A partir de la investigación, postdoctoral en derechos humanos laborales, adelantada en la Escuela Nacional de Carabineros, sobre bioética policial en el año 2024, ¹³ se creó una masa crítica de pensamiento bioético y bio céntrico ¹⁴, para cuidar la vida entre: la Universidad Piloto de Colombia, el Ministerio de Defensa - Escuela Militar de Cadetes” General José María Córdova”, el Ministerio de Trabajo con sus Inspectores de Trabajo, como autoridades de paz, ¹⁵ las universidades creando conocimiento,¹⁶ los estudiantes escribiendo,¹⁷ los trabajadores narrando su vida ¹⁸, las empresas¹⁹ aplicando la bioética,²⁰ la Organización Internacional del Trabajo visibilizando el trabajo digno, decente y sostenible.²¹ Trabajadores, empleadores, comunidad educativa, todos los Coordinadores y los inspectores de trabajo de la Dt Bogotá.

¹³ Gómez M. Audiolibro Bioética Policial. Obtenido 26/02/2025 <https://bioeticadeltrabajo.org/wp-content/uploads/2025/08/Libro-Conferencistas-Version-SeguraCon-Logos.pdf>

¹⁴ El Principio Bio céntrico es el pilar ético y filosófico que sitúa a la vida como el centro y motor de todo lo que existe. Propuesto por el psicólogo y antropólogo chileno Rolando Toro Araneda, este paradigma sostiene que el universo funciona en base a la preservación y evolución de la vida, y no al revés. Rolando Toro Araneda. La inteligencia afectiva: la unidad de la mente con el Universo. Obtenido: 26/02/2026. <https://biodanzahoy.cl/libros-de-rolando-toro/la-inteligencia-afectiva-la-unidad-de-la-mente->

¹⁵ La Inspección de Trabajo Inteligente. Gabriel Ignacio Gómez Marín. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca.

¹⁶ Policía Nacional con las cátedras años 2024- 2025, en la Escuela Nacional de Carabineros de Facatativá, Universidad del Valle, Universidad Piloto de Colombia y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México:

¹⁷ Creadores de contenido mediante realización de memorias con la metodología de Seminario Alemán.

¹⁸ Entrevistas del programa radial, tanto del sector formal como informal, por ejemplo, trabajadoras del servicio doméstico y trabajadoras sexuales.

¹⁹ Para dar cumplimiento al Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá, año 2014; Se hizo presencia institucional por parte de la autoridad de trabajo, en empresas consideradas como del sector crítico, en el ámbito de laboral, así: construcción, seguridad, comercio, servicios y transporte; incorporando la bioética laboral, al quehacer empresarial, mediante sensibilizaciones con talleres, charlas y cartillas, articulando al sistema de bienestar del talento humano así como a la visión, misión, y valores de la empresa, una nueva mirada que integra la vida y el trabajo. Gómez Marín Gabriel Ignacio. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca.

²⁰ Generando responsabilidad ambiental y social en Amarillo S.A. S., Ar Construcciones S.A.S., Flota la Macarena S.A., Servientrega, Flota Magdalena S.A., Transportes Saferbo S.A., Quala S.A., Panamericana Librería y Papelería S.A., Parques y Funerarias S. A.S., CBC S.A., Telesentinel Ltda, Seguridad Atlas Ltda, Casa editorial El Tiempo S. A., Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., Industrias Cruz Hnos. S.A., Construcciones Planificadas S.A., Security One Ltda, Coltanques S.A.S., Vise Ltda. Plan de Acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo de la Dirección Territorial, Bogotá año 2014

²¹ Con una entrevista radial realizada en 2022 sobre las normas internacionales del trabajo, a María Laura Fino, Especialista de la OIT.

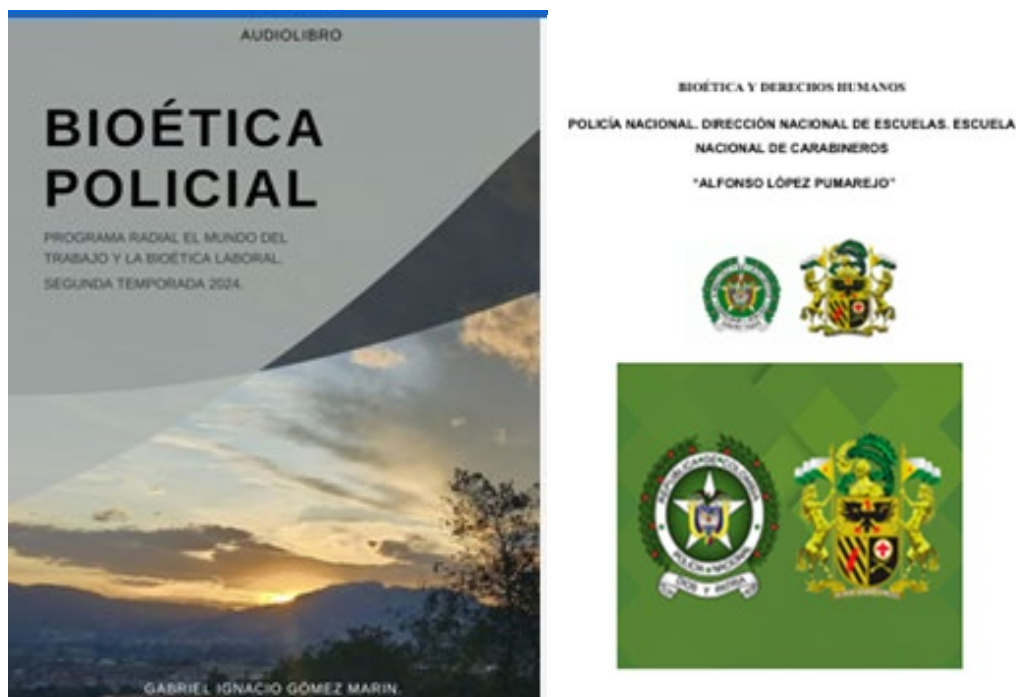


Figura 8.²²

“El mundo del trabajo” y la bioética militar – laboral, es parte del plan de acción de la Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes” General José María Córdova” y la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, sobre los valores del oficio militar y la difusión de normas laborales, para atender a la población laboral especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) Registrado en el libro Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. Con más de 170 emisiones. Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora, UNIPILOTO Radio Online, que es miembro de la R. R. U. C. (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: <http://bioeticadeltrabajo.org> para lo cual se creó un software (Programa de computador). Puede sintonizarse en un computador

²² Carátula del audiolibro de la bioética Policial.

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:

<https://www.facebook.com/unipilotoradiotwitter@unipilotoradio>

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

<http://tunein.com/station/?StationId=1331>

Activando una comunidad digital de personas interesadas en los temas de bioética, tanto militar como la del trabajo. Mediante su 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.

2.6 DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES:

Se pretende dar criterio moral a la vocación militar, en las Fuerzas Armadas²³, a partir de una mirada ética²⁴, bioética y bio céntrica, partiendo de una concientización del cuidado de la vida, a los alumnos de la Escuela Militar de Cadetes” General José María Córdova”, para construir integralidad en el mando, a los futuros oficiales del ejército de Colombia. Actualmente se encuentra un enlace del programa radial institucional “El mundo del trabajo”, en la página web del Ministerio de Trabajo, cuyo propósito es proyectar y desarrollar las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control, con el fin de estimular y garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales sobre el trabajo, el empleo y la seguridad social tanto en el sector público como en el sector privado, de conformidad con las competencias del Ministerio, para desarrollar campañas preventivas que contribuyan al cumplimiento de las normas laborales, en cuanto a jornada laboral, salario, salud ocupacional y prevención de accidentes.

²³ " Para ello, se explorará la relación entre la bioética global y el pensamiento complejo con el liderazgo militar, para luego plantear un modelo que disminuya la probabilidad que lamentables hechos como los mencionados con anterioridad se vuelvan a presentar." Capitán de Navío (Retirado) Daniel Rojas Sánchez Armada de Colombia. Capitán de Navío (Retirado) Germán Afanador Ceballos Armada de Colombia. La intersección entre el liderazgo militar y la bioética. Revista Fuerza Aérea-EUA. Segunda Edición 2024

²⁴ La milicia no es más que una religión de hombres honrados. "aquí la más principal hazaña es obedecer, y el modo cómo ha de ser es ni pedir ni rehusar. Aquí, en fin, la cortesía, el buen trato, la verdad, la fineza, la lealtad, el honor, la bizarría; el crédito, la opinión, la constancia, la paciencia, la humildad y la obediencia, fama, honor y vida son, caudal de pobres soldados; que, en buena o mala fortuna, la milicia no es más que una religión de hombres honrados. "Pedro Calderón de la Barca, Soldado español

2.6.1 Presentación:

Los temas explicados permiten una comprensión, contextualización y visión crítica del mundo laboral – militar 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 de 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.
- Dignificar el oficio militar, como vocación, aportando criterio moral, para defender el cuidado de la vida, desde la perspectiva ética y bioética.

Con la mentoría de Gabriel Ignacio Gómez Marín, mediante un trabajo de campo sostenido (2017-2026), 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, más de doscientos cuarenta (240) 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. Aplicando una política pública para el conocimiento de los estándares del trabajo decente, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo, Ministerio de defensa 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 estratégicas²⁵, implementando una red de aprendizaje en bioética Laboral y Militar, desde la Escuela Militar de Cadetes” General José María Córdova”, el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto. Página web con más de veintisiete mil visitas virtuales, sobre la bioética del trabajo ²⁶. Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo²⁷, con más de 170 emisiones²⁸ activando una comunidad digital de personas interesadas en los temas de bioética los militares y el trabajo. Mediante mi 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.

2.7 ALIANZA ESTRATÉGICA:

Se propone orientar e informar a la comunidad académica de la Universidad Piloto de Colombia, los militares, los Inspectores laborales y a la ciudadanía en general, sobre el mundo del trabajo, la bioética y la vocación del oficio militar. Esta colegiatura tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los futuros oficiales del ejército de Colombia, profesionales egresados de la Universidad Piloto, e inspectores de trabajo a insertarse en el mundo del trabajo. Son conferencias de expertos, académicos e Inspectores de Trabajo, considerados autoridades de paz como puente ético y bioético entre trabajadores y empleadores, que

²⁵ Teniendo en cuenta el despliegue técnico, humano y logístico tanto de los funcionarios de la dirección territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo y de la Universidad Piloto de Colombia, para crear el programa institucional de difusión de normas laborales, se hizo traslado de reconocimiento a los gestores de dicha iniciativa, como práctica exitosa de alianza estratégica competitiva, en el ámbito de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales, en la Dirección Territorial de Bogotá, del Ministerio de Trabajo, pertenecientes a los grupos de la Dirección, Resolución de conflictos y Conciliación, Prevención, Inspección Vigilancia y Control, como masa crítica de reflexión, análisis y difusión de normas laborales. El logro, calidad y efectividad del programa radial, basado en la metodología de seminario investigativo “bioética del trabajo”, se articula con el proyecto académico de la Universidad Piloto de Colombia; laboratorio de ética (Observatorio de bioética y trabajo). Ibidem. p.p.32.

²⁶ Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

²⁷ “El mundo del trabajo y bioética laboral”, una realización de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo que pretende llevar a los ciudadanos la información general sobre la Oferta Institucional del Sector Trabajo; con énfasis en la población vulnerable, es un magazine que incorpora: cine foros, clase foros literatura, poesía, música radionovelas, debates, retransmisiones de series del programa de radio abierta “el mundo trabajo” y de talleres de bioética y legislación laboral, paneles de expertos, transmisiones en vivo (consultas laborales, quejas, en tiempo real) entrevistas y comentarios. “El mundo del trabajo” es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá de difusión de normas laborales, para atender a la población laboral especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 28. Arteb. 2018 Bogotá.

²⁸ Tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora, Unipiloto Radio Online, que es miembro de la R. R. U. C. (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: <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 Facebook <https://www.facebook.com/unipilotoradiotwitter@unipilotoradiotunein@Unipiloto> radio <http://tunein.com/station/?StationId=1331> Ibidem. p.p.32.

previenen los conflictos que surgen en las relaciones capital – trabajo; generando programas que pueden ayudar a resolver problemas específicos, definir políticas y plantear alternativas: son un equipo de hombres y mujeres que tienen como objetivo, servir de agentes sociales y hacer llegar a todos los sectores productivos las políticas del Ministerio, orientando a militares, trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales.

Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” del Ejército Nacional, y la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de fortalecer la moral militar, para garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social; la Universidad Piloto, el Ministerio de Trabajo y Ministerio de defensa, desarrollan el programa institucional de radio que tiene como objetivo fortalecer el bienestar de los militares, proporcionándoles criterios morales y socializar información sobre la Oferta Institucional, así como orientar a trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas relacionados con el derecho al trabajo.

2.8 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

En Colombia, la formación ética en el ámbito militar y la promoción del trabajo digno desde el sector laboral se han desarrollado históricamente desde enfoques normativos y disciplinarios, pero con limitada integración de la bioética como marco transversal de análisis y transformación institucional. Aunque existen programas de difusión y capacitación, no se ha evaluado científicamente:

- La incidencia real de la bioética en la cultura organizacional.
- Su impacto en la toma de decisiones institucionales.
- Su influencia en la prevención de conflictos laborales y éticos.

2.8.1 Planteamiento del problema:

Aunque se han implementado estrategias de formación y divulgación en bioética laboral y militar, no se ha medido de manera científica su incidencia en la cultura organizacional ni en la toma de decisiones institucionales. Problema central: No existe evidencia empírica sistematizada sobre el impacto de la bioética laboral y militar en la transformación cultural institucional del sector defensa y trabajo en Colombia.

2.8.2 Pregunta de investigación:

¿Cómo incide la incorporación e implementación sistemática de la bioética laboral y militar en la transformación de la cultura institucional del sector defensa y del sector trabajo en Colombia?

2.8.3 Hipótesis:

H1: La implementación sistemática de estrategias pedagógicas y comunicativas en bioética laboral y militar genera transformaciones verificables en la cultura institucional y en la percepción ética de los actores involucrados.

H2: La investigación-acción participativa fortalece la apropiación social del conocimiento bioético en contextos militares y laborales.

2.9 OBJETIVOS:

2.9.1 Objetivo general:

Analizar el impacto de la implementación de una estrategia integral de bioética laboral y militar en la cultura institucional del sector defensa y trabajo en Colombia, operativizando centros de pensamiento a favor del cuidado de la vida. Institucionalizar y popularizar la bioética, creando los departamentos de bioética en la ESMIC y la UPC.

2.9.2 Objetivos específicos:

1. Caracterizar el estado actual de la cultura ética y bioética en los sectores defensa y trabajo.

2. Diseñar e implementar una estrategia pedagógica y comunicativa basada en bioética.
3. Evaluar los cambios institucionales mediante indicadores cualitativos y cuantitativos.
4. Construir un modelo replicable de formación bioética institucional.
5. Generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del militar e inspector de trabajo para crear un espacio de aprendizaje, con carácter de seminario permanente institucional.
6. Publicar una serie de manuales, guías y magazines audiovisuales especializados para orientar y desarrollar la capacidad, la idoneidad, la potencialidad de los estudiantes, que le permita mejorar su desempeño en el mundo del trabajo.
7. Establecer una relación más cercana de la comunidad y militares, así como de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas. Actualmente se está emitiendo el programa radial institucional de los Ministerios del Trabajo y de defensa y la universidad Piloto de Colombia: el mundo del trabajo y la bioética laboral y militar.
8. Caracterizar la cultura ética y bioética institucional actual.
9. Diseñar instrumentos de medición de percepción bioética.
10. Implementar y evaluar la estrategia formativa.
11. Analizar resultados cuantitativos y cualitativos.
12. Formular un modelo replicable de intervención bioética institucional.
13. Crear una red de bioética para los trabajadores y militares, desde México y Colombia, replicable para Hispanoamérica, impulsando la bioética laboral y militar, con la creación y apadrinamiento de los departamentos de bioética en la Universidad de San Luis de potosí de México, la UPC y la ESMIC.

14. Consolidar, difundir y crear las categorías bioéticas de la militar, la Biolaboralidad, el biotrabajo y la bioética laboral o del trabajo, así como la Inspección de Trabajo inteligente.

15. Establecer una relación más cercana de la comunidad y militares, así como de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas relaciones laborales justas y democráticas.

2.10 Marco teórico:

Para entender la bioética laboral y Militar, se tendrá en cuenta la perspectiva global e integradora de la Universidad El Bosque, consistente en “una estrategia basada en la anticipación: El enfoque biopsicosocial y cultural, así como la perspectiva bioética, trascienden el discurso y se materializan en la formación integral. Cuando hablamos de un enfoque biopsicosocial y cultural no nos referimos a un concepto teórico, sino a una forma concreta de entender la realidad. Es, en esencia, una herramienta de análisis sistémico y multicausal para la toma de decisiones; una forma de leer los problemas de manera compleja, entendiendo que no tienen una sola causa, sino múltiples factores que se interrelacionan. La implementación del enfoque nos permite comprender el entorno, anticipar escenarios y proponer soluciones pertinentes en contextos complejos, para generar impacto real en el país.”²⁹ Surgiendo las categorías de:

- El militar ético y bioético ³⁰
- La bioética Militar ³¹

²⁹ Miguel Ruiz Rubiano, Universidad El Bosque redefine el estándar educativo con formación pertinente y flexible. El Espectador, p. 21.29/03/2026.

³⁰ “Esa crisis requiere de un cambio de paradigma en la educación y el entrenamiento militar, donde la ética y la bioética global se conviertan en pilares fundamentales, asegurando que todas las acciones militares se alineen con los más altos estándares de moralidad y respeto por la dignidad humana.” Capitán de Navío (Retirado) Daniel Rojas Sánchez Armada de Colombia. Capitán de Navío (Retirado) Germán Afanador Ceballos Armada de Colombia. La intersección entre el liderazgo militar y la bioética. Revista Fuerza Aérea-EUA. Segunda Edición 2024

³¹ La bioética militar es un campo interdisciplinario que aplica los principios de la bioética general (autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia) a los dilemas morales y éticos específicos que surgen en el ámbito de las operaciones militares y la formación de sus miembros. Áreas de Aplicación y Principios Este campo aborda una amplia gama de situaciones, desde la atención médica en combate hasta las implicaciones éticas del desarrollo de nuevas tecnologías de guerra. Medicina Militar: Se aplican los principios bioéticos tradicionales al personal médico militar. Los dilemas surgen al tratar a combatientes enemigos, la asignación de recursos médicos escasos en zonas de conflicto y la confidencialidad de la información médica en un entorno militar jerárquico. Formación Militar: La educación en bioética es crucial en las academias militares para inculcar valores humanísticos y éticos junto con las habilidades de combate. Esto ayuda a los futuros oficiales a tomar decisiones que concilien la necesidad de usar la fuerza con el principio de humanidad, respetando la dignidad y la vida humana. Investigación y Tecnología: La bioética militar también examina las cuestiones éticas relacionadas con la investigación en biotecnología, como el uso de agentes biológicos, la mejora del rendimiento de los soldados mediante intervenciones médicas y el desarrollo de sistemas de armas autónomos. Conflictos Armados: Aborda la ética de la guerra (teoría de la guerra justa) y las normas de conducta durante los conflictos armados, asegurando que el uso de la fuerza letal sea legítimo y proporcional. Esto incluye el respeto al derecho internacional humanitario y la protección de los no combatientes. Ramón Alcoberro. Los principios básicos de la bioética. Obtenido: 27/02/2026 www.alcoberro.info

- La bioética laboral y trabajo decente: Articulación con estándares de la Organización Internacional del Trabajo y el ODS 8 de la Organización de las Naciones Unidas. ³²
- La bioética del trabajo. ³³
- La Inspección de Trabajo Inteligente. ³⁴

Bioética clásica: Principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Bioética global y complejidad: Basado en pensamiento complejo y ecología profunda.

Bioética aplicada al ámbito militar: Relaciones entre liderazgo, toma de decisiones en contextos de riesgo, análisis de liderazgo ético, y derechos humanos.



Figura 9³⁵

³² Gómez Marín, G. (2023). El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Universidad Externado de Colombia. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/16640>

³³ Ibidem

³⁴ Ibidem

³⁵ ONU. Objetivos de desarrollo sostenible.

2.11 DISEÑO METODOLÓGICO:

Tipo de estudio: Investigación-acción participativa (IAP) con enfoque mixto.

Diseño: Longitudinal (2017–2026), con fase evaluativa 2026–2028.

Enfoque: Mixto (cualitativo + cuantitativo).

2.11.1 Población y muestra:

- Cadetes y oficiales en formación.
- Inspectores de trabajo.
- Funcionarios del sector defensa.
- Comunidad académica.
- Trabajadores formales e informales.
- Expertos del mundo del trabajo y la bioética militar y laboral.
- Muestra intencional estratificada.
- Funcionarios públicos del sector trabajo.
- Población vulnerable trabajadora.
- Empresas.
- Sindicatos.
- Veteranos de las Fuerzas Militares.
- Adultos mayores.

2.11.2 Técnicas de recolección:

- Entrevistas semiestructuradas.
- Encuestas de percepción bioética y ética.
- Grupos focales.
- Análisis de contenido de 240 programas radiales.
- Análisis documental institucional.
- Memorias del seminario taller investigativo.
- Video foros, escritos autobiográficos y trabajo de campo.

2.11.3 Instrumentos:

- Matriz de categorías bioéticas.
- Escala Likert de percepción ética.
- Software de análisis cualitativo (Atlas.ti o NVivo).
- Escala de percepción bioética.
- Escritos de los expertos militares y laborales, veteranos, trabajadores, alumnos, investigadores, docentes de la ESMIC y de la Universidad Piloto.
- Indicadores de cultura organizacional.
- Entrevistas a expertos durante los programas radiales del mundo del trabajo y la bioética militar y laboral.

2.11.4 Variables:

Variable independiente: Implementación estrategia bioética.

Variable dependiente: Transformación de cultura institucional.

2.11.5 Indicadores:

- Percepción de integridad.
- Conocimiento normativo.
- Reducción de conflictos.
- Incorporación en misión/visión institucional.

2.12 PRODUCTOS CIENTÍFICOS.

- Artículos en revista indexada (Q2 o Q3).
- Libros resultados de la investigación de bioética laboral.
- 1 software registrado.
- 1 modelo metodológico validado.
- Manuales de Bioética para: la Policía Nacional, la Fuerza Aeroespacial, la Armada Nacional y el Ejército Nacional.

Los podcasts y audiolibros son productos de apropiación social del conocimiento.

2.13 INDICADORES DE IMPACTO:

- Cambio en percepción ética (medición antes/después).
- Incorporación formal en currículos.
- Citación académica.
- Reconocimiento en política pública.
- Modelo replicable.

2.14 DIFERENCIACIÓN:

Investigación	Extensión	Comunicación
Estudio impacto	Formación ética	Pódcast
Evaluación cultural	Talleres	Audiolibros
Publicaciones indexadas	Seminarios	Página web

2.15 JUSTIFICACIÓN:

En Colombia, los sectores defensa y trabajo desempeñan funciones estructurales para la estabilidad democrática y el desarrollo social. No obstante, los conflictos laborales, las tensiones éticas y la complejidad de las decisiones en contextos militares evidencian la necesidad de fortalecer marcos bioéticos aplicados. La literatura en bioética ha privilegiado los campos biomédicos, dejando vacíos en:

- Bioética militar.
- Bioética laboral.
- Cultura institucional ética en entidades públicas.

Este proyecto aporta:

- Desarrollo teórico en bioética aplicada al ámbito institucional.
- Evaluación empírica del impacto formativo.
- Modelo transferible a otras entidades públicas.
- Fortalecimiento de la política pública de trabajo digno y liderazgo ético.

2.16 HIPÓTESIS:

H1: La implementación estructurada de formación bioética genera cambios significativos en la percepción ética institucional.

2.17 METODOLOGÍA:

Tipo de estudio: Investigación-acción participativa (IAP).

Enfoque: Mixto (cualitativo + cuantitativo). Diseño: Longitudinal con medición antes/después.

2.17.1 Fortaleza de la propuesta:

Con esta metodología el proyecto:

- Tiene pregunta científica.
- Tiene hipótesis.
- Tiene diseño metodológico claro.
- Tiene variables e indicadores.
- Produce resultados científicos verificables.
- Cumple criterios Min ciencias.



* Pbro. Navarro Barrera. ICfes 1993 Seminario Investigativo para la Proyección Integral de la educación.

Figura 10. Esquema del Seminario de investigación del ICfes.

2.17.2 Práctica pedagógica del seminario alemán o taller investigativo sobre investigación en bioética:

La metodología más impactante, para llegarle al mayor número de población ha sido el seminario taller investigativo, porque es democrático, todos los que quieran expresar su posición tienen la oportunidad de presentarla dentro del seminario; Las ponencias son publicadas en un libro.³⁶ Las etapas son: Se crean 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.

Cátedra magistral. Exposición de trabajos de investigación en grupo. Talleres grupales. Lecturas que se señalarán a la comunidad educativa y Semilleros de investigación. 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 conferencistas y comunidad académica de docentes y estudiantes para publicar en un audiolibro y como pódcast en Spotify, Amazon, Google Pódcast, Amazon y Apple Music, así como en la página web bioeticadeltrabajo.org.

Estrategias pedagógicas:

Se seguirá la metodología de seminario - taller, buscando combinar la fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos. Los estudiantes recibirán con antelación las lecturas obligatorias, así como bibliografía adicional. Así mismo, llevarán a cabo relatorías y protocolos que permitan ir acumulando un registro escrito de los tópicos

³⁶ Así creemos que estamos cumpliendo con el desarrollo del estado Social de Derecho. Consiste en una presentación de los autores a los participantes a cargo del coordinador, seguidamente un participante presentará un informe de lectura de un ensayo sobre el tema, posteriormente se abre la discusión a manera de conversatorio donde se complementan las ideas y se hacen precisiones por el seminario. Se designará para cada sesión una persona que elabore el protocolo en el que quedará consignado lo que se dijere en cada encuentro. Este protocolo será leído, discutido y aprobado siempre en la próxima sesión. Se requiere que los seminaristas lean en su totalidad los documentos de discusión. Para el desarrollo de la asignatura, se propone aplicar un formato básico de seminario-taller, en el cual los estudiantes logren una mayor participación en la gestión del conocimiento. Esto implica la realización de clases magistrales por parte de los docentes participantes, exposiciones de los estudiantes, debates en conjunto y por pequeños grupos, video foros, evaluaciones de conocimiento y/o ensayos e informes temáticos. G. I. Gómez Marín. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso.

Investigación.

La ESMIC y la UPC, han 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, esta asignatura debe apuntar al desarrollo del crecimiento evolutivo del profesional, aportando al estudiante la información necesaria para que su espíritu investigativo se inquiete sobre aspectos propios de su carrera y de la ciencia, y conforme a los lineamientos del Sistema Institucional de Ciencia y Tecnología, dado a la naturaleza del programa académico, el trabajo investigativo de los participantes deben ser direccionado a responder problemáticas sociales, que se relacionen con los objetivos estratégicos, de la ESMIC y la UPC.³⁷ El seminario consta de:

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

³⁷ "bajo principios innegociables como la libertad de cátedra y pensamiento, la excelencia académica, la pertinencia del conocimiento producido, el respeto por las opiniones ajenas, la formación del sentido crítico-constructivo, la innovación, el diálogo deliberante, la tolerancia informada, la apertura a todas las corrientes del pensamiento, todo esto en un ambiente de estudio y reflexión ajeno al dogmatismo" Proyecto Académico de la FIGRI, de la Universidad Externado de Colombia. Obtenido: 17/03/2026: <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2025/02/PAF-161024.pdf>

Talentos y recursos:

- Gabriel Ignacio Gómez Marín: Magíster en Bioética. Doctor en Derecho.
- Celular: 3005747811
- Correo electrónico: ggomez@unipiloto.edu.co
- Página web: bioeticadeltrabajo.org
- 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 correlatoría | 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:

Comisiones:

- **Sistematización:** Su misión es unificar y planificar los grupos activos de aprendizaje en un clima de colaboración, apoya la consulta y búsqueda ubicando elementos y fuentes de información (selección de listado de videos, Internet, Bibliotecas, Hemerotecas, etc.) preparando un temario provisorio (agenda previa), llegará a formular las conclusiones del grupo sobre el curso. se procurará obtener insumos de óptima calidad, con el objetivo de hacer una publicación de las memorias; edición con numero único Internacional 2000 libros, (I. S. B. N) gestión desde la perspectiva de la bioética del trabajo.
- **Comunicaciones:** Elabora las memorias en forma de audiolibro, como producto académico. Recopila los pódcast, las prácticas y estudios de caso. Recopila y hace las grabaciones, así como los insumos del audiolibro.
- **Organizativa y logística:** Hace el foro de conclusiones, así como del lanzamiento del audiolibro sobre principios la ética en investigación. 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?

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. Asimismo, 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, autobiografía.
- Archivo vertical y mapas mentales 25%
- Ponencia - Exposición y pódcast 25%
- Taller de lectura. 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.

Actividades:

- **Taller de lectura - prácticas:** Las actividades de investigación se harán, asignando un libro guía, como soporte bibliográfico y referente para apoyar la actividad académica. Realización de Foro y entrega de audiolibros como producto académico, (estudios de caso). Sobre los principios filosóficos y éticos de la Constitución Política y construcción social del conocimiento en principios de ética y bioética.
- **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 ESMIC y la UPC, 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 en el proceso, la calidad en la selección del trabajo. Este proyecto es la manera para que entiendan la importancia de la prensa como herramienta de apropiación en su cotidianidad.

- **Autobiografía:** Es una hoja de vida narrada en forma de novela, donde el estudiante es el protagonista, y explica el ejercicio de sus derechos fundamentales, como procesos vitales, indicando la historia familiar y el ejercicio de su ciudadanía, su nacimiento, infancia y juventud, su vocación profesional y su relación con la bioética y la ética.

2.18 RESULTADOS ESPERADOS:

2.18.1 Productos científicos:

- Memorias como insumo de los audios libros, mediante seminarios talleres investigativos, así: Semilleros de investigación. Docentes. Genero. Cursos de bioética.
- Trabajos de grado desde la perspectiva de la bioética.
- Una serie metodológica de la bioética militar y laboral (Diccionario enciclopédico).
- Publicación de las tesis doctorales de los responsables del proyecto.
- Cuatro (4) manuales de bioética resultado de investigación dirigidos a la Armada, Fuerza Aérea, Policía y Ejército.
- Libro del congreso internacional de bioética Militar.

- 1 modelo metodológico validado.
- 1 software registrado.
- 12 audiolibros, correspondientes a cuatro temporadas radiales en los años 2026-2027.
- 300 pódcast para la red nacional de emisoras universitarias y las emisoras del ejército Colombia estéreo.
- 1 álbum conmemorativo de los 120 años de la ESMIC.
- Una guía y recopilación autobiográfica para los veteranos de las Fuerzas militares desde la perspectiva de la bioética.
- Diseño, ejecución y puesta en marcha de un laboratorio, observatorio y centro de ética y bioética en la ESMIC y la UPC.

2.18.2 Productos de apropiación social:

- Pódcast especializados.
- Audiolibros.
- Seminarios abiertos.
- Página web académica.
- Creación de los Departamentos de bioética de la ESMIC y la UPC.

2.19 IMPACTO ESPERADO:

- Fortalecimiento institucional.
- Incidencia en política pública.
- Modelo replicable nacional.
- Aporte a la teoría de bioética aplicada institucional.

2.20 NIVEL DE MADUREZ TECNOLÓGICA (TRL):

TRL 4 → Validación en entorno real institucional. Proyección TRL 6 → Modelo replicable en otras entidades públicas.

2.21 APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO:

El proyecto incorpora transferencia de conocimiento mediante:

- Formación institucional.
- Publicaciones abiertas.
- Producción multimedia.
- Articulación academia–Estado.

2.22 IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA INNOVACIÓN PROPUESTA:

Fase del proceso que correspondería a 2026 - 2027- 2028.

- Durante las emisiones radiales, realizar, audiolibros, programas radiales, y un podcast especializado, denominado el “Bioética laboral y militar” de los años 2026-2027- 2028.
- 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 laborales 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, 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 militar y laboral.

- 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 laboral y militar.
- 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 política pública de defensa y trabajo 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, 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.

2.23 ESTADO DEL ARTE DEL CONOCIMIENTO O DE LA TECNOLOGÍA:

Se pretende enriquecer los contenidos del pódcast en Spotify y las emisoras del Ejército Nacional “Colombia Estéreo”, con ejes temáticos de Derechos humanos, realizado por especialistas del Ministerio de Trabajo, docentes de la Universidad Piloto y de la ESMIC, así como 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 militar - laboral y sus relaciones éticas y bioéticas. El programa tiene las siguientes rutas electrónicas, sobre oferta institucional del sector trabajo, del Ministerio del trabajo: bioeticadeltrabajo.org

2.24 DEPARTAMENTO DE BIOÉTICA, LABORATORIO, CENTRO DE ÉTICA Y OBSERVATORIO MILITAR Y DE TRABAJO (O. B. M. T).

2.24.1 Resumen:

Se referencia conceptual y operativamente el departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T) de la U.P.C. y la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova; profundizado en el concepto de bioética militar y laboral así como la ética aplicada, teniendo en cuenta la práctica y gestión de la Ética y la Bioética en las Universidades del Bosque y los Andes; para los temas del mundo del trabajo y de la vida militar, se relaciona el observatorio de trabajo de la Universidad Externado, así como la comunidad virtual del pódcast y pagina web: “ El mundo del trabajo y la bioética laboral”, gestionado mediante una alianza estratégica entre la ESMIC, el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto de Colombia.

2.24.2 Propósito:

En los países de la OCDE las consideraciones en relación con el recto proceder en ciencia se enmarcan en la ética de la investigación, además de ser un tránsito obligatorio de todo proyecto de investigación; mientras tanto, en Colombia solo se exige para proyectos de las áreas biomédicas en humanos y animales (Resolución 2378 de 20086, Ley 84 de 19897), con requerimientos que aún no alcanzan los estándares internacionales, particularmente en el caso de los animales. Además de una preeminencia de lo jurídico sobre lo ético –si una norma no lo exige, no es obligatorio –. Es necesario llegar a unos acuerdos éticos mínimos, comunes a todas las disciplinas del conocimiento –de ahí la importancia de la bioética– para promover la recta acción en ciencia y fortalecer la institucionalidad de las consideraciones éticas de la investigación – para construir una cultura que la valore y la promueva.³⁸

³⁸Documento de Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Política de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica. Lugar y fecha de aprobación Bogotá, D. C., febrero de 2018. Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación. Colciencias.

Se creará el departamento de Bioética, centro de Ética, Observatorio³⁹ militar y de trabajo; 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 de los colombianos; así mismo se está elaborando un audiolibro sobre bioética militar con la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova y se realizaron talleres en la Universidad Piloto de Colombia de orientación e información desde el año 2008, sobre: El Trabajo y La Bioética, dentro de una proyección estratégica para una política pública a favor de los derechos de los jóvenes trabajadores profesionales que aspiran ingresar al mundo del trabajo.

2.24.3 Estructura del departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T.):

El departamento de Bioética laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética y militar y de trabajo (O. B. M. T), y la Red para la formación ética y ciudadana hacen parte de los centros especializados y unidades académicas o administrativas, grupos de investigación, asociaciones y demás entidades que tienen como función principal agrupar esfuerzos y recursos para la formación ética y bioética laboral- militar. Se relaciona con profesores, investigadores y agentes sociales de distintas universidades, colegios y organizaciones civiles que decidimos unirnos bajo la idea de configurar una Red. El propósito es generar aportes, compartir experiencias y realizar investigaciones conjuntas, con el propósito de contribuir al debate sobre la enseñanza de la ética y la formación

³⁹ Definición de observatorio: Un conjunto dinámico de actividades y productos que toma diferentes modalidades y dimensiones, dependiendo de los objetivos y necesidades de la entidad financiadora en materia de mercado laboral y tiene sostenibilidad de largo plazo. En este contexto, las actividades que debe cumplir son fundamentalmente cinco:

- La recolección y manejo de la información sobre el mercado de trabajo.
- El monitoreo de este.
- La investigación en temas laborales.
- La formulación de propuestas de políticas de empleo.
- La difusión de los productos elaborados.

- A estas actividades se asocian unos productos principales, los cuales son: un sistema de información, análisis coyunturales y estructurales del mercado de trabajo, seguimiento a las políticas de empleo, investigaciones y proyecciones de demanda y oferta laboral. El documento explica en qué consisten estas actividades y estos productos y como se relacionan entre ellos.

Nótese que, al ser definido como un conjunto de actividades y productos, un observatorio no necesita de personería jurídica para poder operar y puede funcionar indistintamente como un proyecto de entidades tanto públicas como privadas. En este documento, también se abordan dos temas de particular importancia práctica para el funcionamiento de un observatorio del mercado de trabajo: la financiación de su producción que, por tener la característica de un bien público, está sujeta a una sub - oferta por parte del sector privado, y las necesidades de actualización periódica de los conocimientos técnicos y científicos de su personal. Stefano Farné; <https://www.uexternado.edu.co/observatorio-del-mercado-trabajo-la-seguridad-social/que-es-un-observatorio-y-como-funciona/>

ciudadana, en sociedades que se reconocen a sí mismas como democráticas y pluralistas.⁴⁰

2.24.4 Objetivo general:

Promover el intercambio permanente de conocimientos, experiencias e investigaciones en torno a la educación militar, laboral, bioética, ética y ciudadana a nivel nacional e internacional.

Objetivos específicos:

- Establecer un diálogo entre militares, trabajadores, investigadores, profesores, instituciones educativas, grupos de investigación, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil sobre la formación ética y ciudadana y su relación, por una parte, con el entorno social y político y, por otra, con los enfoques disciplinares, profesionales y transversales de la enseñanza de la bioética, ética y la ciudadanía.
- Coordinar una comunidad de investigadores y docentes interesados en temas específicos de ética, bioética militar y laboral, y brindar la oportunidad de establecer contactos que permitan el desarrollo de trabajos interinstitucionales y transdisciplinarios.
- Erigirse como espacio estratégico de reflexión y de pronunciamiento frente a problemáticas bioéticas, éticas y morales graves que afectan la vida de los ciudadanos, trabajadores y militares, con el propósito de incidir, en lo posible, en la discusión y formulación de políticas públicas relacionadas con la formación ciudadana.
- Crear y consolidar un repositorio de recursos pedagógicos y de experiencias sobre la enseñanza de la bioética militar – laboral, ética y la formación en ciudadanía.

⁴⁰Adaptado y obtenido de 29/03/2021. Red para la formación ética y ciudadana. <https://redetica.org/>

- Difundir noticias, eventos, recursos, experiencias y fuentes sobre temas de ética, ciudadanía.

2.24.5 Misión:

El departamento de Bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio de bioética militar y de trabajo (O. B. M. T), se articula con una comunidad académica interinstitucional e interdisciplinaria, desde la cual se propende por la búsqueda y generación de espacios de reflexión y difusión académica sobre experiencias, investigaciones y publicaciones, relacionadas con la enseñanza de la bioética y ética en los diferentes niveles educativos y ambientes militares, laborales y empresariales, la formación ciudadana en diversos escenarios sociales, la ética de la investigación, la responsabilidad social y la integridad científica; con la intención de aportar a la consolidación de sociedades más democráticas y pluralistas.

2.24.6 Visión:

En el año 2030 el departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T) serán reconocidos por sus aportes a las comunidades académicas, instituciones educativas y a la sociedad civil, en aspectos relacionados con la enseñanza de la bioética militar y laboral, ética y la formación ciudadana, a través de la difusión de eventos académicos, investigaciones y sistematización de experiencias que aportan al debate nacional e internacional.

2.24.7 Componente bioético:

La Ley 1374 de 2010 "Por medio de la cual se crea el Consejo Nacional Bioética y se dictan otras disposiciones", como organismo asesor y consultivo del Gobierno Nacional, con el fin de propender el establecimiento de un diálogo interdisciplinario para formular, articular y resolver los dilemas que plantea la investigación y la intervención sobre la vida, la salud y el medio ambiente, así como la construcción e implementación de políticas en los asuntos referentes a la Bioética. Asimismo, se dispuso que el CNB estaría conformado en forma permanente por un mínimo de quince (15) miembros de la sociedad civil,

designados por el presidente de la República entre ternas propuestas por los organismos que participen en el proceso para su conformación.

La conformación de este CNB responde al espíritu de la Ley 1374 por cuanto están representadas, todas las áreas del conocimiento, la diversidad cultural, religiosa y territorial del país, así como un número importante de expertos en Bioética. También cabe resaltar que el CNB de Colombia es el único de la región creado por Ley de la república, lo cual asegura su estabilidad, estatus y rango institucional, de forma que pueda cumplir de manera autónoma e independiente las funciones que le han sido asignadas.

El Consejo Nacional de Bioética (CNB) contribuye: i) la necesidad de dotar al país de un organismo asesor de alto nivel, para reflexionar y ofrecer orientaciones sobre los dilemas éticos y posibles riesgos que plantean los avances científicos y tecnológicos, entre otros y, ii) al compromiso adquirido por el país, al adherir a la Declaración de Bioética de la UNESCO.

En este sentido, la UNESCO recomendó que el CNB esté conformado por un equipo multidisciplinario, expertos en bioética y representantes de diversos campos del pensamiento y las moralidades, así como la diversidad cultural, de manera que pueda garantizar un examen amplio, plural y democrático de los temas sobre los cuales se solicita su concepto.

2.24.8 Aplicaciones desde la bioética:

- Propiciar un espacio de formación en bioética militar y laboral, que aporte en el avance de procesos de construcción de conocimiento teórico y práctico, pertinente en lo local, lo regional y lo global.
- Generar un espacio de análisis y reflexión crítica sobre la actualidad de la bioética militar y laboral, sobre las políticas públicas y sobre prácticas sociales de las cuales se puedan derivar aprendizajes para la puesta en marcha de investigaciones en el campo de la bioética en diferentes contextos.
- Hacer avanzar y priorizar en la agenda pública y en los comités de bioética los conocimientos adquiridos mediante las investigaciones académicas.

- Consolidar las redes de investigadores en cada una de las áreas y líneas de investigación que ofrece la Universidad Piloto de Colombia y la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova.
- Promover las publicaciones nacionales e internacionales fruto de las investigaciones teóricas o empíricas emprendidas en el marco del espacio académico.

Los estudios están orientados a la investigación, docencia y asesoría en el campo de la bioética. Su trabajo se aplica al examen de numerosos problemas éticos y políticos que surgen en el ámbito militar, laboral, la salud pública y el medio ambiente.⁴¹

2.24.9 Propósitos de formación:

Propiciar y apoyar la elaboración y planteamiento de proyectos de investigación en el área de bioética militar y laboral, bioética y educación, ajustados a los problemas éticos de las prácticas, decisiones y acciones en torno a los procesos científicos y técnicos contemporáneos, donde confluyen historias singulares en escenarios globales, multiculturales y desiguales.

Formar investigadores en el área de bioética militar y laboral, ética, bioética y educación que aporten al conocimiento y a las prácticas universales, en consideración con situaciones particulares de Colombia y América Latina. Diseñar procesos investigativos que se articulen a líneas y proyectos de investigación que impacten en la calidad de vida de los trabajadores, militares, niños, niñas, los jóvenes y demás personas, así como en la vida en general.

Dar a conocer los proyectos y publicaciones en el campo de la bioética militar y laboral, bioética y la educación, con el ánimo de que los estudiantes puedan argumentar adecuadamente su propio trabajo de investigación. Desarrollar procesos de lectura, escritura y publicación que permitan la confrontación pública de las investigaciones de los estudiantes ante pares académicos, en escenarios nacionales e internacionales. Aprender y profundizar en las categorías de análisis que permitan configurar el área de

⁴¹ <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/es/presentacion>

bioética militar, laboral y educación, y de esta manera propiciar el avance y la estructura de cada uno de los proyectos de investigación de los estudiantes.

Líneas de investigación: Bioética militar y laboral. Educación en Bioética y bioética para la educación. Desarrollo Humano. Justicia social.⁴²

2.24.10 Proyección social:

Se apoyará y participará en actividades e iniciativas que tengan como objeto generar un impacto positivo en la sociedad. A partir de la reflexión sobre comportamientos y actitudes que se ha normalizado culturalmente, tanto de las personas como de la ciudadanía en general. También se apoyarán los espacios de reflexión de los gremios profesionales, militares y laborales, cuando soliciten acompañamiento, específicamente en la identificación de sus responsabilidades éticas ante la sociedad. De esta manera, se trabajará junto a entidades nacionales e internacionales sobre la bioética.⁴³

2.24.11 Dimensiones de la enseñanza de la ética y la bioética en la U.P.C. y la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

Con aspiraciones: Una exposición de ideales que los trabajadores, profesionales y militares que deberían esforzarse por alcanzar. En lugar de centrarse en las nociones de lo correcto y lo incorrecto, se hace hincapié en la plena realización del desarrollo humano.

Educativo: Un código que permite mejorar la comprensión de sus disposiciones mediante numerosas observaciones e interpretaciones que demuestran en qué medida puede ayudar a abordar los problemas bioéticos y éticos, vinculados a las prácticas profesionales, militares y laborales.

Normativo: Un código que comprende un conjunto de normas detalladas que rigen la conducta profesional, militar y laboral y sirven de base para arbitrar quejas. En principio,

⁴² Adaptado y obtenido de 29/03/2021. <https://bioetica.unbosque.edu.co/investigacion/lineas-y-areas-de-investigacion-en-bioetica>

⁴³ Obtenido: 12/4/2021. <https://centrodeetica.uniandes.edu.co/es/docencia/cursos-epsilon>

esas normas se hacen cumplir mediante un sistema de seguimiento y la aplicación de una serie de sanciones.

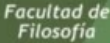
Principios externos: Se refieren al contexto social y la responsabilidad para con la sociedad.

Principios internos: Se refieren a la conducta profesional individual de los científicos con respecto a las cuestiones bioéticas y éticas.

SUSTENTACIÓN

La bioética militar y laboral como un espacio de reflexión y discusión académica sobre los retos y desafíos que enfrentan las administraciones públicas desde el enfoque de la Bioadministración Pública y de una oportunidad para establecer un diálogo con las disciplinas y conceptos que emergen de las Biociencias de la vida.



 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá
 Facultad de Filosofía
 INSTITUTO DE BIOÉTICA
 Función Pública

El Instituto de Bioética y el Departamento Administrativo de la Función Pública invitan al evento

Horizontes contemporáneos y desafíos en torno a la bioética y la BioAdministración Pública

Conversan

Gustavo Chirolla Ospina
 Profesor Departamento de Bioética, Universidad del Bosque,
Lauura Gutiérrez Escobar
 Profesora Instituto de Bioética, Facultad de Filosofía, PUJ
Diana Marcela Hincapié Cetina
 Abogada de la Universidad Nacional de Colombia, Doctoranda en Bioética, Instituto de Investigaciones Bioéticas de Monterrey.

Jesús Hernando Amado Abril
 Subdirector del Departamento Administrativo de la Función Pública.
Gabriel Ignacio Gómez Marín
 Abogado, Universidad La Gran Colombia. Magister en Bioética, Instituto de Bioética, PUJ.

Moderador: Eduardo Díaz Amado
 Director Instituto de Bioética, Facultad de Filosofía PUJ

miércoles 6 de mayo de 2026
 2:00 p.m - 4:30 p.m
 Auditorio Marino Troncoso Pontificia Universidad Javeriana
Entrada libre

Figura 11⁴⁴

⁴⁴ Bioadministración pública.



Figura 12.⁴⁵

⁴⁵ Ibidem



 Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá
[VERGARA MINEDUCACIÓN]

**Facultad de
Filosofía**

 **INSTITUTO
DE BIOÉTICA**
Facultad de Filosofía

 **Función Pública**

Conversan

Gustavo Chirolla Ospina
Profesor Departamento de Bioética, Universidad del Bosque.

Laura Gutiérrez Escobar
Profesora Instituto de Bioética, Facultad de Filosofía, PUJ

Diana Marcela Hincapié Cetina
Abogada de la Universidad Nacional de Colombia,
Doctoranda en Bioética del Instituto de Investigaciones Bioéticas de Monterrey.

Jesús Hernando Amado Abril
Subdirector del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Gabriel Ignacio Gómez Marín
Abogado, Universidad La Gran Colombia. Magister en Bioética, Instituto de Bioética, PUJ.

Modera: Eduardo Díaz Amado
Director Instituto de Bioética, Facultad de Filosofía PUJ

Figura 13.⁴⁶

⁴⁶ Ibidem

BIOÉTICA LABORAL Y MILITAR

COMO ESTRATEGIA DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL EN COLOMBIA

Impacto de la bioética laboral y militar en la transformación de la cultura institucional del sector defensa y trabajo en Colombia (2004–2028)

Investigación-Acción Participativa | Ministerio de Defensa · Ministerio de Trabajo · Universidad Piloto de Colombia

2026 – 2028

RESUMEN EJECUTIVO

CAMPO	TIPO	DURACIÓN
Ciencias Sociales aplicadas – Bioética institucional	Investigación-Acción Participativa (IAP) con enfoque mixto	36 meses · 2026–2028

El proyecto analiza el impacto de la incorporación sistemática de la bioética laboral y militar en la cultura institucional del sector defensa y trabajo en Colombia. Entre 2017 y 2026 se desarrolló una estrategia pedagógica basada en seminarios investigativos, programas radiales y producción de contenidos académicos.

La presente propuesta busca medir, evaluar y modelar científicamente ese impacto, produciendo resultados indexables y replicables.

ENTIDADES PARTICIPANTES

Ministerio de Trabajo

Entidad Ejecutora

Ministerio de Defensa Nacional

Entidad Aliada Estratégica

Escuela Militar de Cadetes 'Gral. José María Córdova'

Entidad Ejecutora

Universidad Piloto de Colombia

Entidad Ejecutora

EQUIPO INVESTIGADOR

Pedro Antonio Montaña Mesa

PhD. Coronel (V)

Coordinador de Investigación – Facultad de Ciencias Militares, ESMIC. Doctor en Bioética, UMNG. Especialista en DDHH y DIH.

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Dr. en Derecho | Mg. en Bioética

Precursor de la bioética laboral en América Latina. 30 años en el Ministerio de Trabajo. Docente UPC.

María Cristina Andrade Castillo

Profesional Especializada

Grupo de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo. 29 años de trayectoria institucional. Experta en trabajo infantil y ESCNNA.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En Colombia, la formación ética en el ámbito militar y la promoción del trabajo digno se han desarrollado desde enfoques normativos y disciplinarios, con limitada integración de la bioética como marco transversal de análisis y transformación institucional.

? Pregunta Central

¿Cómo incide la implementación sistemática de la bioética laboral y militar en la transformación de la cultura institucional del sector defensa y del sector trabajo en Colombia?

- 1 No existe evidencia empírica sobre el impacto real de la bioética en la cultura organizacional
- 2 Falta evaluación del impacto en la toma de decisiones institucionales
- 3 Ausencia de estudios sobre su influencia en la prevención de conflictos laborales y éticos

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto de la implementación de una estrategia integral de bioética laboral y militar en la cultura institucional del sector defensa y trabajo en Colombia, operativizando centros de pensamiento a favor del cuidado de la vida.

Caracterizar el estado actual de la cultura ética y bioética en los sectores defensa y trabajo

Diseñar e implementar una estrategia pedagógica y comunicativa basada en bioética

Evaluar los cambios institucionales mediante indicadores cualitativos y cuantitativos

Construir un modelo replicable de formación bioética institucional

Crear departamentos de bioética en la ESMIC y la UPC

Crear una red de bioética para trabajadores y militares, replicable para Hispanoamérica

MARCO TEÓRICO

Bioética Clásica

Principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Base filosófica universal.

Bioética Global y Complejidad

Pensamiento complejo y ecología profunda. Principio biocéntrico: la vida como centro.

Bioética Militar

Aplicación a dilemas éticos en operaciones militares, formación, medicina de combate y DDHH.

Bioética Laboral

Trabajo digno y decente. Articulación con estándares OIT y ODS 8 de Naciones Unidas.

Inspección de Trabajo Inteligente

Autoridades de paz entre trabajadores y empleadores con criterio moral y bioético.

El Militar Ético y Bioético

Integralidad en el mando. Criterio moral para la vocación de defensa y cuidado de la vida.

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

H1

La implementación sistemática de estrategias pedagógicas y comunicativas en bioética laboral y militar GENERA transformaciones verificables en la cultura institucional y en la percepción ética de los actores involucrados.

H2

La investigación-acción participativa FORTALECE la apropiación social del conocimiento bioético en contextos militares y laborales, consolidando redes interinstitucionales de reflexión permanente.

Variables: Independiente → Implementación estrategia bioética | Dependiente → Transformación cultura institucional

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio

Investigación-Acción Participativa (IAP)

Enfoque

Mixto: cualitativo + cuantitativo

Diseño

Longitudinal con medición antes/después

Período

2017–2026 (histórico) + 2026–2028 (evaluativo)

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

- Entrevistas semiestructuradas
- Encuestas de percepción bioética y ética (Escala Likert)
- Grupos focales y análisis de 240 programas radiales
- Memorias del seminario taller investigativo
- Software Atlas.ti / NVivo para análisis cualitativo
- Indicadores de cultura organizacional

ANTECEDENTES Y LOGROS (2004-2026)

270+

Programas radiales y podcasts
globales emitidos

17

Obras / audiolibros creados
con sus respectivos tomos

27.000+

Visitas a la página web
bioeticadeltrabajo.org

16

Temporadas radiales en
Unipiloto Radio Online

Serie metodológica: 17 obras publicadas (2004-2025)

- Bioética del trabajo (1.ª ed., 2004)
- Bioética Laboral (6.ª ed., 2018)
- La Ecologización del Trabajo (2022)
- Diccionario enciclopédico El mundo del trabajo (2022)
- Redes de Bioética – 3 tomos (2024)
- Bioética Ambiental – audiolibro internacional (2025)

METODOLOGÍA PEDAGÓGICA

Seminario Alemán / Taller Investigativo de Bioética



Cátedra Magistral:

Exposición de 30 min por docente o experto invitado

Autobiografías:

El estudiante como protagonista de sus derechos fundamentales

Trabajos de Investigación:

Grupales con relatorias, protocolos y ensayo final

Archivo Vertical:

Base de datos de prensa y análisis de coyuntura laboral

PRODUCTOS ESPERADOS 2026-2028

📄 Científicos

- 2 artículos indexados (Q2/Q3)
- 2 libros resultado de investigación
- 1 software registrado
- 1 modelo metodológico validado
- 4 manuales de bioética (Ejército, Armada, FAC, Policía)

📻 Comunicación

- 300 podcasts para red nacional de emisoras
- 12 audiolibros (4 temporadas 2026–2027)
- Página web académica actualizada
- Episodios Spotify: laboral y militar

🏛️ Institucionales

- Departamento Bioética ESMIC
- Departamento Bioética UPC
- Observatorio y Laboratorio de Ética
- Álbum conmemorativo 120 años ESMIC
- Red de bioética Colombia–México

INDICADORES DE IMPACTO

Percepción Ética ✓ Medición antes/después en cadetes, inspectores y funcionarios	Cultura Organizacional ✓ Cambios verificables en misión, visión y valores institucionales	Reducción de Conflictos ✓ Indicadores de conflictos laborales y éticos en sectores intervenidos
Currículo Formal ✓ Incorporación de bioética en planes académicos ESMIC y UPC	Citación Académica ✓ Publicaciones indexadas Q2/Q3 con impacto medible en SNCTel	Política Pública ✓ Reconocimiento e incidencia en políticas de Trabajo digno y Defensa

CRONOGRAMA (36 MESES)

Fase	Actividad	Meses	Producto
F1	Revisión estado del arte	1–18	Artículo 1
F2	Diseño instrumentos	6–12	Instrumentos validados
F3	Aplicación instrumentos	12–24	Base de datos
F4	Análisis datos	12–24	Informe técnico
F5	Publicación científica	24–36	Artículo 2 + Libro
F6	Apertura Departamentos Bioética	24–36	ESMIC + UPC operativos

IMPACTO ESPERADO

01

Fortalecimiento institucional del sector defensa y trabajo

02

Incidencia en política pública de trabajo digno y liderazgo ético

03

Modelo replicable a nivel nacional e internacional (Colombia-México)

04

Aporte a la teoría de bioética aplicada institucional

05

Red de bioética para militares y trabajadores de Hispanoamérica

bioeticadeltrabajo.org | Ministerio de Trabajo · Ministerio de Defensa · Universidad Piloto de Colombia | 2026-2028

2.25 TRANSMEDIA DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA BIOÉTICA LABORAL - MILITAR.⁴⁷

2.25.1 ¿Qué es la narrativa transmedia?

La narrativa transmedia es una forma innovadora de contar historias donde un mismo universo narrativo se despliega en diferentes plataformas y medios, y cada uno suma algo único a la experiencia global de los usuarios.⁴⁸

2.25.2 Esquema del ecosistema transmedia en bioética laboral, militar y policial.

Proyecto Marco: Impacto de la bioética laboral y militar en la transformación de la cultura institucional del sector defensa y trabajo en Colombia (2024–2028)

Alianza Estratégica: Universidad Piloto de Colombia | Ministerio del Trabajo | Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" (ESMIC) | Policía Nacional | Ministerio de Defensa Nacional

2.25.2.1 *Plataforma núcleo y navegación central.*

Portal web integrador: www.bioeticadeltrabajo.org (Plataforma oficial que centraliza las publicaciones, audios, guías pedagógicas y accesos al repositorio).

Observatorio Institucional (O.B.M.T.): Infraestructura digital de gestión del conocimiento para la sistematización de casuística, marco normativo, cumplimiento de las Leyes 1474 de 2011 y 1374 de 2010, y seguimiento de indicadores.

⁴⁷ Al elaborar este esquema transmedia se utilizó el modelo de lenguaje de inteligencia artificial Gemini (Google, 2026) a partir de la siguiente consulta (prompt): "Haz un esquema de la transmedia de la bioética laboral y militar". El contenido generado fue posteriormente revisado, estructurado y validado por los autores del libro. Google. (2026). Gemini (Versión de 23 de agosto de 2026) [Modelo de lenguaje grande]. <https://gemini.google.com>

⁴⁸ No se trata solo de repetir la misma historia en distintos formatos, sino de expandirla y enriquecerla: lo que ves en cine, televisión, videojuegos, redes sociales o literatura digital puede aportar perspectivas, detalles y hasta sorpresas distintas. Este enfoque ha ido ganando peso en la formación profesional y académica, sobre todo para quienes buscan marcar la diferencia en comunicación y medios digitales. Este tipo de narrativa responde a los hábitos actuales de consumo: hoy, las personas quieren interactuar con las historias, explorarlas desde su celular, el computador o la tele, y ser parte activa del relato. Por eso, la narrativa transmedia se ha convertido en una herramienta clave para captar la atención de públicos muy diversos, y al mismo tiempo, para construir comunidades alrededor de universos narrativos que no dejan de crecer y evolucionar. Principales características de la narrativa transmedia. Expansión del universo narrativo. Una de las claves de la narrativa transmedia es cómo logra expandir el universo de la historia. Cada plataforma suma nuevas tramas, personajes o enfoques que enriquecen el relato principal. Así, los usuarios pueden explorar diferentes ángulos según el medio que elijan, lo que hace que la inmersión y la participación sean mucho más profundas. Por ejemplo, una película puede mostrar la historia central, mientras que un cómic o una app móvil exploran el pasado de un personaje secundario o relatan eventos paralelos. Esto anima a la audiencia a buscar activamente nuevas piezas del relato y a conectar más con el universo creado. Universidad Javeriana (14 dic 2025). Transmedia ¿Qué es? Obtenido 16/08/2026: <https://comunicacionylenguaje.javeriana.edu.co/w/blog/narrativa-transmedia>

2.25.2.2 Matriz de canales y medios transmedia

Canal / Componente	Medios y Herramientas	Descripción y Formatos	Público Objetivo
1. Canal Sonoro y Radiofónico	- Unipiloto Radio Online - Plataformas Podcasting (Spotify / RSS) - Colombia Estéreo	Emisiones continuas del programa <i>"El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral"</i> (RRUC), entrevistas con expertos, casos de estudio sonoros y cápsulas analíticas.	Comunidad académica, inspectores de trabajo, personal militar, policial y ciudadanía en general.
2. Editorial Digital e Interactivo	- Audiolibros académicos - Libros digitales (PDF / DVD) - Guías y protocolos impresos/digitales	Ediciones organizadas en tomos temáticos, historias contadas narradas, protocolos de actuación y guías técnicas para el desarrollo del <i>Seminario-Investigativo</i> .	Docentes, investigadores, cadetes de la ESMIC, estudiantes universitarios y servidores públicos.
3. Producción Audiovisual	- Estudios CITIUS (ESMIC) - Microdocumentales - Módulos virtuales de aprendizaje	Grabación de alta definición de testimonios, desarrollo de casuística real en video, cápsulas para escuelas de formación y módulos explicativos de bioética.	Fuerzas Militares, Policía Nacional, estudiantes de pregrado/posgrado y redes interinstitucionales.
4. Redes y Difusión Territorial	- Canales institucionales (MinTrabajo, MinDefensa, Unipiloto) - Estrategias de Marketing Digital - Transmisiones en vivo / Webinars	Socialización de avances del proyecto IAP, difusión en redes sociales, eventos académicos en directo y talleres en territorio con comunidades y unidades militares.	Redes comunitarias, organizaciones sindicales, gremios y servidores territoriales.

2.25.3 Ejes transversales de contenido (pilares temáticos)

2.25.3.1 *Bioética Militar y "Ser Militar".*

Transición de la obediencia ciega a la obediencia reflexiva.

Fundamentos bioéticos y la protección de la vida humana como límite al uso de la fuerza (Fritz Jahr, Van Rensselaer Potter).

Prevención del daño moral (moral injury) y gestión de dilemas de doble lealtad en combate.

Transversalización de la perspectiva de género y superación del androcentrismo doctrinal.

2.25.3.2 *Bioética Policial y Función Pública.*

Ética del servicio público, transparencia, integridad y prevención de la corrupción.

Garantía y protección de los Derechos Humanos en la función de policía.

Relación entre bioética, justicia y biopolítica en la atención ciudadana.

2.25.3.3 *Derechos Fundamentales del Trabajo y Biolaboralidad.*

Protección de la intimidad del trabajador y regulación de la desconexión digital frente al control tecnológico.

El trabajador concebido como un ser humano integral (concepto de Biolaboralidad y Biotrabajo).

Inspección del trabajo inteligente como figura mediadora y "autoridad de paz".

Políticas públicas para la erradicación del Trabajo Infantil (CIETI, SIRITI) y prevención de la ESCNNA.

Impacto de la Reforma Laboral 2025 (plataformas digitales, recargos, inclusión de poblaciones vulnerables).

2.25.3.4 *Sostenibilidad Ambiental e Integración Ecológica.*

Ecologización del mundo del trabajo y responsabilidad ética frente a la naturaleza.

El medio ambiente como paciente moral y víctima del conflicto armado (Hans Jonas).

Aplicación del principio de precaución ambiental e ingeniería sostenible en proyectos de desarrollo.

2.25.4 Productos y proyección de impacto (2026–2028).

Producción Científica: Artículos indexados en revistas especializadas (Q2/Q3), libros de investigación resultantes de los proyectos IAP y manuales castrenses/policiales.

Apropiación Social: Consolidación de 12 audiolibros transmedia y más de 300 pódcast educativos emitidos por la Red de Radios Universitarias de Colombia y Colombia Estéreo.

Consolidación Institucional: Fortalecimiento del Departamento de Bioética, los Laboratorios Pedagógicos y el Observatorio Institucional (O.B.M.T.) en la ESMIC y la Universidad Piloto de Colombia.



Figura 14⁴⁹

⁴⁹ Elaboración propia mediante ChatGPT (OpenAI, 2026), a partir del contenido del proyecto Impacto de la bioética laboral y militar en la transformación de la cultura institucional del sector defensa y trabajo en Colombia (2024–2028). OpenAI. (2026). Transmedia del mundo del trabajo y la bioética laboral-militar: narrativa transmedia para transformar la cultura institucional en Colombia (2024–2028) [Imagen generada por inteligencia artificial con ChatGPT]. ChatGPT. <https://chatgpt.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

Roff-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/>
 Integraciondigital.com. (s/f) Qué es webcast. Recuperado de <http://www.integraciondigital.com/html/webcast.html>



Infografía realizada para el blog
www.curvadeaprendizaje.com

Figura 15⁵⁰

⁵⁰ Palabra Maestra. ¿Cuál es la diferencia entre podcast, webinar y webcast? Obtenido 4-10-2022: <https://www.compartirpalabramaestra.org/recursos/infografias/cual-es-la-diferencia-entre-podcast-webinar-y-webcast>

Enlaces de interés

Denuncia conflicto de intereses	Agenda regulatoria	Prevención y erradicación del trabajo infantil
Boletín IVC	Acuerdos de negociación colectiva	Proceso enajenación gratuita de bienes
Eliminación documental	Acceso al correo institucional	Calendario de eventos
Sistema de afiliación transaccional	Acompañamiento psicosocial (Funcionarios Ministerio del Trabajo)	Denuncie acoso laboral o sexual (Funcionarios Ministerio del Trabajo)
Intranet	Solicitud a comunicaciones	Presente su queja disciplinaria
Comisión de reforma de protección a la vejez	Trabajo domestico	Registro único de intermediarios
Filco	Programa radial institucional	Tutelas públicas conflicto laboral 2024
Registro para la negociación colectiva	Sistema de gestión de audiencias de conciliación	Denuncias de violencias basadas en género y discriminación (Colaboradores/as Ministerio del Trabajo)

Ingresa acá:



[Programa radial institucional](#)



Pódcast de la biblioteca digital.



Página de Facebook: Bioética del Trabajo.



Historia visual del programar radial.



INSTAGRAM: Gabriel Ignacio Gómez Marín.



YOUTUBE: Gabriel Ignacio Gómez
Marín.



SPOTIFY: El mundo del trabajo y la
bioética laboral:



Pódcast en RSS.com



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



CONTENIDO EN TIKTOK



PÁGINA WEB



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



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



2.26 ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS.

Publicaciones en Página web, pódcast y audiolibros.



3 . DISERTACIONES

GRANDES HUELGAS QUE CAMBIARON EL MUNDO.⁵¹

Jornada de ocho horas, derecho a huelga, salario justo. El mundo ha sido testigo de muchas huelgas desde que los trabajadores empezaron a tomar conciencia de su situación y a exigir mejoras en sus condiciones laborales. Muchas movilizaciones gremiales -que tomaron fuerza en el último siglo y medio- fracasaron. "Pero algunas lograron cambiar el rumbo de la historia", le dice a BBC Mundo Richard Hyman, profesor de Relaciones Industriales de la London School of Economics. Según Hyman, son aquellas que impulsaron grandes transformaciones en los derechos de los obreros o bien iniciaron grandes movimientos de reforma política, social y económica, e incluso sembraron la semilla de revoluciones. "Es difícil hacer una selección, pero se podría decir que unas pocas fueron muy importantes en ese sentido", añade el académico.

EE. UU.: la revuelta de Haymarket (1886) Este hecho es, precisamente, el que se conmemora con el Día Internacional del Trabajo: el violento desenlace, en 1886, de una huelga en las fábricas de Chicago, que por entonces era el segundo polo industrial de EE. UU. La Federación Estadounidense del Trabajo había convocado a una protesta el 1º de mayo para exigir una jornada laboral de ocho horas. Una nueva ley les daba ese derecho a los empleados de oficinas federales y de obras públicas, pero no a los obreros industriales. La huelga llegó a movilizar a unos 350.000 trabajadores en todo el país, pero tuvo su epicentro en Chicago, donde los trabajadores tenían jornadas de hasta 14 horas, la tensión con las patronales llegó a su punto más álgido el 4 de mayo, cuando los gremialistas convocaron a una manifestación en el parque de Haymarket, a la que asistieron unos 20.000 obreros. Durante el discurso del anarquista Samuel Fielden, un desconocido arrojó una bomba contra la policía. Un agente murió y otros 60 resultaron heridos. Cundió el pánico y las autoridades abrieron fuego contra la multitud. El incidente acabó con 38 obreros muertos, además de un centenar de lesionados. Varios dirigentes sindicales fueron ahorcados un año después tras un cuestionado proceso judicial. A los obreros que dieron su vida, durante aquellas protestas se los recuerda como "los mártires de Chicago" y, desde entonces, los sindicatos ganaron terreno en todo el mundo. "Sin

⁵¹ Max Seitz. BBC Mundo. Obtenido 2/02/2026. https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms

embargo, la influencia que llegaron a tener los gremios en las décadas de 1970 y 1980 comenzó a declinar en los 90 por influencia del neoliberalismo y la austeridad", le dice a BBC Mundo el profesor Richard Hyman, de la London School of Economics. "En muchos países, las huelgas son impopulares y los sindicatos han perdido autoconfianza". Para Hyman, no obstante, hoy parecen más necesarios que nunca. "El mundo enfrenta muchos nuevos retos en el ámbito laboral, vinculados por ejemplo con la inestabilidad del empleo y la esclavitud, de modo que los gremios deben revisar cómo se organizan y sus formas de protestar para adaptarse a los tiempos que corren".

Rusia: la semilla de la Revolución (1905) En enero de 1905, campesinos y obreros se unieron a la clase media rusa para protestar contra la opresión de imperio del zar Nicolás II y exigir mejores condiciones laborales. En las zonas rurales se produjeron tomas de tierras y se creó el sindicato de agricultores. Las movilizaciones acabaron en violencia cuando el 22 de enero una marcha pacífica hacia el Palacio de Invierno del zar, en San Petersburgo, derivó en una sangrienta confrontación con la Guardia Imperial que dejó entre decenas y centenares de muertos. Los historiadores no se ponen de acuerdo sobre la cifra de víctimas fatales, pero sí se refieren a ese hecho como el "Domingo sangriento". A partir de ahí cientos de miles de trabajadores en todo el imperio entraron en huelga y crearon consejos conocidos como soviets. Reclamaban el derecho a la tierra, ocho horas de jornada laboral y mejores condiciones de trabajo. Pero a estas demandas se sumaron las políticas: libertad de expresión, derecho a formar partidos políticos y un Parlamento elegido por el pueblo. Uno de los grupos más activos en aquel momento era la facción bolchevique liderada por un tal Vladimir Lenin. Nicolás II terminó capitulando. "El zar permitió el establecimiento de un Parlamento, pero lo disolvió dos años después, lo que sembró la semilla para la Revolución de 1917", comenta Famil Ismailov, editor del Servicio Ruso de la BBC.

Polonia: Lech Walesa y el movimiento Solidaridad (1980) Una de las huelgas que cambió el mundo tuvo lugar en Gdansk, Polonia. Comenzó el 14 de agosto de 1980, cuando unos 17.000 trabajadores tomaron control del astillero Lenin para protestar por el aumento de los precios de los alimentos, entre otros asuntos. Su líder, Lech Walesa, logró eludir un intento de arresto por parte la policía secreta, trepó la entrada del astillero y se sumó a

los obreros que habían ocupado las instalaciones. Pronto, trabajadores de una veintena de fábricas de la zona se sumaron a la huelga como un gesto de solidaridad. Más de dos semanas después, luego de negociaciones con el gobierno comunista de Polonia, Walesa apareció ante los obreros del astillero y dio un histórico mensaje: “¡Tenemos un sindicato independiente que se autogobierna! ¡Tenemos el derecho a huelga!”. Walesa y el viceprimer ministro Mieczyslaw Jagielski habían firmado un acuerdo para responder a las principales demandas de los trabajadores. Fue la primera vez que un gobierno comunista puso en práctica dos derechos consagrados en las convenciones de la Organización Internacional de Trabajo: el de organizarse libremente y el de realizar huelgas. "Cumplí con mi trabajo allí", dijo recientemente Walesa en una entrevista con la BBC. "Luché contra el comunismo y hoy prevalece la democracia".

Brasil: Lula y los metalúrgicos (década de 1970) En la década de los años 70, los obreros industriales de Brasil -la mayor economía de América Latina realizaron una serie de huelgas para reclamar aumentos salariales. Fue la primera vez que los trabajadores se organizaron a gran escala en el país para desafiar al gobierno militar. Los sindicatos afirmaban que el régimen había manipulado a la baja las cifras de inflación y demandaban una actualización de los sueldos. En 1979, más de 170.000 obreros metalúrgicos paralizaron el corazón industrial de Brasil, Sao Paulo, con enfrentamientos entre las fuerzas armadas y los manifestantes. El gobierno militar finalmente aceptó ajustar los salarios cada semestre. Las huelgas fueron protagonizadas por el sindicato de obreros metalúrgicos, cuyo líder era Luiz Inácio Lula da Silva. Llevaron a la creación del Partido de los Trabajadores (PT), uno de los principales partidos políticos hoy en día. Después de postularse varias veces sin éxito, Lula acabaría llegando a la presidencia de Brasil (2003-2010). Sus iniciativas que lograron reducir la pobreza en el gigante latinoamericano lo convirtieron en uno de los líderes más respetados a nivel mundial. Pero también su lucha para lograr mayor equilibrio de poder entre los países ricos y emergentes. "Debemos convencer al mundo de que no hay razón para que América Latina o África no estén representadas en el Consejo de Seguridad de la ONU", dijo cuando todavía era mandatario en una entrevista con el programa de la BBC Hardtalk.

La Reforma Laboral



Fabio Árias Giraldo

Presidente de la
Central Unitaria de
Trabajadores (CUT)

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.1 REFORMA LABORAL: DERECHOS Y BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES OBJETIVO: EXPLICAR EL ACCESO Y PROPÓSITO DE ESTOS BENEFICIOS.



La reforma laboral en Colombia (Ley 2466 de 2025) busca dignificar el trabajo formalizando empleos, aumentando recargos nocturnos/dominicales y reduciendo la jornada, con cambios clave como el recargo del 100% en festivos, el inicio de la jornada nocturna a las 6:00 p.m. y el fortalecimiento del contrato a término indefinido. La reforma entró en vigor el 25 de junio de 2025, con implementaciones progresivas.

¿Por qué fue decisivo el papel de los movimientos sociales de los trabajadores en la reforma laboral?

¿Qué pasa con la jornada laboral?

La jornada máxima se reduce gradualmente, alcanzando las 42 horas semanales en 2026.

¿A qué hora empieza el recargo nocturno?

El trabajo nocturno comienza a las 6:00 p.m. y ya no a las 9:00 p.m., pagando recargo desde esa hora.

¿Cómo se pagarán los domingos y festivos?

El recargo dominical y festivo aumentará del 75% al 100%. A partir de julio de 2025, comenzó a aumentar gradualmente (iniciando en 80% o más según la fecha exacta de implementación).

¿Qué cambios hay en los contratos de trabajo?

El contrato a término indefinido será la regla general. Los contratos a término fijo tendrán una duración máxima de 4 años, y se fortalece el contrato de obra o labor.

¿Qué pasa con las plataformas digitales (Rappi, Uber, etc.)?

Se establece la formalización laboral para trabajadores de reparto. Si son dependientes, tendrán seguridad social y riesgos laborales. Para independientes, la empresa pagará el 60% de salud y pensión.

¿Hay cambios en la licencia de paternidad?

Sí, la licencia de paternidad se amplía a 4 semanas.

¿Qué sucede con los aprendices SENA?

Los aprendices tendrán una relación laboral formal con derechos y prestaciones, equiparándolos a trabajadores contratados.

¿Qué pasa con el servicio doméstico?

Se mantiene la posibilidad de pago en especie (máximo 30%) y el contrato verbal se asume como a término indefinido.

¿Qué novedades hay para las mujeres?

Se incluye licencia remunerada por menstruación incapacitante.

¿Que contempla para los campesinos?

La reforma busca limitar la tercerización y mejorar condiciones para trabajadores del campo, incluyendo un fondo de bonos pensionales para campesinos.

“La Educación Bioética, herramienta fundamental para fortalecer la formación humanística del Ser Militar”

BIOÉTICA MILITAR

La bioética militar es un campo interdisciplinario que aplica los principios de la bioética general (autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia) a los dilemas morales y éticos específicos que surgen en el ámbito de las operaciones militares y la formación de sus miembros. Áreas de Aplicación y Principios Este campo aborda una amplia gama de situaciones, desde la atención médica en combate hasta las implicaciones éticas del desarrollo de nuevas tecnologías de guerra. Medicina Militar: Se aplican los principios bioéticos tradicionales al personal médico militar. Los dilemas surgen al tratar a combatientes enemigos, la asignación de recursos médicos escasos en zonas de conflicto y la confidencialidad de la información médica en un entorno militar jerárquico. Formación Militar: La educación en bioética es crucial en las academias militares para inculcar valores humanísticos y éticos junto con las habilidades de combate. Esto ayuda a los futuros oficiales a tomar decisiones que concilien la necesidad de usar la fuerza con el principio de humanidad, respetando la dignidad y la vida humana. Investigación y Tecnología: La bioética militar también examina las cuestiones éticas relacionadas con la investigación en biotecnología, como el uso de agentes biológicos, la mejora del rendimiento de los soldados mediante intervenciones médicas y el desarrollo de sistemas de armas autónomos. Conflictos Armados: Aborda la ética de la guerra (teoría de la guerra justa) y las normas de conducta durante los conflictos armados, asegurando que el uso de la fuerza letal sea legítimo y proporcional. Esto incluye el respeto al derecho internacional humanitario y la protección de los no combatientes.

3.2 BIOÉTICA MILITAR.



Bioética Militar,
herramienta fundamental
para fortalecer la Formación Humanística
del “Ser Militar”

Invitado:
Coronel (V) Pedro Antonio Montaña Mesa, Ph.D.
Coordinador de Investigación – Facultad de Ciencias Militares
Escuela Militar de Cadetes – General José María Córdova

Sintonízanos Unipiloto Radio Online

f Escuela Militar de Cadetes
General José María Córdova @esmic_ejc @ESMIC_EJC

Defensa Trabajo Unipiloto Radio Red de Radio Ejército Nacional de Colombia Compromiso Colombia

SENTIDO Y ALCANCE DE LA BIOÉTICA MILITAR.

¿Qué es el “Ser Humano”? ¿Cuál es su concepción y cuál es la misión que cumple en la Vida?

¿Cuáles son las ciencias que contribuyen al desarrollo y evolución del “Ser Humano”?

¿Cuáles son los factores que intervienen en el desarrollo integral de los “Seres Humanos”?

¿Cómo aparece la Bioética, sus orígenes, su conceptualización y si a través del tiempo aparecieron diferentes corrientes con diversas conceptualizaciones?

¿Cuáles son los principios fundamentales de la Bioética que intervienen en el desarrollo integral del “Ser Humano”

¿Esas corrientes de pensamiento que han surgido a través del tiempo, de qué manera contribuye al desarrollo integral “Ser Humano”?

¿Y en el ámbito académico, cuando y de qué manera aparecen en las instituciones educativas y como influyen influye en los currículos?

¿Qué es el “Ser Militar”, ¿cuál es su concepto y cuál es la misión que cumple dentro de la Institución?

¿Como es la formación militar en el área humanística para la formación del futuro oficial del Ejército?

¿En qué campos de acción pueden intervenir los saberes de la Bioética para mejorar la formación integral de los futuros militares y por ende para fortalecer su desempeño institucional?

¿Cómo definiría la Bioética Militar y cuales son lo enfoques y contextos de aplicación?

¿Cuál es el fundamento esencial para incluir la educación bioética en el medio militar?

¿En qué ámbitos de formación puede influir la educación bioética para fortalecer el desempeño efectivo de los futuros oficiales del Ejército?

¿Cuáles considera que son los compromisos de los educadores para nutrir del saber bioético a los estudiantes y generar reflexión hacia el aprendizaje?

¿Y la educación en Bioética, bajo que modelos educativos considera deben implementarse?



ESCUOLA MILITAR DE CADETES
GENERAL JOSÉ MARÍA CORDOVA

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**

Bioética Militar,
Educación en Bioética,
una necesidad para
la formación integral
del ser humano

**Invitado:**
Coronel (V) Pedro Antonio Montaña Mesa, Ph.D.
Coordinador de Investigación - Facultad de Ciencias Militares
Escuela Militar de Cadetes - General José María Córdova

Sintonízanos Unipiloto Radio Online

 Escuela Militar de Cadetes
General José María Córdova

 @esmic_ejc

 @ESMIC_EJC



Defensa Trabajo Unipiloto Radio Red de Radio Unipiloto Colombia

APROXIMACIONES A LA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO INFANTIL.⁵²

Se estima que hay 138 millones de niñas y niños atrapados en el trabajo infantil en todo el mundo. Desde 2020, la cifra de niños sometidos al trabajo infantil ha disminuido en más de 20 millones, lo que supone un cambio de tendencia respecto al alarmante aumento registrado entre 2016 y 2020. Sin embargo, a pesar de este progreso, el mundo no ha alcanzado el objetivo de erradicar el trabajo infantil antes de 2025. El trabajo infantil hace referencia a situaciones y condiciones peligrosas, para las que niñas y niños son muy pequeños, privándolos de su infancia y exponiéndolos a condiciones extremadamente difíciles. En esencia, implica que la infancia realice trabajos en condiciones inapropiadas para su edad, que dañan su salud, moralidad y seguridad, lo que además les impide disfrutar de su derecho a la educación, al juego y a una vida saludable y digna. El trabajo infantil no solo pone en peligro la salud y el bienestar de la infancia, sino que también les roba tiempo para jugar o ir a la escuela. Esta realidad perpetúa ciclos de pobreza y desigualdad social, afectando negativamente a la infancia más vulnerable. La magnitud exacta de la trata, trabajo forzoso, explotación sexual, reclutamiento de niñas y niños por grupos armados, entre otras formas de explotación, es difícil de determinar debido a la opacidad de ciertos sectores, como la explotación sexual. Muchos niños se ven obligados a trabajar en condiciones inhumanas debido a conflictos armados o a su situación de vulnerabilidad y desprotección por parte de los gobiernos. Los datos son alarmantes: aproximadamente 138 millones de niños están atrapados en el trabajo infantil, unos 54 millones realizan trabajos peligrosos que amenazan su salud y su vida. Esta situación es especialmente grave en África subsahariana, donde casi dos terceras partes de la población infantil trabaja.

⁵² Unicef. El trabajo infantil. Obtenido 16/02/2026. <https://www.unicef.es/causas/trabajo-infantil>

El trabajo infantil



María Cristina Andrade Castillo

Profesional especializada del Grupo de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo, administradora de empresas con especialización en administración pública

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.3 TRABAJO INFANTIL.



¿Qué es el Trabajo Infantil?

Según la OIT El término trabajo infantil suele definirse como: “todo trabajo que priva a las niñas y los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. La ley 1098 de 2006 conocida como la ley de la infancia y la adolescencia define el trabajo infantil como: “una vulneración que impide garantizar a los niños, niñas y adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Igualmente, la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil no dice que Trabajo Infantil es: Toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica por personas menores de 18 años. Estas definiciones apuntan a garantizar y proteger los derechos de las niñas, niños y adolescentes de manera integral.

¿Se cuenta con un marco normativo?

Si, se cuenta con el siguiente Marco Normativo importante - El cambio constitucional que tuvo el Estado colombiano en 1991, Estado Social de derecho, buscando la prevalencia del ser humano. (Art. 44-45). Ley 12 de 1991: aprobó la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, comprometiéndose a divulgar y garantizar el cumplimiento de los derechos de los niños.

Ley 515 de 1999: que ratificó el Convenio Internacional 138 de la OIT, por el cual se establece la edad mínima de admisión del empleo. Ley 704 de 2001: por medio de la cual se ratifica el Convenio 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Ley 1098 de 2006: en sus artículos

20,41,44,46,89 y 117 ordena proteger a los NNA contra el trabajo infantil y sus peores formas.

¿Quiénes son los responsables del diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas?

Los responsables de las políticas públicas de infancia y adolescencia según el artículo 204 de la ley de la infancia y la adolescencia son: El presidente, los Gobernadores y alcaldes.

¿Siguiendo con la Línea de Política Pública cuáles son sus ejes estratégicos?

Los ejes estratégicos de la línea de política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente Trabajador son seis.

¿En qué consiste el EJE 1? Fortalecimiento de la Arquitectura Institucional.

Objetivo: Articular las acciones institucionales en torno a la prevención y erradicación del trabajo infantil y a la protección del adolescente trabajador y su familia, en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal. Entre las actividades que pueden realizar los CIETIs están: creación de los comités de prevención y erradicación del trabajo infantil (CIETIs) y participación de las niñas, niños y adolescentes en los CIETIs.

¿En qué consiste el EJE 2? Promoción de derechos y prevención de vulneraciones.

Objetivo: Promover la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes trabajadores o en riesgo. Entre las actividades a realizar están: Identificación de riesgos, focalización de las zonas de influencia en trabajo infantil, deserción escolar, sensibilización del trabajo protegido y estrategias de prevención.

¿En qué consiste el EJE 3? Calidad y Cobertura de las Atenciones.

Objetivo: Brindar a las niñas y niños en situación de trabajo infantil o adolescentes trabajadores y sus familias atención integral, orientadas a garantizar su protección. Entre las actividades a realizar se encuentran: Diagnóstico, identificación y caracterización, Aplicación de las encuestas de identificación de niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y encuesta de hogar para registro de información en el Sistema de Información integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI), que es la herramienta gratuita del ministerio del trabajo que facilita el proceso de diagnóstico a los gobernadores, alcaldes y alcaldesas.

¿En qué consiste el EJE 4? Participación Niños, Niñas, Adolescentes y sus Familias.

Participación Niños, Niñas, Adolescentes y sus Familias. Objetivo: Promover escenarios de participación efectiva de manera que las niñas, niños y adolescentes sus familias, comunidades y empresas participen efectivamente en el proceso de transformación cultural necesario para prevenir y erradicar el trabajo infantil y promover la protección del adolescente trabajador. Actividades para desarrollar de importancia: articular escenarios de participación de niños, niñas y adolescentes en cada territorio para abordar los temas de trabajo infantil y protección al adolescente trabajador, sus derechos y demás proyectos de articulación con actores públicos y privados para proteger de manera integral a los menores de 18 años.

¿En qué consiste EJE 5? Gestión del Conocimiento.

Objetivo: reconocer, elaborar, divulgar y apropiar perspectivas y construcciones de la situación del trabajo infantil, sus alternativas de prevención y el trabajo protegido en Colombia, mediante estrategias, instrumentos y plataformas que fomenten la generación de sistema de consulta abierto. Importante en este eje conocer sobre estudios del trabajo infantil, encuesta como la del Dane, estrategias de buenas prácticas, herramientas de consulta como la del SIRITI.

¿En qué consiste EJE 6? Seguimiento y Evaluación.

Objetivo: Realizar la medición del logro de los objetivos y tomar decisiones oportunas de política pública. Este eje es importante teniendo en cuenta que se debe realizar la medición de la implementación de la política pública, seguimiento de la gestión y ejecución presupuestal de las metas y proyectos de inversión, sistema de monitoreo de los planes de acción para prevenir el trabajo infantil en cada territorio.

¿QUÉ TIPOS DE EXPLOTACIÓN INFANTIL EXISTEN?⁵³

Detrás del trabajo infantil hay situaciones peligrosas y también abusivas que ponen en riesgo la vida y la salud de niños. A su vez, se produce a edades muy tempranas (la mitad tiene apenas entre 5 y 11 años) e impide a niños y niñas ejercer otros derechos y tener una infancia de bienestar; por ejemplo, el trabajo infantil les aparta de la escuela o de poder acudir a un servicio de salud. La explotación puede tener múltiples caras y adoptar formas muy extremas, son las llamadas peores formas de explotación: Las niñas y niños reclutados por grupos armados en las guerras. Las víctimas de trata y explotación y/o aquellas que son obligadas a mendigar. ¿Cómo prevenir la explotación infantil? La estrategia de respuesta frente a la explotación y al trabajo infantil necesita de un enfoque de prevención, es decir, evitar que la infancia se vea forzada a llegar a estas situaciones. Pero también de identificación, atención y repuesta a los casos para proteger a las niñas y niños que son víctimas del trabajo infantil. Las políticas de protección social basadas en derechos para responder a las vulnerabilidades que obligan a trabajar a los niños se han mostrado muy exitosas: desde ayudas directas a las familias a contar con más medidas y trabajadores sociales.

El registro de nacimiento para evitar que niños queden invisibilizados y sin prueba de identidad ha resultado también un mecanismo de prevención y protección fundamental. La escolarización y la vuelta a la escuela de los más vulnerables ya que la educación es un eje fundamental de la estrategia preventiva contra el trabajo infantil. Es perceptible la vinculación entre el trabajo y la explotación infantil y el abandono escolar. Asimismo, hay que abordar el trabajo y la explotación infantil desde los marcos legales, las leyes y las políticas de protección a la infancia.

¿Cómo afecta la explotación infantil a la sociedad?

La infancia en cualquier país y lugar debe estar protegida frente a la explotación, la violencia y el abuso. Los estados que son parte de la Convención sobre los Derechos del Niño tienen la obligación de proteger a los niños contra la explotación y contra cualquier

⁵³ Rocio Vicente Senra. Explotación infantil: causas y consecuencias. Obtenido 23/02/2024. <https://www.unicef.es/blog/infancia/causas- explotacion-infantil>

trabajo que sea perjudicial y nocivo para su salud e impida su educación y bienestar. La Convención les obliga a fijar edades mínimas y disponer condiciones garantistas de protección y sancionar cualquier violación a su articulado (Artículo 32, CDN). A su vez, a coordinar y articular medidas para evitar cualquier forma de explotación y abuso sexuales (Artículo 34 y 35, CDN). El trabajo y la explotación infantil, además de ser una violación de los derechos de la infancia, socavan los cimientos y valores sobre los que se sustenta una sociedad. La protección de la infancia es, por tanto, una cuestión de derechos humanos y es un paso clave para romper el círculo de pobreza y de desventajas que se prolonga entre generaciones y sociedades.

**Línea de Política Pública para la
Prevención y Erradicación de la
Explotación Sexual Comercial de
Niñas, Niños y Adolescentes**



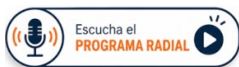
María Cristina Andrade Castillo

Profesional especializada del
Grupo de Derechos Fundamentales
del Ministerio de Trabajo, adminis-
tradora de empresas con especiali-
zación en administración pública

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.4 EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES



Explicar el sentido y alcance de la política de erradicación de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes.

Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA)

Antes de hablar de la línea de política pública recordemos que dice El código de infancia y adolescencia sobre la protección integral de las niñas, niños y adolescentes.

El código de infancia y adolescencia nos aclara que la protección integral de niñas, niños y adolescentes viene desde el reconocimiento de ellas y ellos como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de estos derechos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio de interés superior.

¿Qué es la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA)?

La ESCNNA es una forma de violencia física, sexual, psicológica y simbólica que implica trato crueles y degradantes de su dignidad humana. Una forma extrema de violencia y abuso comparable a la tortura por parte del adulto que utiliza a la niña, niños y adolescente, basándose en una relación desigual de poder. Igualmente es una forma moderna de esclavitud que padecen ellas y ellos captados y sometidos a este delito.

¿Cuales pueden ser los escenarios donde se mueven los delincuentes que utilizan a las niñas, niños y adolescentes?

Hay varios escenarios donde los delincuentes, proxenetas explotadores sexuales se mueven y es en estos contextos que los diferentes mandatarios deben formular

estrategias diferenciales de prevención e intervención. Pueden ser en contextos de prostitución donde el poder, la manipulación y la tolerancia de la sociedad dejan que se utilice a las niñas, niños y adolescentes en espectáculos pornográficos en vivo o a través de cámaras web.

Contextos comunitarios: los explotadores sexuales habitan y se movilizan en entornos cercanos a las niñas y niños como los parques, plazas de mercado, terminales de transporte, colegios, en las fiestas de los municipios y la unión marital servil.

Contextos virtuales: estos delincuentes aprovechan los entornos digitales, las plataformas virtuales, páginas web, redes sociales que son utilizadas para contactar a las niñas, niños y adolescentes con el propósito de someterlos a explotación sexual y muchas veces utilizan identidades falsas para ofrecer su amistad, enamorarlos, ofrecer trabajo. Y como estos existen otros contextos que deben ser analizados e investigados por los mandatarios en sus departamentos y municipios quienes deben conocer sus diagnósticos, las estadísticas de los delitos en fuentes oficiales como son la policía nacional, la fiscalía y del ICBF quien atiende a las niñas, niños y adolescentes víctimas de estos delincuentes, para poder proteger de manera integral a las niñas, niños y adolescentes.

¿Que contiene esta Línea de Política Pública?

Esta línea de política pública contine las estrategias y acciones que el Estado Colombiano debe liderar frente a la prevención de esta forma de violencia, la atención a las víctimas y las acciones de investigación y judicialización frente a este delito. Acciones eficaces y oportunas articuladas con los diferentes actores públicos y privados que los mandatarios en sus diferentes departamentos y municipios deben implementar para el cumplimiento de los objetivos de esta política.

Mencionemos tres de los objetivos de esta política pública

- Empoderar a la ciudadanía para prevenir y erradicar la ESCNNA mediante acciones de sensibilización y movilización, conocimiento de las rutas de prevención y atención.

- Fortalecer el mecanismo de judicialización que permita adoptar las medidas de protección a las víctimas y sanción de las conductas relacionadas con la ESCNNA.
- Conformar alianzas de cooperación internacional en el diseño de instrumentos dirigidos a la investigación y judicialización de delitos transnacionales y a la atención de las víctimas de ESCNNA.

La línea de política tiene tres ejes estratégicos. Hablemos del primero.

EJE 1. Promoción de derechos, prevención, participación y movilización social. Lo importante de este eje es que los mandatarios puedan hacer propuestas integrales y estrategias nacionales y territoriales orientadas a reconocer y garantizar los derechos y evitar que las niñas, niños y adolescentes sean víctimas de explotación sexual, generar redes protectoras como las redes de familias y cuidadores para prevenir la explotación sexual, desarrollar estrategias con las entidades públicas, gremios empresariales y sindicatos con el fin de promover cero tolerancia con este delito de la ESCNNA, contar con buenos procedimientos de denuncia en entornos educativos, escuela de padres y madres, promover comportamientos responsables en el entorno digital, importante incluir medidas efectivas de prevención de la ESCNNA con campañas publicitarias.

El EJE 2 nos habla de la atención y restablecimiento de derechos ¿cuál es su objetivo?

Su objetivo es brindar una atención integral a las niñas, niños y adolescentes víctimas de la ESCNNA, asegurando el proceso de restablecimiento de derechos, la no repetición y evitar la revictimización en las rutas de atención. Este eje también tiene unas acciones importantes como: oferta de servicios prioritarios y permanentes con atención especializada en apoyo psicosocial, médico, apoyo legal para la víctima y sus familias que muchas veces son amenazados por las denuncias que interponen las víctimas. Otra acción de importancia es el proceso educativo de las víctimas en formación técnica, tecnológica y universitaria para que puedan tener un emprendimiento, proyecto productivo o un trabajo digno y decente con el fin de que no vuelvan a caer en manos criminales y redes de explotación sexual.

**EJE 3 nos habla de la judicialización, vigilancia y control de los explotadores sexuales
¿qué acciones se pueden promover para el cumplimiento de este eje?**

Para que no sigan siendo captadas las niñas, niños y adolescentes en las redes criminales a través de la virtualidad es importante que la industria de las TIC se articule con mayor eficacia con las autoridades competentes para la cooperación del reporte, bloqueo o desmonte de material y contenido sexual comercial de niñas, niños y adolescentes y hacer la respectiva denuncia.

Fortalecer los programas de protección de las víctimas y sus testigos.

Fortalecer las estrategias de investigación de los delitos de la ESCNNA, que las investigaciones se realicen en el menor tiempo posible que no de pie a que los criminales escapen. Desarrollo de programas y protocolos para la alimentación y consulta de los sistemas de información de las autoridades judiciales nacionales e internacionales para la identificación de niñas, niños y adolescentes víctimas de la explotación sexual. Realizar seguimiento de las investigaciones de explotación sexual y trata de personas contra los niños, niñas y adolescentes en el marco del conflicto armado. Desarrollo del diálogo intercultural con comunidades y autoridades indígenas para el reconocimiento de las conductas delictivas asociadas a la ESCNNA.

CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO SEXUAL (ASP) EN BOGOTÁ Y PROBLEMÁTICAS.⁵⁴

De acuerdo con la Secretaría Distrital de la Mujer, se evidencia que desde un punto de vista demográfico se trata de una población bastante joven, pues 73,4% está entre los 18 y los 35 años. Desde el aspecto socioeconómico, la mayoría vive en estratos 1 (18,8%) y 2 (38,4%) y en arriendo (91,5%).⁵⁵ Las razones para realizar Actividades Sexuales Pagadas (ASP) varían considerablemente según el grupo de edad. Mientras los jóvenes (entre 18 y 26 años) tienen como principal motivación la conveniencia en el uso del tiempo y la retribución económica por su alta rentabilidad; por otro lado, se observa que a medida que la edad de esta población aumenta, las razones principales se relacionan con la imposibilidad de generar ingresos de otra forma, hasta el punto de percibir que son actividades que están forzados a realizar, como es el caso de los mayores de 60 años. El reconocimiento del trabajo sexual como una forma legítima de actividad económica requiere ser abordado desde una perspectiva que respete la libertad de elección individual, pero que al mismo tiempo tenga en cuenta que esta libertad no es absoluta ni está desvinculada de la realidad social y económica, ya que factores como la pobreza, la desigualdad de género, la falta de acceso a la educación y las limitadas oportunidades económicas condicionan de manera significativa las opciones disponibles. Violencia de género y por prejuicio: La SDM evidencia que más de la mitad (57,1%) de las Personas que realizan Actividades Sexuales Pagadas (PRASP) se sienten inseguras al realizar estas actividades, incluso cuando toman medidas de precaución como informar a amigos sobre su ubicación o asistir a lugares de confianza. En efecto, la violencia de género busca subordinar mientras que la violencia por prejuicio busca excluir a la persona. Esta doble victimización perpetúa su exclusión y violencia sistemática. (Colombia diversa, 2019).⁵⁶ Según los datos, el 42% de esta población ha reportado haber experimentado estas situaciones de violencia, con una mayor prevalencia de violencia verbal o

⁵⁴ Armando Gutiérrez. Partido Liberal Colombiano. Actividades sexuales pagadas: entre la informalidad y el estigma. Obtenido: 2/02/2025: <https://concejodebogota.gov.co/actividades-sexuales-pagadas-entre-la-informalidad-y-el-estigma/cbogota/2024-09-16/170516.php>

⁵⁵ Secretaría Distrital de la Mujer, Observatorio de Mujeres y Equidad de Género. (2022). Actualización caracterización sobre personas que realizan actividades sexuales pagadas. https://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2023/01%20Informe_Caracterizacion_ASP.pdf

⁵⁶ Red Regional de Información sobre Violencias LGBTI en América Latina y el Caribe, Colombia Diversa. (2019). El prejuicio no conoce fronteras: Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en países de América Latina y el Caribe 2014 - 2019. https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2019/08/Informe_Prejuicios_web.pdf

psicológica por parte de los clientes, seguida por el abuso policial, y la violencia física y sexual.

El trabajo sexual



Diana Rocío Pachón Murcia

Experta de la Subdirección de
Protección Laboral del Ministerio
De Trabajo

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



**Trabajo**

**U2**
UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universidad de Colombia

**U2**
UniPiloto
Radio

3.5 TRABAJO SEXUAL.



OBJETIVO: EXPLICAR LA SITUACIÓN DEL TRABAJO SEXUAL.

¿Indique que ha dicho la Corte Constitucional sobre el trabajo sexual en Colombia?

¿Cuál es la diferencia entre trabajo sexual voluntario y delitos como la trata de personas, la explotación sexual?

¿Qué garantías puede tener una persona que ejerce el trabajo sexual en cuanto a los derechos laborales?

¿Cuál es la postura actual del Ministerio del Trabajo frente a esta actividad?

¿Qué derechos laborales pueden estar en juego en este contexto?

¿Por qué el enfoque del Ministerio del trabajo es de derechos humanos y no moral o punitivo?

¿Qué retos enfrenta el Estado en la regulación o intervención frente al trabajo sexual?

¿Cuál es la diferencia entre trabajo y actividades sexuales pagas?

LA ERRADICACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL.

COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES.⁵⁷

La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes se considera como una violación de los derechos fundamentales de la niñez. “Esta comprende el abuso sexual por adultos y la remuneración en metálico o en especie al niño o niña y a una tercera persona o varias. El niño es tratado como un objeto sexual y una mercancía. La explotación sexual comercial constituye una forma de coerción y violencia contra los niños” (Declaración del Primer Congreso Mundial sobre Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes realizado en Estocolmo en 1996). El ICBF en función de su misión de trabajar con calidad y transparencia por el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas, desarrolló la campaña en alianza con la Procuraduría General de la Nación: “Colombia Presente Contra la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes”, además de una línea de campaña enfocada para niños, niñas y adolescentes llamada “Soñadores con Derechos”.

⁵⁷ Campaña: Colombia presente contra la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes. Obtenido: 9/03/2026. <https://www.icbf.gov.co/colombia-presente-contra-la-explotacion-sexual-comercial-de-ninas-ninos-y-adolescentes>

**Comité Nacional de Prevención y
Erradicación de la Explotación
Sexual Comercial de Niños,
Niñas y Adolescentes**



Martha Lucía Castañeda Meneses

Experta de la Subdirección de
Protección Laboral del Ministerio
De Trabajo

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.6 ERRADICACIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES.



¿Qué es el Comité Nacional Interinstitucional, para ejecutar la política pública Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes?

El Comité Nacional Interinstitucional es el ente consultor y ejecutor de la política pública para la prevención y erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes (ESCNNA). Liderado por el Ministerio del trabajo, articula entidades estatales, ONGs y sector privado para combatir este delito.

Fue creado por la Ley 1336 de 2009 en Colombia.

¿Cuál es el objetivo y la función de este comité?

Su objetivo es prevenir, controlar y erradicar la explotación sexual comercial de NNA, especialmente en el contexto de turismo, comercio y digital.

Y en el marco de este objetivo sus Funciones son:

- Diseñar estrategias de sensibilización contra la explotación sexual.
- Promover la adopción de códigos de conducta en el sector turístico y de transporte (aerolíneas).
- Coordinar acciones de inspección y vigilancia contra la ESCNNA.

¿Qué entidades conforman el comité?

Como señalaba, este comité articula entidades estatales, ONG y sector privado en ese sentido está estructurado por entidades integrantes y entidades invitadas.

Entidades estatales integrantes: Ministerio del trabajo, quién lo presidirá.

- Ministerio del Interior
- Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Educación.
- Ministerio de Comunicaciones.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Dirección Nacional de Inteligencia (Policía Nacional).
- Policía Nacional (Policía de Infancia y Adolescencia, Policía de Turismo, Dijín). Fiscalía General de la Nación.
- Departamento Nacional de Estadística.
- La Consejería Presidencial para la Juventud Ministerio de la Igualdad.
- Migración Colombia.
- Invitados permanentes.
- Procuraduría General de la Nación.
- Defensoría del Pueblo.
- ONG que trabajan el tema.
- Representantes de la empresa privada.
- Representante de las organizaciones de niños, niñas y adolescentes.
- Representantes de los organismos de cooperación internacional que impulsan y apoyan el Plan.

¿Cómo se articula este comité con otras instancias de protección de la niñez?

Se busca generar acciones articuladas con los planes de acción de otras instancias relacionadas como el mecanismo articulador que es la instancia para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, Comité Interinstitucional Consultivo para la Prevención de la Violencia Sexual y Atención Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas del Abuso Sexual el comité consultivo. La Comisión Intersectorial para la prevención del reclutamiento, utilización y violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes.

¿Cada cuanto Sesiona el comité?

Se llevan a cabo 3 sesiones ordinarias y frente a una situación o necesidad especial, se hacen sesiones extraordinarias.

¿Qué mecanismos utiliza el comité para coordinar acciones entre las instituciones participantes?

Se define un plan de acción en el que a partir del diagnóstico y situación del país se definen la acciones que tiene una fuerza integrativa en la que confluyan la competencia de las entidades. Estas acciones se definen en 3 líneas de acuerdo con los establecido por la línea de política pública: Prevención, atención y judicialización.

En el plan de acción se define la manera como será implementada la acción con una entidad líder y otras que acompañan.

¿Cómo se hace seguimiento a los compromisos adquiridos en las reuniones?

Tras la definición del plan de acción, se establece una forma de implementación y una fecha. Posterior a esto en la segunda sesión ordinaria del comité se hace seguimiento a los avances y las entidades reportan informes de la implementación de acciones. En la sesión final se hace el balance general de la implementación del plan de acciones.

¿Qué logros o avances destacaría del trabajo del comité en los últimos años?

Durante los últimos 3 años que la secretaria técnica ha estado en cabeza del ministerio del trabajo, específicamente de la dirección de derechos fundamentales un primer logro fue reactivar y mantener la regularidad de las sesiones de este espacio y definir su plan de acción.

Y luego, en el marco de esta reactivación lograr retomar la revisión de las disposiciones de la ley 1336-2009, verificando frente a cuáles no había avance y entonces generando los compromisos necesarios para que se cumplieran.

Entre estas la dispuesta en el Artículo 36.

Investigación estadística. Con el fin de producir y difundir información estadística sobre la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, así como unificar variables, el DANE explorará y probará metodologías estadísticas técnicamente viables, procesará y consolidará información mediante un formato único que deben diligenciar las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y realizar al menos cada dos años investigaciones que permitan recaudar información estadística sobre:

- Desde el 2024 el DANE avanza en la creación de una operación estadística para la Caracterización estadística sobre la Explotación Sexual.
- Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes” (ESCNNA) definiendo unos indicadores a medir para dar respuesta lo dispuesto por la ley.
- Magnitud aproximada de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años explotados sexual y comercialmente.
- Caracterización de la población menor de 18 años en condición de explotación sexual comercial.
- Lugares o áreas de mayor incidencia.
- Formas de remuneración.

- Formas de explotación sexual.
- Factores de riesgo que propician la explotación sexual de los menores de 18 años.
- Perfiles de hombres y mujeres que compran sexo y de quienes se encargan de la intermediación.

Este 2026 Se espera tener el primer reporte de esta Caracterización estadística sobre la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes 2015 hasta 2024, y a futuro la medición presentará los datos correspondientes al año inmediatamente anterior (enero a diciembre) a la publicación de resultados.

Otro de los avances significativos desde el comité ha sido la coordinación de acciones con la instancia nacional del mecanismo articulador para generar acciones de focalización de acciones de prevención de la ESCNNA en territorios priorizados por su alta incidencia frente a estos delitos. Departamentos como Bolívar (Cartagena). Valle, Amazonas, Guaviare, Guainía, Guajira.

¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta el comité para cumplir su mandato? Limitaciones de recursos técnicos y financieros.

En varios niveles territoriales existen:

- Presupuestos limitados para implementar acciones de prevención.
- Falta de personal especializado en atención de la ESCNNA.
- Escasez de recursos para campañas, formación y seguimiento de casos.
- Subregistro y dificultades en la detección de casos
- La explotación sexual comercial suele estar oculta por:
- Temor de las víctimas o familias a denunciar.
- Falta de conocimiento de rutas de denuncia.

- Debilidades en los sistemas de información y registro.

¿Qué acciones o políticas deberían implementarse para fortalecer la prevención de la ESCNNA?

- Abordar factores estructurales de vulnerabilidad.
- Impulsar políticas sociales orientadas a reducir pobreza, exclusión y desigualdad.
- Fortalecer programas educativos y de inclusión social para niños, niñas, adolescentes y sus familias.

¿SABES QUÉ ES TRABAJO INFANTIL?⁵⁸

El trabajo infantil tiene consecuencias de suma importancia en la educación de los niños y de las niñas, ya que muchos de los niños que trabajan no están escolarizados, o abandonan la escuela a una edad temprana, no asisten con regularidad, repiten cursos o presentan un escaso nivel de estudios. El Primer Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Juvenil en 1996, menciona que el trabajo infantil “...es toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, (...) por personas menores de 18 años”. El término “trabajo infantil” se suele definir, según la OIT, como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así, pues, se alude a aquella labor que es peligrosa y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño, y que además interfiere con su escolarización, puesto que lo priva de la posibilidad de asistir a clases, lo obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o le exige combinar el estudio con una labor pesada y que insume mucho tiempo. Para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) el trabajo infantil “suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico, psicológico, mental o moral del niño; e interfiere con su escolarización puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo”. La prevención y erradicación del trabajo infantil es un objetivo del gobierno nacional, el cual es movilizado por la Estrategia de política consolidada y liderada por el Ministerio del Trabajo. El SIRITI es un elemento esencial de dicha Estrategia, y por tanto para el desarrollo de acciones en cada uno de los municipios del país.

⁵⁸ Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas, SIRITI. Obtenido 16/03/2026: <https://app2.mintrabajo.gov.co/siriti/template.aspx?seccion=11>

**Comité Interinstitucional
para la Prevención y
Erradicación del
Trabajo Infantil**



Martha Rocio Durán Calderón

Experta de la Subdirección de
Protección Laboral del Ministerio
De Trabajo

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.7 COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.



¿Qué es el CIETI y cuál es su papel en la erradicación del trabajo infantil en Colombia?

El CIETI es el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador, una instancia de coordinación entre diferentes entidades del Estado que trabajan para prevenir y eliminar el trabajo infantil y proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Su papel es articular esfuerzos entre sectores como trabajo, educación, protección social, justicia y gobiernos territoriales, para implementar políticas y acciones que garanticen que los niños estén en la escuela y no trabajando.

¿Por qué es importante que los territorios cuenten con una instancia activa del CIETI?

Porque el trabajo infantil es una problemática que se manifiesta de manera distinta en cada territorio. Cuando el CIETI funciona activamente a nivel departamental o municipal, permite coordinar acciones entre las instituciones locales, identificar situaciones de riesgo y diseñar estrategias específicas para prevenir y atender casos de trabajo infantil.

¿Cómo se articula el CIETI con otras instancias de política pública relacionadas con la infancia y adolescencia?

El CIETI no trabaja de manera aislada. Se articula con otras instancias del sistema de protección de infancia, especialmente con el Consejo de Política Social, que es el espacio donde se toman decisiones de política pública, y con la Mesa de Infancia, Adolescencia y Familia, donde se coordinan las acciones técnicas entre las entidades responsables.

¿Qué instituciones hacen parte del CIETI y cómo trabajan de manera conjunta?

El CIETI está conformado por diferentes entidades del nivel nacional y territorial, como el Ministerio del Trabajo, el ICBF, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Igualdad, entre otras entidades públicas y organizaciones sociales. Estas instituciones trabajan de manera conjunta para prevenir el trabajo infantil, realizar seguimiento a los casos identificados y garantizar que los niños accedan a educación, protección y bienestar.

- Ministerio del Trabajo.
- Ministerio de la Salud.
- Ministerio de Educación.
- Ministerio de las Comunicaciones.
- DNP.
- ICBF.
- Ministerio del Deporte.
- SENA.
- Sindicato Representante de las Centrales Obreras.
- ANDI.
- El consejero Presidencial para la Política Social Invitado permanente OIT.

¿Cuál es la relación entre el CIETI y los Consejos de Política Social en los territorios?

El Consejo de Política Social es la instancia de decisión en los territorios frente a los temas de infancia y adolescencia. En este espacio se definen lineamientos, prioridades

y acciones de política pública. El CIETI aporta información, análisis y propuestas para que el Consejo adopte decisiones que fortalezcan la prevención y erradicación del trabajo infantil.

¿Qué papel cumplen las instancias de coordinación y operación dentro del sistema de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes?

Las instancias de coordinación y operación permiten que las políticas públicas se traduzcan en acciones concretas. A través de espacios como la Mesa de Infancia, Adolescencia y Familia, las entidades coordinan estrategias, comparten información, hacen seguimiento a las metas y articulan programas que contribuyan a prevenir el trabajo infantil y proteger a los niños, niñas y adolescentes.

¿Cómo se vinculan las comunidades y las familias en las acciones que promueve el CIETI para prevenir el trabajo infantil?

La participación de los niños, niñas y adolescentes se promueve a través de instancias de participación infantil y juvenil, donde pueden expresar sus opiniones, compartir sus experiencias y aportar ideas para mejorar las políticas públicas. Esto es fundamental porque permite que las decisiones se construyan teniendo en cuenta sus realidades y necesidades.

¿Qué estrategias se están implementando actualmente para prevenir las peores formas de trabajo infantil?

El CIETI impulsa acciones como campañas de sensibilización, fortalecimiento de la permanencia escolar, articulación con programas sociales, identificación de casos de trabajo infantil y activación de rutas de protección. También promueve estrategias de trabajo con familias y comunidades para prevenir que los niños, niñas y adolescentes ingresen al trabajo infantil.

¿Cómo pueden los ciudadanos o las organizaciones sociales apoyar la labor del CIETI en sus territorios?

Las comunidades cumplen un papel fundamental. Pueden informar sobre situaciones de trabajo infantil, participar en espacios comunitarios de prevención, promover la educación de los niños y apoyar las iniciativas locales que buscan proteger sus derechos. La erradicación del trabajo infantil es una responsabilidad compartida entre la familia, el Estado y la sociedad.

¿Qué mensaje le daría a la ciudadanía sobre la importancia de proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes frente al trabajo infantil?

El mensaje es claro: los niños deben estar estudiando, jugando y desarrollando su proyecto de vida, no trabajando. La erradicación del trabajo infantil es una tarea de todos, y solo será posible si instituciones, familias y comunidades trabajamos juntos para garantizar que todos los niños crezcan en entornos protectores y con oportunidades.

LA REFORMA LABORAL 2025 EN COLOMBIA (LEY 2466).

Busca dignificar el trabajo de la población vulnerable (mujeres, jóvenes, campesinos, personas con discapacidad) mediante la formalización, protección especial, cuotas de empleo inclusivo y estímulos tributarios para empresas que los contraten, con un enfoque de igualdad de derechos. El pasado 25 de junio, el presidente de la República sancionó la Ley 2466 de 2025, más conocida como “Reforma Laboral”. Este proyecto marca un cambio estructural en las relaciones laborales, el cumplimiento normativo y la gestión del talento humano. Tiene como objetivo ajustar las normas laborales para regular nuevas formas de trabajo, redefinir modalidades de contratación, modificar jornadas y recargos, e incorporar medidas relacionadas con la formalización, el teletrabajo y la protección social. Contratación laboral: A partir de la nueva reforma se establecen diversas modalidades de contratación con las cuales adaptarse a las necesidades del mercado y proteger los derechos de los trabajadores. ¿Cómo afecta la Reforma Laboral a la gestión de nómina? Estos cambios tienen un impacto directo en la forma como las empresas liquidan la nómina, calculan los pagos de seguridad social y organizan la contratación. La correcta aplicación de la Ley 2466 requiere de herramientas que garanticen y deben darse con la respectiva reglamentación de la norma: Actualización automática de novedades normativas. Cálculo correcto de recargos y prestaciones. Registro detallado de novedades laborales. Cumplimiento de las condiciones exigidas para cada transacción.

La reforma laboral y la población vulnerable trabajadora



Adriana Hernández Núñez

Psicóloga de la Universidad de la
Sabana, rectora del Colegio Eloy
Valenzuela y experta en riesgo
psicosocial en el trabajo

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.8 REFORMA LABORAL Y LA POBLACIÓN VULNERABLE TRABAJADORA.



¿Cuáles son los Puntos Clave para Población Vulnerable y Protección Laboral de la reforma laboral?

Inclusión Laboral: Se establecen cuotas obligatorias de contratación para personas con discapacidad según el tamaño de la empresa. Mujeres y Cuidadoras: Protección reforzada con licencias remuneradas para citas médicas urgentes y atención a obligaciones escolares como acudiente. Se incluyen medidas de igualdad de género y horarios flexibles para trabajadores con responsabilidades de cuidado familiar certificado. Formalización de Sectores Vulnerables: Vinculación formal de madres comunitarias, trabajadoras del ICBF y manipuladoras de alimentos del PAE. Trabajadores Rurales: El sector agropecuario recibe atención prioritaria con políticas de formalización. Incentivos a la Contratación: Beneficios tributarios (deducción del 200% del salario en renta) para empresas que contraten personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia. Reforma en el Sector Salud: La reforma limita el trabajo suplementario (horas extras). Trabajadores de Plataformas: Se garantiza seguridad social y derechos laborales para quienes trabajan en plataformas digitales.

¿Cuáles son los Principales Cambios Generales de la reforma laboral?

Contrato a Término Indefinido: La regla general será el contrato indefinido, limitando los de término fijo a 4 años. Recargo Dominical: Aumentará progresivamente hasta el 100% en julio de 2027. Jornada Laboral: Máximo 8 horas diarias y 42 semanales (con reducción gradual). Estabilidad: Refuerzo de la estabilidad laboral, igualdad de oportunidades y la primacía de la realidad sobre la formalidad. Esta reforma, documentada en la Ley 2466 de 2025, introduce cambios en los procesos disciplinarios para garantizar la defensa del trabajador.

¿Cuáles son las Garantías Generales de Bienestar de la reforma laboral?

Acoso Laboral: Se amplió la definición para incluir conductas ejercidas por terceros (clientes o proveedores) y se eliminó el requisito de que la conducta sea reiterada para ser sancionada. Estabilidad Reforzada: Se promueve el contrato a término indefinido como la regla general para brindar mayor seguridad económica a los trabajadores.

¿En qué consiste la Inclusión Laboral con Beneficios Tributarios?⁵⁹

Tenemos la convicción que crecimiento económico, consolidación del aparato productivo no es incompatible con trabajo digno y decente y con el cumplimiento de las normas que reivindican derechos emanadas y derivadas de la reciente reforma laboral, estos beneficios son una oportunidad para fortalecer el aparato productivo, favoreciendo la inclusión social que transforma la vida de estas poblaciones vulnerables y consisten en: Deducción del 120% de los salarios en el impuesto a la renta para empleadores que contraten jóvenes menores de 28 años en su primer empleo; la rebaja del 200% de los salarios y prestaciones sociales para empresas que vinculen personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia de género; el descuento del 120% para quienes empleen adultos mayores sin pensión; y la progresividad en aportes parafiscales para la contratación de personas pospenadas, con mayores reducciones cuando el 60% o más de las vinculaciones corresponden a mujeres o personas transgénero.

⁵⁹ Ministerio de Trabajo. Obtenido 23/03/2026: <https://www.mintrabajo.gov.co/firman-alianza-por-el-empleo-inclusivo-y-socializan-beneficios-tributarios-para-empleadores>

¿Cuáles son los cambios en la Jornada laboral y recargos?⁶⁰

Se introducen cambios en los horarios laborales, límites para las horas extras y nuevas reglas sobre descansos y recargos, con una reducción progresiva de la jornada semanal y una redefinición del trabajo nocturno. Encuentra aquí los detalles:

Trabajo nocturno	Jornada	Horas extra	Día de descanso	Recargos
Desde el 26 de diciembre de 2025, se considera nocturno desde las 7:00 p.m. y va hasta las 6 a.m. con recargo correspondiente.	Se pueden manejar las jornadas flexibles (mínimo 4 horas continuas y máximo 9 horas diarias), siempre que no se superen las 44 horas semanales actuales, ni las 42 horas semanales a partir del 15 de julio de 2026.	► Límite de 2 horas diarias y 12 horas semanales. El empleador debe llevar y entregar el registro del trabajo suplementario. ► El incumplimiento de este puede generar sanciones, incluida la prohibición de usar horas extras por 6 meses.	Se puede pactar un día de descanso distinto al domingo. Si no se define expresamente, se presume que es el domingo.	Aumentará gradualmente al 100% de la siguiente manera: ► 80% desde julio de 2025 ► 90% desde julio de 2026 ► 100% desde julio de 2027"

¿Cuáles son la Nuevas obligaciones?⁶¹

La reforma refuerza las garantías laborales mediante reglas claras que las empresas deben cumplir para sanciones disciplinarias, nuevas obligaciones para el reglamento interno, licencias remuneradas específicas, cuotas de inclusión para personas con discapacidad y medidas para prevenir la discriminación y el acoso. A continuación, encontrarás más detalles:

Debido proceso	Licencias remuneradas	Cuota de Contratación de Personas con Discapacidad	Medidas de Eliminación de Violencia, Acoso y Discriminación en el Trabajo	Flexibilidad para cuidadores
Establece un procedimiento obligatorio para aplicar sanciones disciplinarias a los colaboradores, con derecho a defensa y plazos mínimos.	Reconocimiento de licencias pagas para citas médicas urgentes y con especialistas, y para asistir a obligaciones escolares como acudiente.	Las empresas deberán contratar un número mínimo de trabajadores con discapacidad según el tamaño de la empresa y deberán reportar de estos contratos al Ministerio del Trabajo según unos plazos establecidos en la norma.	Actualización de las normas para prevenir discriminación y acoso en el trabajo, e incorporación de poblaciones vulnerables al empleo formal.	Se permite acordar horarios flexibles o trabajo remoto a trabajadores con responsabilidades de cuidado familiar certificado.

⁶⁰ Ernst & Young Global Limited. Guía completa para la reforma laboral 2025. Obtenido: 23/03/2026 https://www.ey.com/es_co/insights/tax/reforma-laboral-colombia

⁶¹ Ibidem

¿Qué acciones que ya deberían estar en curso?⁶²

Las organizaciones deben iniciar de inmediato la implementación de ajustes clave para cumplir con las nuevas disposiciones laborales. Estas acciones requieren revisión jurídica, actualización de políticas internas y adecuaciones operativas que garanticen el cumplimiento normativo desde el primer momento:

1 Revisar y ajustar el proceso disciplinario a las nuevas normativas.	2 Ajustar los contratos a término fijo y revisar las prórrogas, verificando causales y condiciones de prórroga.	3 Publicar virtualmente el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y en los canales disponibles de la empresa.
4 Relacionar horas extras, considerando los límites y recargos vigentes. También, asegúrate de llevar el registro de las horas extras	5 Actualizar el RIT con las nuevas licencias remuneradas, flexibilidad y procedimiento.	6 Ajustar contratos de aprendizaje y parametrizar la nómina con base en las nuevas condiciones legales.
7 Actualizar la monetización de la cuota de aprendizaje para los casos que apliquen.	8 Validar la posibilidad de cambiar el día de descanso obligatorio.	9 Aplicar el nuevo recargo del 80% para trabajo en domingos y festivos.
10 Revisar el esquema de contratación de terceros, las políticas y salvaguardas de responsabilidad.	11 Adecuar el presupuesto.	

⁶² Ibidem

TURISMO SEXUAL.⁶³

El turismo sexual es una forma de turismo con el propósito de mantener relaciones sexuales. Clásicamente varones que utilizan los sistemas de prostitución locales, aunque también hay mujeres turistas y turismo sexuales homosexual. Otro turismo sexual con consecuencias legales es el turismo sexual que utiliza niños o adolescentes o entre adultos no consentido. Entre las causas que motivan el turismo sexual en otro país u otra región se encuentran las siguientes: Una mayor tolerancia de la sociedad, o al menos de las autoridades. En ocasiones una edad de consentimiento menor, o el acceso a menores de edad. Una mayor impunidad ante el delito, en el caso de que la prostitución esté prohibida. Precios más bajos (al viajar el cliente de un país rico a uno más pobre). Un mercado de trabajadores que buscan a clientes como importante fuente de ingresos, incluso después de volver éstos a sus países de origen («novios»), o como salidas, por el casamiento, del país pobre. Mayor privacidad. El cliente encuentra a determinados grupos étnicos más atractivos o excitantes. El cliente prefiere la «ética laboral» de las prostitutas extranjeras a la de las prostitutas de su propio país. En muchos de estos países, el turismo sexual supone un pequeño porcentaje del negocio de la prostitución y la mayoría de las prostitutas sirven a los clientes del país donde se encuentran. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 20% de los viajes internacionales realizados por turistas occidentales persigue fines sexuales y el 3% de ellos son protagonizados por pedófilos. El turismo sexual, un negocio multimillonario en expansión. La tercera industria ilegal del mundo en términos de facturación, solo superada por el comercio de armas y el tráfico de drogas. Entre los destinos más comunes para el turismo sexual se encuentran: Brasil, Panamá, Camboya, Costa Rica, Cuba, Filipinas, República Dominicana, Tailandia. Y en menor grado: Colombia, Ecuador, Kenia, México (tradicionalmente en la frontera norte; más recientemente en zonas turísticas como Baja California Sur y Quintana Roo), Perú, Singapur, Vietnam.

⁶³ Turismo sexual. Obtenido 7/04/2026. <https://fundacionio.com/viajarseguro/consejos-viajeros/sexualidad-y-viajes/turismo-sexual/>

**La Erradicación de la
Explotación Sexual Comercial
de Adolescentes en el Contexto
Digital y en el Turismo**



**Luisa Fernanda
Blanco**

ONG The Exodus Road, directora
Programa de Prevención, Educa-
ción y Entrenamiento

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.9 REFORMA LABORAL Y LA POBLACIÓN VULNERABLE.



Llegan las vacaciones, los viajes y las festividades. Muchas veces escuchamos el término "turismo sexual" asociado a ciertas ciudades. ¿Por qué ustedes insisten en que debemos dejar de usar esa frase?

Porque la frase "turismo sexual" es engañosa y le da una falsa legitimidad a un delito grave. Lo que realmente ocurre es que los explotadores hacen un uso indebido de la infraestructura turística legal —como hoteles, transporte o restaurantes— para acceder a los menores de edad y lucrarse. No es un tipo de turismo, es una red de explotación operando en las sombras del turismo.

Pero las vacaciones no son solo viajes físicos; nuestros adolescentes pasan mucho más tiempo libre frente a sus pantallas. ¿Cómo se manifiesta esta explotación sin que el menor siquiera salga de casa?

Ese es un riesgo altísimo en esta época. La ESCNNA digital no siempre requiere contacto físico. A través de redes, juegos en línea o plataformas, los explotadores realizan la "captación virtual", ganándose la confianza del adolescente para pedirle imágenes. Incluso, utilizan inteligencia artificial o técnicas de diseño gráfico avanzado para crear imágenes explícitas con el rostro de los menores. Todo esto es explotación sexual comercial y es un delito.

A veces, cuando ese material circula en redes, se le llama "pornografía infantil". Entiendo que es fundamental cambiar esta forma de llamarlo. ¿Por qué es tan peligroso ese término?

La palabra "pornografía", por definición, implica que existe un consentimiento libre entre adultos. Las niñas, niños y adolescentes no tienen la capacidad legal ni psicológica para dar ese consentimiento, por lo que su voluntad está siempre viciada por una enorme asimetría de poder. Por eso, el término correcto y contundente debe ser "material de

abuso sexual". Esto deja claro que la responsabilidad recae 100% en el explotador, no en el adolescente.

Para los padres y madres que nos escuchan, ¿cuáles son esas señales de alerta a las que deben estar atentos tanto en los viajes familiares como en el uso de dispositivos en casa?

En casa, deben estar alertas si el adolescente se aísla de repente, se muestra excesivamente reservado con sus redes sociales, recibe regalos "misteriosos" o dinero cuya procedencia no puede explicar (una característica clave de lo "comercial" en la ESCNNA). Si están de viaje, la alerta debe encenderse si ven a adultos interactuando de forma inapropiada, secreta o con ofertas de regalos hacia menores de edad locales o turistas en playas, parques o centros comerciales.

Hablemos con los operadores turísticos: dueños de hoteles, transportadores, guías. A veces creen que, si denuncian, espantan el negocio. ¿Cuál es su verdadero rol frente a este delito?

Su rol es ser la primera línea de defensa. Existen campañas maravillosas en Colombia, como "La Muralla Soy Yo" en Cartagena o "Ojos en Todas Partes" de la Policía Nacional, que demuestran que un destino seguro y ético atrae mejor turismo. El silencio los convierte en cómplices. Su deber es aplicar los Códigos de Conducta, capacitar a su personal (desde el conductor hasta la recepcionista) para identificar situaciones sospechosas y activar la ruta de denuncia inmediatamente.

En muchas regiones, especialmente rurales, se normalizan figuras como las "uniones tempranas" durante las festividades. ¿Por qué esto también entra en la categoría de explotación?

Porque bajo la falsa apariencia de una tradición o un matrimonio, muchas niñas y adolescentes son forzadas o entregadas, a veces a cambio de dinero o bienes. El hecho de "pagar" crea una distorsión terrible en la mente del explotador, haciéndole creer que ha adquirido a la víctima como si fuera una propiedad, despojándola de su humanidad. Terminan sometidas a servidumbre doméstica y explotación sexual.

Algunos jóvenes vulnerables, o incluso adultos justificando el delito, podrían decir que, si hay un pago o regalos de por medio, esto es una especie de "trabajo" informal de vacaciones. ¿Qué les decimos?

Les decimos que es una trampa mortal. La explotación sexual comercial nunca, en ninguna circunstancia, puede considerarse un trabajo. El trabajo implica libertad, dignidad y contribución al desarrollo humano. En la ESCNNA, la víctima se convierte en un simple objeto mercantil. Llamarlo "trabajo" o "intercambio" es un intento de los delincuentes por normalizar el abuso y esconder la profunda asimetría de poder.

¿Qué están haciendo las autoridades durante estas festividades para evitar que los explotadores aprovechen el aumento de turistas y el tiempo libre?

Hay un esfuerzo enorme de articulación institucional. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT), la Policía de Turismo, el ICBF y Migración Colombia activan planes especiales en terminales de transporte, corredores viales y puntos turísticos. Realizan operativos de control en hoteles y campañas de sensibilización directa para advertir a los turistas sobre las consecuencias penales de este delito en Colombia.

La Constitución colombiana habla del principio de protección integral. Esto no es solo tarea de la policía, ¿verdad?

Exacto. El Artículo 44 de nuestra Constitución establece que los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás. La prevención implica una "corresponsabilidad". El Estado debe garantizar las leyes y judicializar, pero la familia y la sociedad civil somos los encargados de vigilar y proteger en el entorno inmediato. Si un taxista, una madre, un vecino o un turista voltea la mirada, la red de protección falla.

Para cerrar, si alguien que nos escucha —un adolescente sospechando de un chat, un padre preocupado o un recepcionista de hotel— nota algo extraño en estas vacaciones, ¿qué debe hacer y a dónde se comunica?

¡No asuma el papel de investigador, denuncie de inmediato! Pueden llamar a la Línea 141 del ICBF para reportar cualquier vulneración a un menor. Si ven un delito inminente en un entorno turístico, llamen al 123 de la Policía Nacional o al 122 de la fiscalía general de la Nación para iniciar el proceso de investigación. La denuncia anónima y oportuna salva vidas.

Ha sido una conversación sumamente reveladora y necesaria. Para despedirnos, ¿cuál es ese mensaje final y el llamado a la acción concreto que le deja a toda nuestra audiencia hoy, tanto a los padres en casa como a quienes trabajan en el sector turismo?

El mensaje central con el que quiero que se queden hoy es una sola palabra: Corresponsabilidad. La Constitución nos dice que los derechos de los niños prevalecen, pero el Estado no puede estar dentro de cada habitación, ni en la recepción de cada hotel. La protección es un deber compartido.

Por eso, dejo dos llamados a la acción muy precisos para estas vacaciones:

Para las familias en el mundo digital: ¡No dejemos a nuestros hijos como "huérfanos digitales"! Así como no dejaríamos a un niño de 10 años solo a medianoche en un parque del centro, no lo dejemos solo navegando de madrugada en internet. Involúcrense en sus videojuegos, pregunten con quién juegan, conozcan las plataformas que usan. Y lo más importante: construyan un puente de confianza absoluta. Díganles hoy mismo: "Si alguien en internet te hace sentir mal, te pide fotos o te regala cosas a cambio de secretos, dímelo. No te voy a castigar ni a quitar el internet; te voy a proteger".

Para el sector turismo y los viajeros: El llamado es a romper la cadena de la complicidad y el silencio. Entendamos de una vez por todas que el "turismo sexual" no existe; es el uso indebido de nuestra infraestructura para cometer un crimen atroz. Si usted es taxista, dueño de un restaurante, recepcionista o simplemente un turista disfrutando de la playa,

y ve a un adulto en dinámicas sospechosas o inapropiadas con un menor de edad local o extranjero, no mire para otro lado. El silencio los hace cómplices.

Excelente. Y para quienes necesitan dar ese paso de denunciar, recordemos las líneas de atención.

Tengan estos números guardados en sus celulares:

- Línea 141 del ICBF para reportar cualquier sospecha de vulneración o recibir orientación inmediata.
- Línea 122 de la Fiscalía para denunciar delitos informáticos, extorsión digital o material de abuso.
- Línea 123 de la Policía Nacional si ven que el delito está ocurriendo en ese preciso instante en un espacio físico. No asuman que alguien más va a llamar. Su llamada anónima puede ser la que le salve la vida a esa niña, niño o adolescente.

EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES – ESCENNA.⁶⁴

La Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes – ESCENNA es una vulneración a sus derechos fundamentales que atenta contra su dignidad, integridad y formación sexual al ser usados como objeto sexual o mercancía. Abarca el abuso sexual por parte del adulto, y remuneración en dinero o en especie para la niña o niño o para una tercera persona o personas. La ESCENNA es un delito en el país, y para su abordaje se cuenta con un amplio marco político y normativo que busca su prevención y un abordaje integral a nivel nacional y territorial, desde la Constitución y la ratificación de la Convención de los Derechos de la Niñez en los años noventa hasta la actualidad. En su compromiso de proteger a la niñez en riesgo y víctima de esta forma de violencia sexual, el código penal colombiano ha establecido condenas entre 14 y 25 años a quien solicite, demande o vulnere a un niño, niña o adolescente. Este delito se manifiesta a través de diferentes prácticas de riesgo que se agudizan en algunos espacios como parques, calles, plazas, establecimientos donde se utilizan personas adultas en comercio sexual, en contextos comunitarios, zonas de frontera o corredores migratorios y territorios de conflicto armado. La explotación sexual también se presenta en algunos contextos empresariales, dado que industrias del turismo y la minería, entre otras, son utilizadas por proxenetas, intermediarios y explotadores para ofrecer a la niñez como objeto y mercancía. Adicionalmente, en varios territorios se identifican dinámicas de trata de personas con fines de explotación sexual. Esta se da no solo a nivel transnacional, sino a nivel interno, incluso entre barrios, comunas o localidades de una ciudad. Los matrimonios y uniones tempranas son otra forma de explotación sexual. En esta práctica, especialmente las niñas y adolescentes son obligadas de manera formal o informal a unirse o convivir con una pareja que por lo general les supera en edad. “El consentimiento lo da una tercera persona en representación de la niña, los matrimonios tempranos también son denominados matrimonios forzados”.

⁶⁴ ESCENNA. ICBF. Obtenido 13/04/2026. <https://portalsuin.icbf.gov.co/sites/suin/noticia?idNoticia=30>

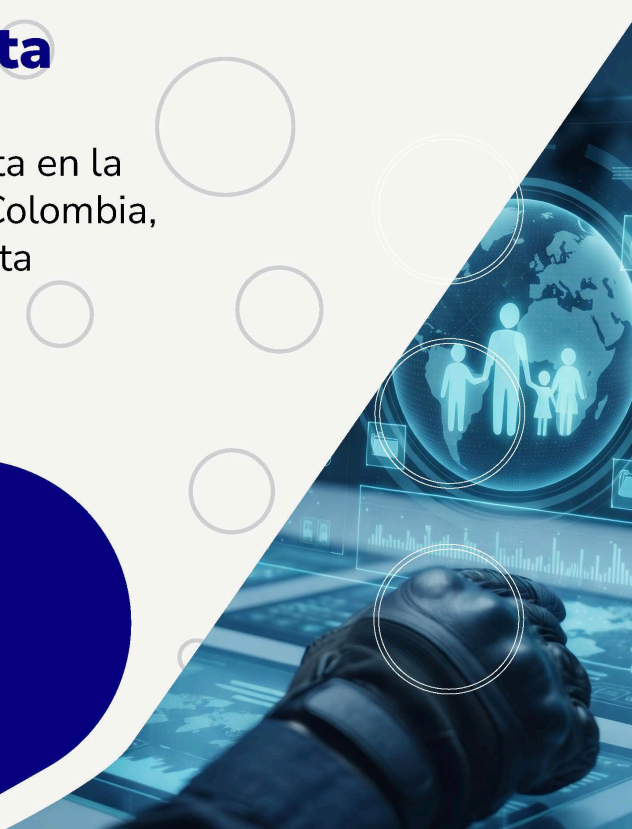
**Observatorio de Prevención
de la Explotación Sexual
Comercial de Niñas, Niños
y Adolescentes – ESCNNA**



David Bautista

Director de data en la
ONG Valientes Colombia,
economista

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.10 OBSERVATORIO DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES – ESCNNA.



¿Por qué una organización que atiende víctimas, como Valientes, decide volverse experta en datos?

Porque entendimos que para frenar la explotación hay que "iluminar lo invisible". Durante años trabajamos en atención, pero la información sobre niñas, niños y adolescentes estaba fragmentada. Decidimos crear el Observatorio de la ESCNNA para transformar datos crudos en evidencia accionable que permita diseñar políticas públicas que realmente salven vidas. Invertimos más de 10,430 horas al año de un equipo multidisciplinar para que ni una sola víctima sea invisible.

¿Cuál es el mayor obstáculo para saber qué está pasando realmente en el país hoy?

El gran lío es la descentralización. La información está repartida entre la Fiscalía, el ICBF y Medicina Legal, pero estos sistemas no siempre "hablan" entre sí. Esto genera una foto incompleta donde se pierden casos por falta de interoperabilidad. En Valientes estamos sentando a todos en la misma mesa para que el dato fluya y proteja.

¿Por qué hay tantos casos que no aparecen en las cifras oficiales?

El subregistro es el silencio que alimenta al abusador. Las cifras son solo la punta del iceberg porque en el 81% de los casos el agresor es alguien cercano o un familiar. Además, existe una desconfianza miedosa: solo se denuncian 24 de cada 100 delitos porque la gente siente que "las autoridades no hacen nada". El miedo a la revictimización y la normalización de la violencia en algunas regiones hacen que el delito se quede en la sombra.

¿Cómo funciona el visualizador de datos (Dashboard) de Valientes y quién puede usarlo?

Es una herramienta pública, gratuita y pionera alojada en valientescolombia.org. Funciona como un termómetro nacional: puedes ver mapas de calor y filtrar por año, departamento o tipo de delito. Está hecho para que cualquier tomador de decisiones entienda el nivel de riesgo de su comunidad sin ser un experto en estadística y sea capaz de generar acciones e iniciativas para prevenir el delito.

Ustedes hablan de la "Tasa ESCNNA". ¿Por qué es más importante que el simple conteo de casos?

Porque el número de casos engaña: las ciudades grandes siempre tendrán más víctimas. Pero al usar la Tasa ESCNNA (víctimas por cada 100 mil menores), descubrimos realidades críticas: departamentos como Vichada, Guaviare y Caldas tienen una vulnerabilidad mucho más alta que las capitales. La tasa permite que los territorios olvidados dejen de ser invisibles.

¿Qué nos dicen los datos sobre el peligro digital y el famoso "Grooming"?

Que el campo de batalla cambió. En 2024, la pornografía con menores fue el delito más frecuente, representando casi el 60% de las víctimas a nivel nacional. El abusador ya no está solo en la esquina; entra a la casa por Instagram, WhatsApp o juegos como Roblox. Por eso apoyamos la ley contra el Grooming, porque hoy el celular es el principal canal de captación.

Hablemos de la noticia del momento: ¿Cómo ayudaron los datos a prohibir el Matrimonio Infantil?

Fue una victoria histórica lograda con la Ley 297 de 2024. Los datos demostraron que no era una "tradición", sino una forma de explotación que cosifica a las niñas y las convierte en "moneda de cambio". Las cifras mostraron una prevalencia del 23% antes de los 18 años. Ahora, gracias a esta ley, estamos rompiendo ciclos de pobreza y abuso que estaban normalizados.

¿Qué es la revictimización institucional y cómo se frena con información?

Es el trauma que sufre una víctima cuando el sistema falla. Es inaceptable que una niña deba contar su historia traumática 5 o 6 veces ante distintos funcionarios para obtener ayuda. Valientes lucha por un sistema único de información donde el dato fluya de forma segura entre instituciones, protegiendo la dignidad de las niñas, niños y adolescentes.

¿Los datos realmente sirven para tomar decisiones o se quedan en el papel?

Sirven para la focalización quirúrgica de recursos. Por ejemplo, sabemos que en Antioquia el 72.2% de los casos se concentran en el Valle de Aburrá. Con esta info, la alcaldía sabe exactamente dónde fortalecer sus redes de cuidado en lugar de dar palos de ciego. Los datos nos permiten pasar de la reacción a la predicción.

¿Cuál es el llamado a los oyentes con la estrategia "Ojos en todas partes"?

La explotación ocurre en la sombra: en residencias privadas, alquileres temporales y entornos digitales. Los datos son la linterna, pero la valentía de denunciar es el motor. Invitamos a todos a ser "ojos en todas partes": si ven comportamientos sospechosos en hoteles o redes sociales, reporten. Los datos nos dan la ruta, pero proteger a la niñez y adolescencia es una tarea de todos.

SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRADO PARA LA IDENTIFICACIÓN, REGISTRO Y CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS.

El sistema al que haces referencia se conoce oficialmente como SIRITI (Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas). Es una herramienta tecnológica administrada por el Ministerio del Trabajo de Colombia diseñada para articular la información de niños, niñas y adolescentes (NNA) en riesgo o situación de trabajo infantil. Su propósito principal es facilitar una respuesta interinstitucional efectiva para erradicar este flagelo.

Funciones y Objetivos del SIRITI

El sistema opera bajo tres ejes fundamentales para la gestión pública:

- Identificación y Registro:** Permite consolidar una "línea de base" mediante el registro de NNA identificados en actividades laborales o en riesgo de estarlo.
- Caracterización:** Ofrece datos detallados sobre las condiciones de vida de los menores y sus familias, lo cual es clave para planear políticas públicas focalizadas.
- Gestión Interinstitucional:** Actúa como emisor y receptor de información para que entidades como alcaldías, gobernaciones y los Comités de Erradicación del Trabajo Infantil (CETI) coordinen la atención y servicios necesarios.

Componentes de la Información

Dentro de la plataforma SIRITI, se pueden consultar y gestionar:

- Cifras actualizadas:** Datos sobre menores trabajando en oficios del hogar, en riesgo o en las denominadas "Peores Formas" (esclavitud, explotación sexual, trabajos peligrosos).
- Cifras actualizadas:** Datos sobre menores trabajando en oficios del hogar, en riesgo o en las denominadas "Peores Formas" (esclavitud, explotación sexual, trabajos peligrosos).
- Filtros territoriales:** Información segmentada por departamentos y municipios para el diseño de planes de acción locales.
- Instrumentos:** Acceso a formatos de encuesta y marcos teóricos para alimentar el sistema desde el nivel territorial.

**Sistema de Información Integrado
para la Identificación, Registro
y Caracterización del
Trabajo Infantil**



Jonathan Sanabria Gutiérrez

Ingeniero electrónico, profesio-
nal del Ministerio de Trabajo,
Dirección de Derechos Funda-
mentales de la Subdirección de
Protección Laboral

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



3.11 SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRADO PARA EL REGISTRO Y LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS.



¿Qué es la plataforma SIRITI (Sistema de Información Integrado para el Registro y la Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas)?

El Sistema de Información Integrado para el Registro y la Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas o SIRITI es una herramienta digital del Ministerio del Trabajo de Colombia que permite identificar, caracterizar y registrar a niños, niñas y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil. Además, facilita el seguimiento de cada caso, apoya la restitución de derechos y contribuye a la toma de decisiones para la implementación de acciones y políticas orientadas a su prevención y erradicación.

¿Para qué sirve SIRITI en los municipios?

En los municipios, SIRITI cumple un papel fundamental porque permite a los Comités Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil (CIETI) identificar a los niños, niñas y adolescentes que se encuentran en riesgo o en situación de trabajo infantil. Además, facilita a los municipios el reporte oportuno, el seguimiento de indicadores y la toma de decisiones basada en datos para combatir el trabajo infantil. En pocas palabras, convierte la información en una herramienta útil para actuar de manera más efectiva y oportuna en el territorio.

¿Cuáles son los principales objetivos de la plataforma SIRITI?

Los objetivos de SIRITI se centran en la prevención, erradicación y protección integral de niños, niñas y adolescentes.

Sus principales objetivos son identificar y caracterizar a niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil o en riesgo de estarlo, incluyendo aquellos vinculados a sus peores formas. También busca consolidar una línea de base que permita hacer seguimiento a cada caso y garantizar una atención integral a través de los servicios del

Estado. Además, facilita la priorización territorial al permitir identificar en tiempo real las zonas con mayor nivel crítico, lo que apoya la toma de decisiones oportunas. De igual forma, promueve el restablecimiento de derechos mediante la articulación de entidades como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia y el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. Finalmente, permite generar alertas tempranas sobre posibles casos, facilitando la intervención de las autoridades competentes.

¿Por qué es importante el monitoreo de acciones dentro de la plataforma?

El monitoreo es clave porque no basta con realizar acciones, sino que es necesario hacerles seguimiento para evaluar su impacto. SIRITI permite ver qué actividades se están desarrollando, quién las está ejecutando y qué resultados se están obteniendo. Esto facilita identificar qué está funcionando y qué se puede mejorar, permitiendo ajustar las estrategias en tiempo real. De esta manera, se fortalece la gestión institucional y se asegura que los esfuerzos realmente contribuyan a la prevención y erradicación del trabajo infantil.

¿Qué impacto tiene todo esto en los territorios?

Tiene un impacto significativo en los territorios colombianos al funcionar como la principal herramienta de gestión de información y focalización de acciones contra el trabajo infantil. Focalización de la política pública: SIRITI permite identificar en tiempo real los territorios (departamentos y municipios) con mayores niveles de criticidad, facilitando a los CIETI la priorización de recursos y acciones.

Identificación y caracterización: Recoge información detallada de niñas, niños y adolescentes, lo que permite comprender mejor su contexto (edad, actividad económica, nivel educativo) y orientar intervenciones integrales. Articulación institucional: Fortalece la coordinación entre autoridades locales y entidades nacionales, facilitando la verificación de derechos y el acceso a la oferta de servicios sociales. Seguimiento al riesgo: Permite identificar factores territoriales que inciden en el trabajo infantil,

especialmente en sectores como la agricultura y el comercio, apoyando acciones preventivas oportunas.

¿Cuál es la principal ventaja de usar SIRITI?

La plataforma ofrece varias ventajas clave. Permite realizar una identificación y caracterización precisa de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil o en riesgo, registrando información detallada sobre sus condiciones y las de sus familias. Además, facilita la focalización eficiente de recursos mediante herramientas que ayudan a los municipios a ubicar casos de manera más ágil, optimizando el uso del presupuesto destinado a búsquedas activas. También brinda información en tiempo real sobre los territorios con mayores niveles críticos, lo que permite priorizar la atención y tomar decisiones oportunas. A esto se suma la articulación interinstitucional, ya que funciona como un sistema integrado donde los CIETI gestionan acciones coordinadas con distintas entidades. De igual forma, apoya la gestión del acceso a servicios sociales para las familias identificadas y permite emitir alertas tempranas que facilitan la intervención rápida de las autoridades.

Finalmente, contribuye al fortalecimiento de la política pública de prevención y erradicación del trabajo infantil al proporcionar información confiable para su seguimiento, y cuenta con el acompañamiento técnico del Ministerio del Trabajo de Colombia para garantizar su adecuado uso en los territorios.

¿Cuáles son los módulos que componen la plataforma SIRITI y qué función cumple cada uno?

La plataforma SIRITI está compuesta por varios módulos que trabajan de manera articulada, permitiendo cubrir todo el proceso, desde la organización institucional hasta la atención en territorio. En primer lugar, está el módulo de CIETIS, que se enfoca en la gestión administrativa de los comités. Aquí se registran actas, planes de acción y actividades, lo que permite organizar el trabajo institucional, hacer seguimiento a los compromisos y evidenciar que las acciones realmente se están llevando a cabo. Luego encontramos el módulo de diagnósticos, que es clave para la toma de decisiones. Este

módulo ofrece herramientas que permiten identificar zonas de riesgo y analizar la información del territorio, ayudando a focalizar los esfuerzos donde hay mayor incidencia de trabajo infantil. También está SIRITIApp, que es la aplicación móvil diseñada para el trabajo en campo. A través de esta herramienta, los equipos pueden registrar información directamente en territorio, incluso con georreferenciación, lo que mejora la precisión de los datos y elimina la dependencia de formularios en papel. Por último, está el módulo de atenciones, donde se registran y gestionan las acciones de seguimiento a los casos identificados. Este módulo permite hacer trazabilidad, es decir, ver qué acciones se han realizado, qué entidades han intervenido y cómo avanza cada caso en el proceso de restablecimiento de derechos. En conjunto, estos módulos permiten tener una visión integral del proceso: desde la planeación, pasando por la identificación y el registro en campo, hasta el seguimiento de las acciones. Esto hace que el trabajo en territorio sea más organizado, coordinado y efectivo.

¿Quiénes pueden usar la plataforma?

Los principales usuarios de la plataforma incluyen al Ministerio del Trabajo de Colombia, encargado de administrar el sistema y liderar la política nacional en la materia. También participan alcaldes y gobernadores, quienes reportan y coordinan las acciones de prevención y erradicación en sus territorios. A nivel local, intervienen los Comités Interinstitucionales para la Erradicación del Trabajo Infantil (CIETI), responsables de la verificación de derechos y la articulación de la oferta institucional. Asimismo, hacen uso de la plataforma los funcionarios de las Secretarías de Gobierno y de áreas sociales, quienes se encargan de la focalización, el registro y la caracterización de niñas, niños y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil.

¿SIRITI reemplaza los procesos que ya existen?

No, SIRITI no reemplaza los procesos existentes, sino que los fortalece. Lo que hace es organizar la información, facilitar su acceso y mejorar la forma en que se gestionan las acciones. Es una herramienta que complementa el trabajo que ya vienen realizando las entidades, ayudando a hacerlo más eficiente, estructurado y con mayor capacidad de seguimiento. En ese sentido, no cambia lo que se hace, sino que mejora cómo se hace.

¿Cuál es el impacto esperado de SIRITI?

Los principales impactos esperados se centran en mejorar la capacidad de los territorios para identificar y caracterizar de manera precisa a niñas, niños y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil, facilitando intervenciones más focalizadas. Asimismo, la plataforma fortalece la articulación institucional, sirviendo como base para que alcaldías y gobernaciones coordinen y optimicen sus acciones de protección. También permite una toma de decisiones basada en datos, al proporcionar información en tiempo real para la formulación de políticas públicas, planes de acción y estrategias de inversión social más eficientes. A su vez, mejora el seguimiento y control de estas acciones, con el apoyo de la Subdirección de Protección Laboral del Ministerio del Trabajo de Colombia. Finalmente, contribuye a la prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil, enfocando esfuerzos en proteger el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes.

Al final lo más importante es entender que SIRITI no es solo una plataforma, es una herramienta que nos permite organizar mejor la información, tomar decisiones más acertadas y, sobre todo, actuar a tiempo.

El SIRITI busca pasar de un enfoque reactivo a uno preventivo y sistemático, optimizando la gestión local y nacional para proteger los derechos de los niños.

EL ENFOQUE ÉTNICO PARA PREVENIR EL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS.

Busca adaptar las políticas públicas a las particularidades culturales y socioeconómicas de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras minorías. Este método reconoce que la discriminación y la exclusión histórica aumentan la vulnerabilidad de estos niños ante la explotación laboral. Estrategias clave con enfoque étnico: Las intervenciones efectivas deben integrar la visión de las comunidades para asegurar que las soluciones sean pertinentes y respetuosas: Educación Intercultural y Pertinente: Promover el acceso a escuelas que enseñen en la lengua nativa y respeten los calendarios culturales, reduciendo la deserción escolar en zonas remotas. Fortalecimiento de la Cultura y Usos Propios: Garantizar los derechos de los niños desde sus propios sistemas normativos, enfatizando la prevención del reclutamiento y la violencia sexual. Diálogo y Participación Comunitaria: Fomentar el diálogo constante con autoridades étnicas para diferenciar entre actividades de formación tradicional (ayuda en el hogar o comunidad) y el trabajo infantil explotador. Visibilidad Estadística: Generar datos desagregados por etnia para diseñar políticas específicas que atiendan las necesidades reales de estas poblaciones. Apoyo Económico a Familias: Implementar programas de generación de ingresos y empleo de calidad para adultos que consideren las dinámicas territoriales y vocaciones productivas de cada grupo étnico. Prevención de las peores formas. Las "peores formas" incluyen la esclavitud, el reclutamiento forzado, la explotación sexual y trabajos peligrosos para la salud. En contextos étnicos, el enfoque diferencial debe priorizar: Protección contra el reclutamiento: Especialmente en áreas con presencia de grupos armados donde los niños indígenas y afrodescendientes son más vulnerables. Justicia y Vigilancia: Fortalecer la coordinación entre el sistema de justicia nacional y las autoridades étnicas tradicionales para denunciar y erradicar prácticas de servidumbre o explotación.

3.12 ENFOQUE ÉTNICO PARA PREVENIR EL TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS.



¿Qué significa aplicar un enfoque étnico en trabajo infantil?

Aplicar un enfoque étnico en el trabajo infantil significa reconocer y tener en cuenta las particularidades culturales, sociales, económicas y territoriales de los niños, niñas y adolescentes pertenecientes a grupos étnicos (como comunidades afrodescendientes, indígenas, raizales o palenqueras) al momento de prevenir y erradicar el trabajo infantil.

Esto implica que las acciones, políticas y programas:

- Respeten y valoren la identidad cultural, tradiciones y formas de vida propias de cada comunidad.
- Diferencien entre prácticas culturales formativas y situaciones que constituyen trabajo infantil que vulnera derechos.
- Se diseñen con participación de las comunidades, sus autoridades y organizaciones.
- Respondan a las condiciones específicas de vulnerabilidad, como pobreza, exclusión o barreras de acceso a educación y servicios.
- Eviten enfoques homogéneos, adaptando las intervenciones al contexto étnico y territorial.

¿Cuáles son las diferencias clave entre la transmisión de saberes y trabajo infantil?

Transmisión de saberes:

- Es un proceso educativo y cultural mediante el cual niños, niñas y adolescentes aprenden prácticas, conocimientos y tradiciones propias de su comunidad.
- Tiene un carácter formativo, identitario y generalmente se realiza de manera gradual y acorde a la edad.

- No interfiere con la educación, el descanso ni el desarrollo integral.
- Se da en condiciones seguras y bajo la orientación de la familia o la comunidad.

Trabajo infantil:

- Es toda actividad que priva a los niños, niñas y adolescentes de su infancia, afecta su desarrollo o vulnera sus derechos.
- Puede implicar explotación económica o actividades peligrosas.
- Interfiere con la asistencia y permanencia en la escuela.
- Puede generar riesgos físicos, psicológicos o sociales.

Diferencia clave:

Mientras la transmisión de saberes fortalece la identidad cultural y el desarrollo integral, el trabajo infantil implica una vulneración de derechos cuando las actividades son excesivas, peligrosas o limitan el bienestar y las oportunidades de los niños. No toda participación de niños en actividades comunitarias es trabajo infantil; la diferencia está en si protege o vulnera sus derechos.

¿Cómo debe aplicarse el enfoque diferencial en los departamentos y municipios?

El enfoque diferencial en departamentos y municipios debe aplicarse como un principio transversal en la planeación, ejecución y evaluación de políticas públicas, reconociendo que las personas y comunidades tienen características y necesidades distintas (por edad, género, pertenencia étnica, discapacidad, territorio, entre otras).

¿Cuáles son los errores más frecuentes de los servidores públicos?

Ir de comisión a un territorio donde habitan comunidades étnicas y no conocer las realidades de este, otra que es clave es no haber logrado establecer un diálogo cercano con las autoridades del territorio explicando las actividades que se van a realizar, otra que es muy común pretender que las comunidades étnicas se sujeten a las realidades de lo que se trabaja en las ciudades es decir llegar con documentos a socializarlos lejanos

a la cosmovisión o cosmogonía de las comunidades. No saber la normatividad del territorio.

¿Qué debe hacer Colombia hoy? Puedes cerrar con propuestas:

- Fortalecer CIETI con enfoque intercultural.
- Capacitar inspectores y equipos territoriales.
- Generar rutas de atención con autoridades étnicas.
- Mejorar datos desagregados por pertenencia étnica.
- Escuchar a jóvenes, mujeres y liderazgos comunitarios.
- Unir protección infantil con desarrollo económico territorial.

¿Por qué es importante el auto reconocimiento étnico en la política pública de trabajo infantil?

El autorreconocimiento étnico es fundamental en la política pública de trabajo infantil porque permite identificar de manera adecuada a los niños, niñas y adolescentes pertenecientes a grupos étnicos y, a partir de ello, diseñar respuestas pertinentes, respetuosas y efectivas.

¿Qué papel cumplen las autoridades étnicas en la prevención del trabajo infantil?

Las autoridades étnicas cumplen un papel fundamental en la prevención del trabajo infantil, ya que son garantes de la cultura, el territorio y el bienestar de sus comunidades.

Su rol se expresa en varios aspectos clave:

establecen normas y lineamientos propios sobre la participación de niños, niñas y adolescentes en actividades comunitarias, asegurando que no se vulneren sus derechos, identifican situaciones de riesgo o vulneración y promueven acciones para prevenir el

trabajo infantil, especialmente en contextos de mayor vulnerabilidad, actúan como puente entre las comunidades y las instituciones públicas, facilitando la implementación de políticas con enfoque étnico y diferencial.

¿Por qué no se pueden usar las mismas estrategias en todos los territorios?

Porque los territorios tienen realidades sociales, culturales, económicas y étnicas diferentes. Aplicar una misma estrategia ignora esas particularidades y puede hacer que las acciones no sean pertinentes ni efectivas. Por eso, las intervenciones deben adaptarse a cada contexto para garantizar mejores resultados.

¿Qué significa pertinencia cultural en una asistencia técnica?

La pertinencia cultural en una asistencia técnica significa que el acompañamiento, las orientaciones y las acciones se diseñan y aplican teniendo en cuenta la cultura, los valores, las prácticas y el contexto de la comunidad o territorio.

Implica usar un lenguaje comprensible, respetar las formas propias de organización y reconocer los saberes locales, de manera que la asistencia sea adecuada, respetuosa y útil para las personas a las que va dirigida.

¿Cómo ayuda el diálogo intercultural a erradicar el trabajo infantil?

El diálogo intercultural ayuda a erradicar el trabajo infantil porque permite que instituciones y comunidades se escuchen y comprendan sus diferencias culturales. Esto facilita construir acuerdos conjuntos, identificar riesgos reales para la niñez y diseñar soluciones más pertinentes, respetuosas y efectivas en cada contexto.

LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

La discriminación racial en el ámbito laboral ocurre cuando un trabajador o candidato a empleo recibe un trato desfavorable debido a su raza, color de piel, ascendencia, origen étnico o nacional. Esta práctica no solo es una violación ética de los principios de justicia y meritocracia, sino que en la mayoría de los países es ilegal y está prohibida por tratados internacionales como el Convenio 111 de la OIT.

Formas comunes de manifestación. La discriminación puede presentarse de diversas maneras, desde políticas institucionales hasta comportamientos cotidianos: Discriminación Directa: Tratar a alguien de forma menos favorable explícitamente por su raza (ej. no contratar a alguien por su origen étnico). Discriminación Indirecta: Aplicar políticas o criterios que parecen neutrales pero que perjudican desproporcionadamente a un grupo racial específico. Microagresiones: Comentarios o acciones sutiles y normalizadas sobre la apariencia (como el cabello), el acento o prejuicios sobre la capacidad profesional. Segregación y Desigualdad: Dificultades sistemáticas para acceder a puestos de toma de decisiones, brechas salariales injustificadas o menores oportunidades de ascenso.

Impacto y Consecuencias. Este fenómeno genera efectos negativos profundos tanto a nivel individual como organizacional: Para el trabajador: Afectaciones psicológicas, pérdida de autoestima, estrés laboral y precariedad económica. Para la empresa: Pérdida de talento diverso, ambiente laboral tóxico y riesgos legales significativos (indemnizaciones o sanciones judiciales). Marco Legal y Protección; Organismos como la EEOC y leyes específicas (como la Ley de Igualdad de 2010 en algunos países o la Ley de Derechos Civiles en otros) protegen a las víctimas. Los empleadores tienen la responsabilidad no solo de evitar estos actos, sino de implementar políticas de prevención, capacitación y mecanismos claros para denunciar y reparar el daño causado.

3.13 DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL.



¿Qué es la discriminación racial en el trabajo y cómo se manifiesta en la práctica?

La discriminación racial en el trabajo ocurre cuando una persona recibe un trato desfavorable en su empleo por razón de su raza, color de piel, origen étnico o ascendencia. En la práctica se manifiesta de múltiples formas: en la negativa a contratar a alguien que cumple los requisitos simplemente por su apariencia o apellido, en la asignación de salarios inferiores a los de sus pares, en la exclusión de procesos de ascenso, en la imposición de condiciones de trabajo más exigentes, o incluso en comentarios, burlas y apodosos ofensivos en el entorno laboral. También se presenta de manera más sutil, como cuando los avisos de empleo establecen criterios de "buena presencia" que encubren sesgos raciales.

¿Por qué es importante hablar de racismo laboral en la actualidad?

Porque todavía existen brechas muy profundas en acceso al empleo, ingresos y condiciones laborales para ciertos grupos étnicos. Hablar del tema permite visibilizar prácticas que antes se normalizaban y promover entornos laborales más justos, diversos e incluyentes. Además, combatir la discriminación racial no solo es un deber ético, sino también una obligación legal y constitucional.

¿Qué dice la ley colombiana sobre la discriminación racial en el empleo?

Colombia cuenta con un sólido marco normativo en esta materia. La Constitución Política en su artículo 13 garantiza la igualdad de todas las personas ante la ley y prohíbe la discriminación por razones de raza, origen nacional o familiar, entre otras. La Ley 1482 de 2011, conocida como la Ley Antidiscriminación, y su modificatoria la Ley 1752 de 2015, tipifican como delito los actos de discriminación, con penas de hasta tres años de prisión. Adicionalmente, el Código Sustantivo del Trabajo establece el principio de igualdad de

oportunidades y remuneración. El país también ha ratificado el Convenio 111 de la OIT, que prohíbe expresamente la discriminación en el empleo y la ocupación.

¿Qué acciones concretas está adelantando el Ministerio de Trabajo para prevenir la discriminación racial?

El Ministerio de Trabajo adelanta varias líneas de acción. En primer lugar, desarrollamos programas de formación y sensibilización dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores, para que conozcan sus derechos y obligaciones. En segundo lugar, hemos incorporado el enfoque diferencial étnico-racial en la política de empleo, de manera que las medidas de acceso al trabajo tengan en cuenta las barreras específicas que enfrentan las comunidades afrodescendientes e indígenas. Realizamos también jornadas de orientación en regiones con alta presencia de estas comunidades, y trabajamos articuladamente con la Defensoría del Pueblo y la Unidad para las Víctimas en la atención a poblaciones vulnerables.

¿Cómo puede un trabajador que se siente víctima de discriminación racial presentar una queja ante el Ministerio?

El proceso es sencillo y gratuito. El trabajador puede acercarse personalmente a cualquiera de las direcciones territoriales del Ministerio de Trabajo en su ciudad o municipio, donde será atendido por un inspector de trabajo. También puede radicar su queja a través de la página web del Ministerio o llamar a nuestra línea de atención al ciudadano. Es importante que la persona reúna las pruebas que tenga disponibles: mensajes, correos electrónicos, testimonios de compañeros, o cualquier elemento que evidencie el trato diferenciado. El inspector de trabajo analiza el caso, puede citar al empleador a una diligencia de conciliación y, si hay mérito, inicia una investigación administrativa.

¿Cómo puede identificarse una práctica discriminatoria que muchas veces pasa desapercibida?

Hay prácticas que parecen normales, pero son discriminatorias, como exigir ciertos rasgos físicos sin justificación para acceder a un empleo, excluir a personas de espacios

de liderazgo, hacer comentarios sobre el cabello o la apariencia afro, o asumir que una persona no tiene capacidades por su origen étnico. La discriminación no siempre es explícita; muchas veces está en pequeños actos cotidianos.

¿Existe algún mecanismo de protección para quienes denuncian, para que no sufran represalias por parte del empleador?

Sí, esta es una preocupación central para nosotros, porque el temor a las represalias es la principal razón por la que las víctimas no denuncian. La legislación laboral colombiana contempla el fuero de protección para trabajadores que ejercen sus derechos ante las autoridades. Esto significa que, si un trabajador presenta una queja y posteriormente es despedido, se presume que el despido es una represalia, y el empleador deberá demostrar ante el juez que la terminación del contrato tuvo una causa justa y objetiva. Adicionalmente, el Ministerio puede actuar de oficio cuando tiene conocimiento de situaciones de represalia, sin necesidad de que la víctima inicie formalmente el proceso.

¿Cómo se aborda la discriminación racial en los procesos de selección y contratación, que es donde muchas veces empieza el problema?

Este es un escenario particularmente difícil porque ocurre antes de que exista una relación laboral formal, lo que dificulta la intervención del Ministerio. Sin embargo, trabajamos en varias estrategias. Hemos emitido lineamientos para que los avisos de empleo no incluyan requisitos discriminatorios como el ya mencionado criterio de "buena presencia". Promovemos el uso de procesos de selección basados exclusivamente en competencias y méritos. También trabajamos con el SENA y con el Servicio Público de Empleo para que sus herramientas de intermediación laboral tengan filtros que detecten prácticas discriminatorias por parte de los empleadores. Y sensibilizamos a las empresas sobre los beneficios de contar con equipos de trabajo diversos.

¿Qué papel juegan las empresas y los gremios en la lucha contra la discriminación racial?

Las empresas tienen un rol protagónico e ineludible. La discriminación racial no se elimina solo con normas y sanciones; se necesita que las organizaciones adopten una cultura de

diversidad e inclusión genuina. Desde el Ministerio promovemos que las empresas implementen políticas internas de no discriminación, protocolos claros de atención a quejas, y programas de formación para sus líderes y equipos de recursos humanos. Hemos avanzado en acuerdos con algunos gremios empresariales para desarrollar guías de buenas prácticas en contratación inclusiva. Las empresas que lideran estas iniciativas no solo cumplen con la ley, sino que además se benefician de equipos más innovadores y de una mejor reputación frente a sus clientes y la sociedad.

¿Cuál es el mensaje final que le quiere dejar a los trabajadores que en este momento están sufriendo discriminación racial y no saben qué hacer?

El mensaje es claro y contundente: no están solos. La discriminación racial en el trabajo es una violación grave de sus derechos fundamentales, y el Estado colombiano tiene los instrumentos para protegerlos y hacerles justicia. Nadie debe tolerar en silencio un trato humillante o desigual por su origen étnico o color de piel. Los invito a acercarse a las oficinas del Ministerio de Trabajo, a llamarnos, a escribirnos. Su denuncia no solo los protege a ellos, sino que contribuye a construir un mercado laboral más justo para todos. Desde la Subdirección de Protección Laboral estamos comprometidos con que en Colombia cada persona pueda trabajar con dignidad, en igualdad de condiciones, sin importar quién es ni de dónde viene.

4 . RED DE BIOÉTICA LABORAL

INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL.

4.1 INSPECTORES DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

Ana Patricia Garzón Cadena.

Jhon Jairo Góngora Torres.

Jorge Andrés Bolívar Rivera.

Amanda Victoria Burbano Suarez

Olga Valderrama Barón.

Fabio De Jesús Ernesto Vargas.

Román Ernesto Díaz Jiménez.

Frank Barbosa Amaya.

Luz Merly Páez Cifuentes.

Raúl Alberto Malagón.

Oscar Daniel Acevedo Arias.

Carlos Riveros Martínez.

Iván Manuel Arango Páez

Adolfo Torres Gutiérrez.

Jhon Alexander Fajardo Abril.

Natalia Calderón Páez.

Edgar Contreras. Leonardo Guio.

Rosalba Castillejo Rash.

Silvia Helena Pérez Sanjuanelo.

Sandra Lara Chantre.

Olga Leticia Marsiglia Ortiz.

Nataly Alejandra Vallejo.

Jennifer Villabon Peña.

Profesional Especializada:

Kelli Jhoana Molina Bernal

4.2 CONFERENCISTAS.

- Adriana Solano, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad.
- Aida Stella Duarte Bareño, funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo.
- Alejandra Trujillo de la FESCOL (Fundación Friedrich Ebert Stiftung).
- Ana Salamanca Álvarez, Intersindical de Trabajo Doméstico.
- Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga, Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Andrés Vera, Escuela Nacional Sindical.
- Angela Bernal Medina, Rectora de la Universidad Piloto de Colombia.
- Angela María (Gómez Marín 2004), 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 Pérez Puentes de la Confederación General del Trabajo.
- Isabel Del Carmen Agatón Santander, Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo del Ministerio del Trabajo.
- Jaime Duran García, Decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.
- Jesús Emiliano Castañeda Palacios. Consultor empresarial.
- Jimena Espeleta: Docente Universidad Piloto de Colombia.
- Johana Paola Montesdeoca Vargas, Profesional Especializada del GPIVC del Ministerio del Trabajo.
- José García Betancur de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes – FEDECOLTIA.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Profesional en entrenamiento deportivo de la universidad del Área Andina.
- Karen Varela Valencia, Grupo interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con el Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo.
- Katherine Vásquez Activista, Feminista y Abogada.
- Laura Cañón, Profesional de la salud – Enfermera.
- Laura Gil, Coordinadora de mejoramiento continuo sobre buenas prácticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ingenio Carmelita S.A.
- Ligia Inés Álzate, Licenciada en Ciencias sociales Historia y Filosofía de la Universidad de Antioquia, Especialista en Planeamiento Educativo de la Universidad Católica de Manizales.

- Lilia Fernanda Benavides Burbano, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio del Trabajo.
- Lubica Milena Buitrago Ramírez.
- Luisa Fernanda Niño Molina, Grupo Élite Para la Equidad de Género GEEG. Inspectora de trabajo 28 grupo PIV. Dirección territorial Bogotá del Ministerio del Trabajo.
- Magda Yaneth Alberto Cubillo, Asesora de despacho del Ministerio del Trabajo en temas para la equidad de género y derechos de las mujeres del Ministerio del Trabajo.
- Magnolia Agudelo Velásquez, Coordinadora del grupo Interno de Trabajo para las Víctimas con Enfoque Laboral y de Género encargada en el Ministerio del Trabajo del tema de paz.
- María Laura Fino, Especialista de la (Fino 2022) sobre las Normas Internacionales de Trabajo.
- Mariana Duque Gaviria, Coordinadora de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos
- Marta Gladys Arenas Saldarriaga, Profesional del Grupo Interno de trabajo para la Reparación Integral a las Víctimas del Ministerio de Trabajo.
- Mateo Guio y Valentina Ariza: Estudiantes de Ingeniería Civil de 10 semestre de la Universidad Piloto de Colombia.
- Mauricio Rubiano Bello, director de Derechos Fundamentales del Trabajo, del Ministerio de Trabajo.
- Maury Eliana Valencia, Especialista en Estado, Políticas Públicas y Desarrollo- Universidad de los Andes.
- Miguel Pérez, presidente de ACOSET.
- Mónica Garcés García, subdirectora adjunta de Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo.
- Mónica Tatiana Delgado Prada, Firmante de Paz, Investigadora y Comunicadora popular, hace parte de la Organización Manuelitas y de la Federación Democrática Mundial.

- Nancy Moreno y Matilde Mora, Experta en temas de mujer rural.
- Natalia Báez Sandoval, Estudiante de psicología.
- Natalia Franco, directora CIDER - Universidad de los Andes.
- Olga Beltrán y Cesar Camargo Rosa, oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia.
- Plubio Gudberto Niño, director de la Corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias.
- Roberto Gutiérrez, Gerente de Jabones Hada.
- Roció Urón Durán, Coordinadora nacional del proyecto de lucha contra la trata de personas de la Oficina de Naciones Unidas contra la droga y el delito.
- Rubiela Agámez Aguas, Inspectora Grupo Elite de Inspección Laboral de Equidad de Género del Ministerio del Trabajo.
- Sakura Ardila Ortiz: vicepresidenta de ASTRASEX y Socióloga con maestría en métodos cuantitativos en ciencias sociales.
- Sara Caicedo consultora de la empresa Me Empleo 4.0.
- Valentina Guarín Mora, Profesionales de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Yolanda Angarita Guacaneme, Coordinadora del grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos Laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo.
- Angela A Gómez: Inclusión de personal senior dentro de la fuerza laboral – enfoque de liderazgo transformacional.
- Juan Sebastián Castellanos Giraldo: Deporte y relaciones laborales.
- Edson Páez: Profesionalización del deporte y la recreación.

- Carolina Calle y Carol Bibian Herrera Rodríguez: Dignificación del trabajo sexual en Colombia.
- Eliana Carolina Báez Sandoval: Trabajo rural, paz y el conflicto.
- Alfredo Bernal Rivera: Democracia y participación ciudadana.
- Franz Henry Barbosa Amaya: Redes de bioética del mundo del trabajo y la bioética laboral.
- Elével Marsiglia Morales: El vacío de valores y principios éticos en la sociedad colombiana.
- Leonardo Guio Romero - Inspector de Trabajo del Ministerio del Trabajo. Dirección Territorial de Cundinamarca: Características de la conciliación.
- Yudith Carmenza Guerrero Bolaños: Coordinadora del Grupo de Riesgos laborales de la Dirección Territorial de Cundinamarca, del Ministerio de Trabajo: Sistema general de riesgos profesionales.
- Jorge Eliécer Prieto Herrera - Consultor Internacional Organizacional: Mega tendencias administrativas – Benchmarking.
- Jimena Espeleta: Docente de la Universidad Piloto de Colombia. Mateo Guio y Valentina Ariza – Estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia. Presentación tesis de grado ingeniería civil, sobre bioética.
- Álvaro Pedraza Osorio: La industria del Cannabis en Colombia: entre la oportunidad de generación de empresa y empleos y la bancarrota por falta de condiciones para su competitividad.
- Carmen Sofía Támara Ochoa: Trabajadoras del sector financiero.
- Leidy Alexandra Arévalo Peña: Formalización laboral.
- Karla Vanessa Enríquez Wilches y Janneth Bolívar Páez: Abolicionismo del trabajo sexual.
- Natalia Calderón Páez: Salud mental en el trabajo.

- Alexander Bustamante Toro: Visión general de la consulta previa y el derecho fundamental de las comunidades étnicas.
- Efraín Méndez Castillo: Principios de la Bioética.
- Carlos Andrés Ballen Del Busto: Reforma Pensional.
- Sandra Marcela Meneses: Estabilidad Laboral Reforzada.
- Carlos Arturo Rivero: Coordinador Grupo Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.

4.3 LINKS RELACIONADOS.

Ministerio de Trabajo.



Organización Internacional de Trabajo.



Universidad Piloto de Colombia.



Centro Internacional de Formación – OIT



Colegio de Inspectores de Trabajo.



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



**Instituto de Bioética Universidad
Javeriana.**



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



Curso Abierto de Inserción Laboral.



Centro de Ética Aplicada.



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



Red de Comités de ética.



**Red de Radio Universitaria de
Colombia.**



Colegio de Abogados del Trabajo.



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



Unipiloto Radio Online.



Centro de Formación y Ética.



**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



4.4 FABIO ARIAS.



Es ingeniero químico Profesor de cátedra de instrumentación y controles en los departamentos de ingeniería química y de petróleos 1992-1996. DE LA UNIVERSIDAD DE AMÉRICA 1992-1996. En el Sena fue Instructor en el centro de gestión industrial del área en el programa de tecnólogos en química industrial 1980-1994. en el Icontec fue Coordinador del departamento de normas del sector químico textil y de alimentos EN 1979. Ha publicado diversos escritos sobre temas laborales, sociales y políticos, en periódicos y revistas, tales como la Revista Nueva Gaceta, Deslinde y Cultura y Trabajo; los periódicos Tribuna Roja, la Bagatela, Informativo CUT Nacional y regional. Fabio Arias Giraldo es un destacado dirigente sindical colombiano que actualmente se desempeña como presidente nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la organización sindical más grande del país. Trayectoria Sindical: Ha sido una figura central en el Comité Ejecutivo de la CUT por años, ocupando cargos como el de Fiscal y secretario general antes de ser elegido presidente en julio de 2023 para el periodo 2023-2026. Alineación Política: Es conocido por su cercanía al gobierno de Gustavo Petro, coordinando movilizaciones en respaldo a las reformas sociales (laboral, pensional y de salud) y defendiendo la "soberanía y democracia" frente a tensiones políticas nacionales e internacionales. Aspiraciones Políticas: Actualmente impulsa su candidatura al Senado de la República por el Frente Amplio Unitario, presentándose con el número 2 en la lista bajo la bandera de defensa de los derechos de los trabajadores y el salario mínimo. Arias se define como un promotor del diálogo social y busca centralizar la CUT en grandes sindicatos por rama de actividad económica para fortalecer el poder de negociación de los trabajadores.

4.5 ANTONIO MONTAÑA MESA.

COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN. FACULTAD DE CIENCIAS MILITARES



Oficial del Ejército, grado coronel, arma Ingenieros Militares, con 34 años de servicio, Títulos de pregrado Ingeniero Civil y Profesional en Ciencias Militares; Diplomados en Estado Mayor, en Docencia de la Educación Superior, en Gerencia de la prestación de servicios de salud, en contratación estatal y en responsabilidad en propiedad horizontal; Especializaciones en Docencia e Investigación Universitaria, en Administración de recursos militares para la defensa nacional, en el aprovechamiento del agua subterránea y en Derechos Humanos y Derecho Internacional aplicable a los Conflictos Armados; con título de Maestría en Educación y Doctor en Bioética de la Universidad Militar Nueva Granada. Profesor Categoría Titular de la Escuela Militar de Cadetes, Facultad de Ingeniería Civil.

Con conocimientos, habilidades, competencias y experiencia en los procesos y procedimientos que rigen la Educación Superior (registros calificados de programas, acreditación en calidad de programas de pregrado y acreditación institucional), la Educación Militar, la Administración de recursos, el acompañamiento, control y evaluación de procesos de inspección, auditoría y auto evaluación, adquiridos a través de mi carrera militar, como Oficial de Planta de la Escuela Militar durante siete años, en mi desempeño como comandante e instructor a nivel pelotón y compañía, Profesor Militar en Ciencias Militares, Jefe de Formación Militar Académica, Decano de la Facultad de Ciencias Militares y Vicerrector Académico; Oficial de Planta de la Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia donde me desempeñe como Inspector de Estudios; Director - rector de la Escuela de Ingenieros Militares (reconocida como I. E. S.); una vez retirado del Ejército Nacional, Director de Pregrados de la Escuela de Ingenieros y Decano de la Facultad de Ingeniería Civil de la Escuela Militar. Hoy, Coordinador de Investigación (I+D+I) de la Facultad de Ciencias Militares.

4.6 MARÍA CRISTINA ANDRADE CASTILLO.

PROFESIONAL ESPECIALIZADA DEL GRUPO DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Funcionaria del Ministerio del Trabajo hace 29 años, administradora de empresas con especialización en administración pública. Se encuentra hace 5 años como profesional especializada en temas de prevención y erradicación del trabajo infantil y de la explotación sexual comercial de las niñas, niños y adolescentes.



4.7 DIANA ROCÍO PACHÓN MURCIA.

EXPERTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO



Abogada de la universidad católica de Colombia, con maestría en intervención a víctimas de violencias basadas en género de la universidad virtual de Valencia, con especialización en derecho laboral y seguridad social y salud y seguridad en el trabajo, funge como contratista del ministerio del trabajo en la subdirección de protección laboral.

dpachon@mintrabajo.gov.co

4.8 MARTHA LUCÍA CASTAÑEDA MENESES.

EXPERTA DE LA SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO



Contratista del Ministerio del Trabajo, Psicóloga, especialista en resolución de conflictos, con veinte años de trayectoria profesional centrada en procesos de acompañamiento psicosocial a niños, niñas y adolescentes víctimas del conflicto armado; formulación e implementación de programas y estrategias para la reparación integral a comunidades y organizaciones de mujeres víctimas del conflicto armado. 3) Implementación y seguimiento a políticas públicas de prevención y erradicación de violencias basadas en género. Desde hace 3 años hace parte del equipo de subdirección laboral del ministerio del trabajo acompañando temas de prevención y erradicación de la explotación sexual comercial de las niñas, niños y adolescentes.

Meneses <mcastanedam@mintrabajo.gov.co>

4.9 MARTHA ROCÍO DURAN CALDERÓN.

EXPERTA DEL COMITÉ NACIONAL DE PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Especialista en Negociación, Magister en administración de Negocios, de pregrado ingeniera ambiental y sanitaria; con un liderazgo participativo y transaccional basado en la organización y resultados, 5 años de experiencia en el seguimiento y monitoreo de la implementación de la Línea Política Pública para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil.



4.10 ADRIANA HERNÁNDEZ NÚÑEZ.

Psicóloga de la Universidad de la Sabana. Rectora del Colegio Eloy Valenzuela.

Liderazgo en los procesos de psico orientación, artística, sociales, naturales y matemáticas con alumnos de básica primaria. Evaluación y caracterización diagnóstica. Desarrollo y ejecución de proyectos institucionales. Evaluación y seguimiento de procesos educativos. Diseño y ejecución de programas de orientación vocacional y profesional. Diseño, ejecución y evaluación de talleres de educación sexual y prevención en fármaco dependencia. Diseño y ejecución de programas de selección y capacitación de personal, talleres de desarrollo humano, calidad de vida y atención al cliente. Capacitación a grupos de jóvenes en soporte básico de vida, primeros auxilios, trabajo en equipo y desarrollo de actividades en general.



4.11 LUISA FERNANDA BLANCO.

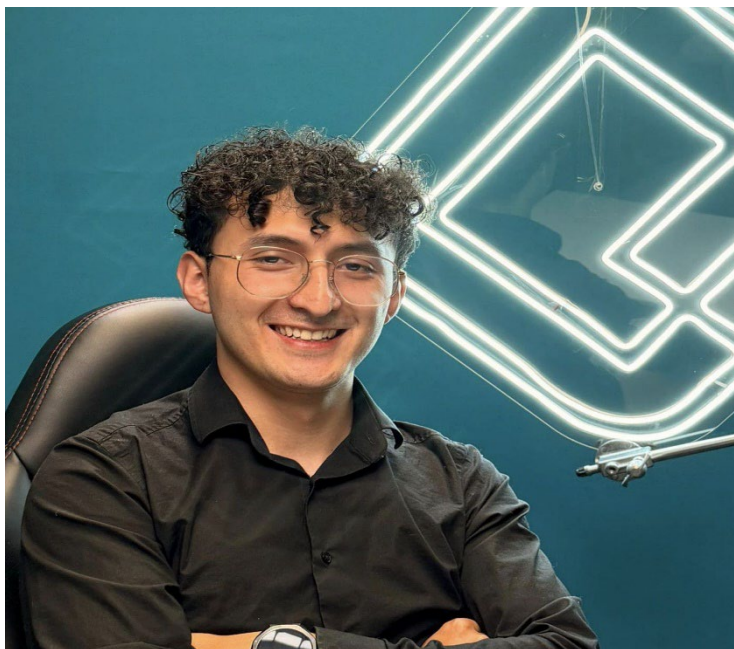
Directora Programa de Prevención, Educación y Entrenamiento. ONG The Exodus Road



Luisa es profesional en Diseño Gráfico y Diseño Industrial del Politécnico Grancolombiano y actualmente cursa estudios en Teología Ministerial. Esta combinación única le ha permitido fusionar su creatividad en la comunicación estratégica con un profundo sentido humano y de propósito. Durante años ha sido líder juvenil, ayudando a adolescentes a construir su identidad y proyectos de vida. Su historia con The Exodus Road es inspiradora: inició como voluntaria traduciendo y adaptando a la realidad colombiana el programa educativo estadounidense 'Influenced'. Gracias a su visión, transformó este proyecto en una robusta estrategia nacional de sensibilización sobre los riesgos del mundo digital y las diferentes modalidades de trata de personas, lo que la llevó a asumir la dirección del programa. Lo que hace que la voz de Luisa sea tan valiosa hoy, es que su trabajo no se queda en las aulas y en lo digital, sino que también apoya el trabajo psicosocial con sobrevivientes y e interactúa permanentemente con investigadores de campo, conociendo de primera mano las tácticas que usan los explotadores hoy en día. Esta sensibilidad le ha permitido, en solo dos años de gestión, capacitar a más de 1188 funcionarios gubernamentales y policiales, y llevar este mensaje de prevención a 20 colegios, impactando a 2.663 estudiantes y 1.017 padres y cuidadores. Luisa ha participado como panelista y conferencista a nivel nacional en diferentes escenarios de prevención promovidos por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio del Interior y la Policía de Infancia y Adolescencia.

4.12 DAVID BAUTISTA Y MARÍA ANTONIA HIGUITA.

DAVID BAUTISTA



Director de Data – Valientes Colombia. Economista de la Universidad de los Andes y estudiante de la Maestría en Economía (PEG) de la misma universidad. Actualmente se desempeña como Data Scientist en Platzi. Cuenta con experiencia en investigación económica, modelamiento con machine learning e inteligencia artificial aplicada, así como en el liderazgo de proyectos y productos basados en datos en distintos sectores. En Valientes Colombia, lleva más de cuatro años liderando el área de datos, donde ha coordinado el desarrollo y mantenimiento del dashboard institucional y ha participado en proyectos de generación y análisis de información para la prevención de la ESCNNA, especialmente en contextos de viajes y turismo. Su trabajo ha contribuido a fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia y la visibilización de esta problemática desde un enfoque analítico y estratégico. Cree en el poder de los datos como herramienta para transformar realidades y aportar a la protección de niñas, niños y adolescentes.

4.13 MARÍA ANTONIA HIGUITA.



María Antonia Higueta: Coordinadora de Data – Valientes Colombia. Profesional en Gobierno y Asuntos Públicos de la Universidad de los Andes, graduada Cum Laude, con experiencia en investigación aplicada, evaluación de impacto y liderazgo de equipos. Tiene interés y experiencia en proyectos orientados a la educación, la infancia, el desarrollo y la equidad de género, y cuenta con experiencia en la aplicación de métodos mixtos para generar evidencia que impulse soluciones frente a la pobreza y promueva el desarrollo. En Valientes Colombia, lidera la estrategia de análisis de datos en entornos educativos, incluyendo el trabajo con colegios, así como la gestión y sistematización de información para la elaboración de boletines y procesos de incidencia. Su trabajo ha sido clave para traducir datos en insumos estratégicos que fortalecen la toma de decisiones y las acciones de prevención. Concibe la generación de evidencia como una herramienta para incidir en políticas y prácticas, aportando a la construcción de respuestas más efectivas frente a las desigualdades que afectan a la niñez y la adolescencia.

4.14 JHONATHAN SANABRIA GUTIÉRREZ.

Ingeniero Electrónico. Profesional del Ministerio de Trabajo, dirección de derechos fundamentales de la subdirección de protección laboral.



Soy Ingeniero Electrónico egresado de la Universidad de los Llanos, con experiencia en soporte TI y gestión de sistemas de información en el sector público y privado. Me he enfocado en el acompañamiento a usuarios, la administración funcional de plataformas y el uso estratégico de la información para la toma de decisiones. Actualmente curso la Especialización en Gestión de las Nuevas Tecnologías de las Telecomunicaciones, fortaleciendo mis competencias en transformación digital y optimización de procesos. He fortalecido mi experiencia en la implementación y soporte de herramientas como SIRITI, participando en procesos de capacitación, acompañamiento a usuarios y gestión de la información en territorio. En este rol, he contribuido a la apropiación tecnológica y al uso eficiente de la información para la toma de decisiones.

4.15 EDWIN CAICEDO MARTÍNEZ.

Experto e Ingeniero industrial del Ministerio de Trabajo.



Soy Edwin Caicedo Marínez, Nacido en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.

Soy Ingeniero Industrial experto en diseño, formulación y seguimiento a políticas públicas étnicas, con conocimiento y experiencia comprobada de más de 15 años en trabajo con grupos étnicos y relacionamiento estratégico con entidades del Estado, organizaciones de base. De igual manera, relacionamiento y articulación con entidades de cooperación internacional. He desarrollado mi perfil realizando acciones de planeación estratégica, concertación, elaboración de planes, seguimiento a políticas públicas, seguimiento a CONPES y diseño de cronogramas de trabajo en diversos contextos, acompañando y realizando talleres de seguimiento a políticas públicas, para funcionarios públicos como también para población étnica. Así mismo, he diseñado metodologías que se ajustan al trabajo de territorio con los grupos étnicos, a través de la coordinación de equipos para el cumplimiento de las metas propuesta por las entidades, Familiaridad con la temática de enfoque étnico, diferencial y de género para ser incluida en los planes de desarrollo de los entes territoriales. Armonizo mi trabajo profesional con el servicio social para jóvenes con mi formación humana y espiritual.

4.16 KAREM DENYSSE RÍOS CHAVERRA.

Experta del Ministerio de Trabajo, dirección de derechos fundamentales de la subdirección de protección laboral.



Abogada, Master en Cooperación Internacional al Desarrollo: Gestión y Dirección de Proyectos; Master en Derecho Humanos, Migraciones y Diversidad, Especialización en Políticas Públicas y Justicia de Género y especialista en Derecho Administrativo. Cuenta con 17 años de experiencia especializada en derechos humanos, políticas públicas con enfoque diferencial y protección de comunidades étnicas (NARP, pueblos indígenas y pueblo Rom). Su trayectoria abarca roles en el Ministerio del Trabajo, la JEP, USAID, entidades territoriales y diversas fundaciones, donde ha liderado equipos étnicos, representado víctimas del conflicto armado, estructurado proyectos sociales en Buenaventura e impulsado acuerdos distritales.

4.17 GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN, Ph.D.



<https://www.tiktok.com/@gabrielignaciogom94>



El mundo del trabajo y la bioética laboral



Gabriel Ignacio Gómez Marín y bioética del trabajo



<https://www.youtube.com/@bioeticadeltrabajo/featured>



bioeticadeltrabajo.org



3005747811



bioeticadeltrabajo@gmail.com

ggomez@unipiloto.edu.co

ggomez@mintrabajo.gov.co

gabriel.gomez04@est.uexternado.edu.co

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

Profesional Especializado

Grupo Interno de Trabajo de Atención Jurídica

Dirección Territorial de Bogotá

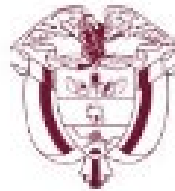
MINISTERIO DEL TRABAJO | www.mintrabajo.gov.co

Teléfono: +57 (1) 3779999 EXT. 11861 E-mail: ggomez@mintrabajo.gov.co

Carrera 7 No. 32 - 63 | Piso 2 | Código Postal 110311| Bogotá D.C. | Colombia



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Trabajo



Resolución 008303 del
22 de abril de 2025 (6 años)

Gabriel Ignacio Gomez Marin

DOCENTE DE LEGISLACIÓN LABORAL Y BIOÉTICA

Departamento de Proyección Social

E-mail: ggomez@unipiloto.edu.co

PBX: 332 2900, ext.(530) Celular: 3005747811

Carrera 9A No. 45A-44, Sede Administrativa (Piso2) Bogotá,
Colombia



Universidad La Gran Colombia, Armenia.



Magíster en Bioética — Instituto de Bioética,
Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.



Doctor en Derecho — Universidad Externado de Colombia.

Es un servidor, con trayectoria de más de 30 años en la administración pública, en el Ministerio de Trabajo donde está inscrito por mérito en la carrera administrativa. Se ha desarrollado en áreas sociales y humanísticas, con especial interés en la bioética laboral, una disciplina que relaciona los principios éticos con el mundo del trabajo y las condiciones laborales.



- Actualmente es **docente** de la Universidad Piloto de Colombia y ha sido catedrático de las Universidades del Quindío, del Valle y de la Policía Nacional.



- Es **fundador** de asociaciones nacionales, como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, Adolescencia y Juventud (Col juventud) (1990).



- Fue **gestor** de la Inspección de Trabajo inteligente y del Comité Local de Salud Ocupacional en Palmira (2001–2006).



Es el **precursor e impulsor de la bioética laboral en América Latina** y ha trabajado en la enseñanza, formación y difusión de temas relacionados con la ética en el trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores, desarrollando programas formativos y ha participado en publicaciones que integran el análisis bioético con las prácticas laborales, contribuyendo al debate académico y profesional.



Ha sido referente en la vinculación de la bioética con el mundo laboral. Esta perspectiva amplía el estudio del trabajo más allá del derecho laboral tradicional, para incorporar la dimensión bioética-humanística de las relaciones laborales y la dignidad humana en el contexto del trabajo, el empleo y el mercado laboral.



Desde este enfoque, ha tratado temas como:

- Valores bioéticos aplicados al trabajo y la inspección laboral.
- Bioética y Ética empresarial, así como la responsabilidad social laboral.
- Condiciones de vida y trabajo en procesos tecnológicos y cambios sociales.



Es **autor y compilador de diversas publicaciones y materiales académicos**, muchos de ellos utilizados como textos de estudio en cursos y talleres sobre bioética y legislación laboral. Sus trabajos incluyen:

- **Bioética del Trabajo** – un texto que ha tenido varias ediciones y se ha usado en formación académica e institucional.
- **Materiales de taller y cursos** que relacionan bioética con legislación laboral individual y colectiva, sociología del trabajo, seguridad social, riesgos laborales, y responsabilidad social empresarial.
- **Publicaciones periódicas**, donde se resume y aplica su enfoque en bioética laboral.

PUEDEN ENTENDERSE COMO:



Un abogado con
vocación humanista.



Un servidor público
crítico y pedagógico.



Un pensador del trabajo
como experiencia humana.



Un pionero de la bioética
en las relaciones laborales.

4.18 TITO MARTÍNEZ ORTIZ.



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



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



UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

Red de Radio
Universitaria de Colombia

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

4.19 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 UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
Red de Radio Red de Radio Universitaria de Colombia

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

4.20 JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ.

Implementación virtual y marketing digital

El empleo es de todos Mintrabajo

SOCIAL MEDIA

BONLINE

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

CON LA MAGIA DIGITAL DE:
JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
DE COLOMBIA

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

4.21 JAMES OLARTE PEDRAZA

Ingeniero de sonido y productor

El empleo es de todos 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
ggomezsm@mintrabajo.gov.co

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

U2 UNIVERSIDAD **Piloto** DE COLOMBIA 

Reconocimiento del presidente Iván Duque Márquez y la Función Pública, a funcionario del Ministerio de Trabajo como mejor servidor público por nuestro programa radial institucional: el mundo del trabajo y la bioética laboral. Gracias al equipo de trabajo durante más de cinco años de la Universidad Piloto de Colombia y a los compañeros de entidad.



#SERVIMOS DE CORAZÓN

Bogotá D.C., 28 de junio de 2021

La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Un reconocimiento especial por haberse destacado como mejor servidor público en la promoción y liderazgo de programas o iniciativas de inclusión y diversidad en su entidad.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

NERIO JOSÉ ALVIS
Director Función Pública



DÍA NACIONAL DEL
SERVIDOR PÚBLICO

Por un EMPLEO PÚBLICO diverso, incluyente y joven





Bogotá, D.C., 30 de junio de 2022

La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

Un reconocimiento especial por haberse destacado como mejor servidor público por su vocación de servicio, innovación, liderazgo, adaptación al cambio, responsabilidad con el medio ambiente, uso de tecnología y datos, trabajo en equipo y resiliencia de su entidad.



IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO
Director del Departamento Administrativo de
la Función Pública

EL MUNDO DEL TRABAJO



CONTENIDOS TRANSMEDIA

BIOÉTICA LABORAL Y MILITAR

GENERACIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y DIAGRAMACIÓN

Con el aporte tecnológico de:

CRISTIAN BOBADILLA
ING. DE SISTEMAS

El encargado de transformar, organizar y diagramar los contenidos para diferentes medios digitales.



5. PRESENTACIONES.

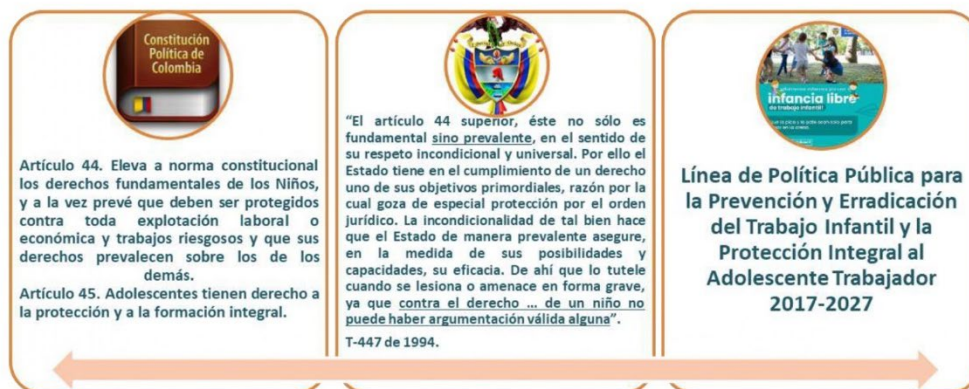
5.1 CIETI.



¿Qué es el CIETI?



REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA



SECRETARÍA TÉCNICA DEL CIETI ¿Qué hace y quien ejerce la Secretaría Técnica del CIETI? En el Proyecto de Decreto que modificará al 859

Será ejercida por quien designe el Gobernador, Alcalde Municipal o Distrital conforme al mandato contenido en el artículo 204 del Código de la Infancia y la Adolescencia, conjuntamente con el Comité y su participación se enmarca en:

Realizar actividades logísticas como convocar al Comité, llevar a cabo las actas de cada una de las sesiones, socializar los temas de las reuniones y la ejecución de las actividades con los demás miembros del comité entre otras.

- Organizar los procesos de soporte necesarios para el logro de los resultados.

Facilitar técnica y operativamente el diseño de los proyectos para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil y las garantías del Trabajo Adolescente protegido.

- Realizar el monitoreo de impacto de los proyectos y actividades presupuestadas y desarrolladas en el Comité.

Reportar Periódicamente los avances de los procesos al Comité.

- Y todas aquellas necesarias para el adecuado funcionamiento del Comité aprobadas por el mismo.

¿QUIÉN HACE QUÉ EN EL CIETI?

El CIETI tanto Departamental, Distrital o municipal lo preside el Gobernador o el Alcalde.

- El Gobernador o Alcalde, quien preside el CIETI debe contar con una secretaria técnica, es decir que la Gobernación o Alcaldía desde la secretaria o secretarías que designe como partícipes del Comité, deben estructurar una secretaria técnica.
- La Secretaría técnica será ejercida por quien designe el señor Gobernador/ Alcalde Municipal, Distrital o Distrital Especial conforme al mandato contenido en el artículo 204 del Código de la Infancia y la Adolescencia, conjuntamente con el Comité y su participación se orienta a:

¿QUÉ ES LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL CIETI?

- El Comité contará con el apoyo de una Secretaría Técnica, encargada de articular las iniciativas y acciones técnicas que surjan entre las entidades que la integran y la institucionalidad diseñada para ello.
- La Secretaría Técnica del Comité será ejercida de manera permanente.

¿QUÉ DEBE TENER EN CUENTA LA SECRETARÍA TÉCNICA PARA LA REALIZACIÓN DE LAS SESIONES DEL COMITÉ?

- Realizar al menos 1 sesión de la misma cada mes.
- Invitar al Comité a todos los actores que se considere pertinente que sean partícipes del mismo y enviar la invitación con al menos 15 días de anticipación.
- Establecer una agenda para la realización de la sesión.
- Llevar los listados de asistencia.
- Llevar un acta donde se registren las intervenciones.
- Registrar y monitorear los compromisos adquiridos por cada uno de los miembros al finalizar la sesión.

5.2 DISCRIMINACIÓN RACIAL

ENTREVISTA RADIO UNIPILOTO



Discriminación Racial en el Ámbito Laboral

Causas, marco legal y acciones del Ministerio del Trabajo para prevenir y sancionar el racismo laboral en Colombia.

La Subdirección de Protección Laboral del Ministerio del Trabajo abordó la problemática de la discriminación racial en el ámbito laboral, explicando sus diferentes manifestaciones y destacando la persistencia de brechas de acceso al empleo y condiciones laborales para los grupos étnicos. Asimismo, presentó el marco normativo que protege a los trabajadores, las acciones que adelanta el Ministerio para prevenir y atender estos casos, como campañas de sensibilización, capacitación, rutas de atención y medidas de reparación histórica, y explicó los mecanismos de denuncia y protección frente a posibles represalias. La entrevista concluyó con un llamado a las personas afectadas a denunciar los hechos y promover entornos laborales libres de discriminación.

www.mintrabajo.gov.co

ACCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO



Prevenir, atender y sancionar la discriminación racial



Lineamientos técnicos

Circular Conjunta No. 100-003-2026: mecanismos para atender quejas por discriminación racial.



Sensibilización y formación

Jornadas obligatorias para servidores públicos sobre enfoque diferencial y erradicación de sesgos.



Ruta de atención de quejas

Comité de Convivencia Laboral (Res. 3461/2025), con reserva y no revictimización.



Reparación histórica

Acciones afirmativas con la Comisión Intersectorial Nacional de Reparaciones Históricas.

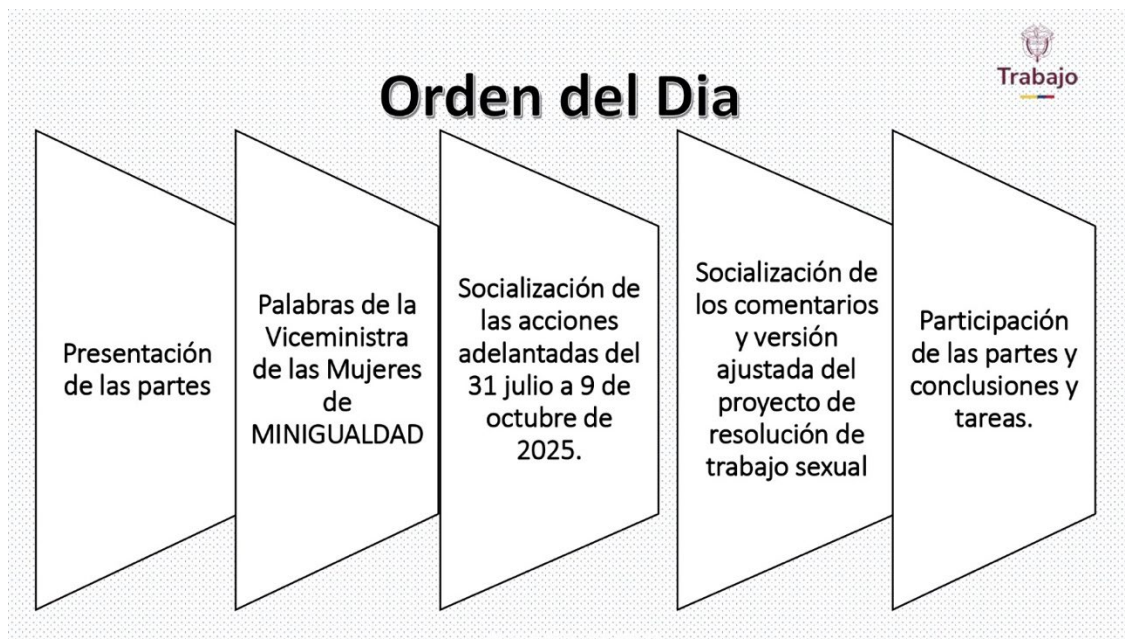
¿Cómo denunciar?

Direcciones territoriales del Ministerio - Página web - Línea de atención al ciudadano. Proceso gratuito y con protección frente a represalias (fuero de protección).

Mensaje final

"Nadie debe tolerar en silencio un trato desigual por su origen étnico o color de piel. No están solos."

5.3 TRABAJO SEXUAL



SENTENCIA	QUE ORDENA AL MINISTERIO DEL TRABAJO
T 629 DE 2010	Se reconoce el trabajo sexual como trabajo, teniendo presente que esta actividad no es ilícita, y reúne los requisitos Artículo 24 del Código sustantivo del trabajo. se ordenó a los inspectores de trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en establecimientos de comercio conforme al convenio 81 de la OIT, C.S.T. artículos 17, 485 y 486, Resolución 951 de 2003 del Ministerio de Protección Social
T 594 2016	Esta sentencia en su numeral 6 EXHORTAR al Ministerio del Trabajo a que elabore una propuesta de regulación sobre el trabajo sexual de acuerdo con los lineamientos establecidos en esta decisión , que priorice la adopción de medidas que protejan a quienes ejercen la prostitución legalmente y que cuente con la participación de sus representantes.
T 073 de 2017	Ordena que elabore una propuesta de regulación sobre el trabajo sexual , de acuerdo con las sentencias T-629 de 2010, T-736 de 2015 y T-594 de 2016, que priorice la adopción de medidas que protejan a los trabajadores sexuales en el campo laboral, que cuente con la participación de sus representantes y que no se preste para facilitar situaciones de explotación sexual.
T 109 2021	Que regulen actividad modelaje web cam que se proteja laboralmente a las mujeres y demás personas que se dedican a este oficio.

Modalidades del trabajo sexual



Acciones adelantadas 2025



14 de agosto de 2025 Socialización de proyecto de resolución a organización social de trabajo sexual. Modalidad Presencial.

Mesa de trabajo sexual con DANE 15 de agosto de 2025 revisión de los códigos vinculados a actividades sexuales pagas y trabajo sexual, con el fin de garantizar una mayor cobertura en materia de Seguridad Social y riesgos laborales para las personas que ejercen estas actividades.

Revisión de los comentarios emitidos por las siguientes entidades: 1) Policía Nacional; 2) SENA; 3) Ministerio de Salud; 4) Secretaría Distrital de la Mujer.

5.4 SIRITI



¿QUÉ ES LA PLATAFORMA SIRITI?

El Sistema de Información Integrado para el Registro y la Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas (SIRITI) es una herramienta digital diseñada e implementada por el Ministerio del Trabajo de Colombia. Permite identificar, caracterizar y registrar a niños, niñas y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil. Facilita el seguimiento de las atenciones que apoyan la restitución de derechos y contribuye a la toma de decisiones para la implementación de políticas orientadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil.

www.mintrabajo.gov.co



¿PARA QUÉ SIRVE SIRITI EN LOS MUNICIPIOS?

En los municipios, SIRITI permite a los Comités Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil (CIETI) identificar a los niños, niñas y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil. Facilita el reporte oportuno de actividades, el seguimiento de indicadores y la toma de decisiones basada en datos. En pocas palabras, convierte la información en una herramienta útil para actuar de manera más efectiva y oportuna en el territorio.



www.mintrabajo.gov.co



OBJETIVOS DE SIRITI

Articular la información sobre NNA vinculados al trabajo infantil, haciéndola accesible y útil para todas las entidades involucradas en el restablecimiento de sus derechos.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ♦ Tener al alcance datos específicos de los NNA identificados que han sido registrados en el SIRITI, en cada uno de los departamentos y municipios del territorio nacional.
- ♦ Reporte de indicadores de NNA identificados con algún tipo de vulnerabilidad, permitiendo a los CIETIS tomar acciones inmediatas, en los procesos de verificación de derechos y oferta de servicios a esta población.
- ♦ Conocer en tiempo real qué territorios tienen el mayor nivel de criticidad en el tema de Trabajo Infantil, con el propósito de focalizar la atención en estos territorios y buscar alternativas para el seguimiento y atención a través de la oferta interinstitucional de servicios.



www.mintrabajo.gov.co



MÓDULOS DE LA PLATAFORMA SIRITI



La plataforma SIRITI está compuesta por varios módulos que trabajan de manera articulada, permitiendo cubrir todo el proceso, desde la organización institucional hasta la atención en territorio.

COMPONENTES



MÓDULO CIETIS



MÓDULO DE ATENCIONES



MÓDULO DE DIAGNÓSTICOS



SIRITIAPP



www.mintrabajo.gov.co



PRINCIPALES VENTAJAS DE SIRITI



BENEFICIOS CLAVE

VENTAJAS:
Identificación precisa, articulación institucional y toma de decisiones basada en datos en tiempo real.



CARACTERIZACIÓN PRECISA DE NNA



ALERTAS TEMPRANAS



TOMA DE DECISIONES CON DATOS



ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL



SEGUIMIENTO DE ATENCIONES



FORTALECIMIENTO DE POLÍTICA PÚBLICA



FOCALIZACIÓN DE ZONAS DE RIESGO



ACCESO A SERVICIOS SOCIALES



ACOMPANIAMIENTO TÉCNICO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO



www.mintrabajo.gov.co



IMPACTO EN LOS TERRITORIOS



SIRITI no reemplaza los procesos existentes, sino que los fortalece. Organiza la información, facilita su acceso y mejora la gestión de las acciones, haciendo el trabajo más eficiente, estructurado y con mayor capacidad de seguimiento.

ASPECTOS CLAVE

- **Focalización de la política pública:** identifica territorios con mayor criticidad para priorizar acciones
- **Identificación y caracterización:** recoge datos detallados de NNA (edad, actividad, nivel educativo)
- **Articulación institucional:** coordina autoridades locales y entidades nacionales en la verificación de derechos
- **Seguimiento al riesgo:** identifica factores territoriales que inciden en el trabajo infantil, especialmente en sectores como agricultura y comercio
- **Impacto esperado:** SIRITI fortalece la capacidad de los territorios para identificar NNA en riesgo, articular instituciones y tomar decisiones basadas en datos para proteger el desarrollo integral de la infancia y adolescencia colombiana.



www.mintrabajo.gov.co



IMPACTO ESPERADO DE SIRITI



Impacto esperado: Mejorar la capacidad de los territorios para identificar NNA en riesgo, fortalecer la articulación institucional y tomar decisiones basadas en datos en tiempo real.



RESULTADOS ESPERADOS:

1. Identificación y caracterización precisa de NNA en riesgo o en situación de trabajo infantil, facilitando intervenciones más focalizadas.
2. Prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil, protegiendo el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes colombianos.



www.mintrabajo.gov.co

¿Quiénes pueden usar la plataforma SIRITI?



- Ministerio del Trabajo de Colombia (brinda acompañamiento técnico para garantizar el adecuado uso de la plataforma en los territorios).
- Gobernaciones y alcaldías del país, quienes reportan y coordinan las acciones de prevención y erradicación en su territorios.
- Comités Interinstitucionales de Erradicación del Trabajo Infantil (CIETI) responsables de la verificación de derechos y la articulación de la oferta institucional
- Secretarías de gobierno y de áreas sociales, quienes se encargan de la focalización, el registro y la caracterización de niñas, niños y adolescentes.



www.mintrabajo.gov.co

5.5 PROTEGIENDO A LA NIÑEZ EN VACACIONES





El lenguaje importa

Las palabras que ocultan un delito



Dos frentes de la explotación



La Fachada del Turismo: Criminalidad en la sombra

Los delincuentes aprovechan el turismo para operar y mover dinero sin levantar sospechas.



Transporte

Taxis y conductores usados para movilizar a las víctimas sin levantar sospechas.



Hoteles y Hospedaje

Omisión de registros y verificación de identidad de menores.



Espacios Públicos

Restaurantes, bares y playas donde se camufla el contacto inicial.



No es turismo. Es uso indebido de la infraestructura turística para cometer delitos.

La vigilancia y la denuncia oportuna pueden salvar vidas.



Radar de Alertas: Detecta, actúa, protege

Señales de riesgo que no debemos ignorar. La información y la acción a tiempo pueden salvar vidas.

RADAR DE ALERTAS: EN CASA



Aislamiento Repentino

El adolescente se encierra, cambia rutinas y muestra ansiedad al separarse de sus dispositivos.



Secretismo Digital

Oculta pantallas, usa contraseñas o baja su actividad al detectar presencia de adultos.



Ingresos Inexplicables

Recibe regalos, dispositivos o dinero sin una explicación clara y verificable.

RADAR DE ALERTAS: DE VIAJE



Dinámicas Inapropiadas

Adultos (turistas o locales) interactúan de forma excesiva o secreta con menores que no son su familia.



Intercambio de Bienes

Adultos ofreciendo regalos, comida, dinero o "paseos" a menores en playas, parques o centros comerciales.



Evasión de Controles

Adultos que evitan el contacto visual con autoridades o intentan ingresar a alojamientos sin registrar al menor.



Rutas y Traslados Sospechosos

Viajes frecuentes o traslados de menores sin justificación clara o sin acompañamiento de un adulto responsable.



La protección de nuestra niñez es un deber compartido.



Observa. Protege. Denuncia.

Tu acción puede marcar la diferencia.

La protección es un deber compartido

Ninguna institución puede proteger sola a la niñez.

Cuando **Estado, sector turístico y ciudadanía** trabajan juntos, la protección es más fuerte.



ESTADO



SECTOR TURÍSTICO



COMUNIDAD



Si una parte falla, el escudo se rompe.

La protección de nuestra niñez es responsabilidad de todos.



La mejor protección empieza en casa



Habla todos los días

Escucha, orienta y crea espacios de confianza con tus hijos.



Conoce sus plataformas

Infórmate sobre las apps, juegos y redes que usan.



Haz que siempre pueda acudir a ti

Enséñale que puede pedir ayuda sin miedo ni juicio.



Que tu hijo tenga más confianza en ti que en cualquier extraño en internet.

Romper el silencio protege vidas

Si ves una situación sospechosa:



Observa

Presta atención a tu entorno y detecta lo inusual.



Reporta

Comunica de inmediato a las autoridades.



No ignores

Tu acción puede prevenir un delito.



Callar también tiene

consecuencias



¿Qué hacer?

Necesitas
orientación



ICBF

Línea **141**

Delito digital



Fiscalía

Línea **122**

Emergencia



Policía

Línea **123**



La protección comienza con una **decisión**



La explotación crece donde nadie actúa.



La protección comienza cuando alguien decide intervenir.



Estas vacaciones, observa, protege y denuncia.



5.6 INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL

ENTREVISTA RADIO UNIPILOTO



Inclusión del Enfoque Diferencial en los lineamientos de la Política Pública para la Prevención, Erradicación del Trabajo Infantil, en niños, niñas, adolescentes y sus peores formas

La Subdirección de Protección Laboral del Ministerio del Trabajo Durante la entrevista abordó la importancia de incorporar el **enfoque diferencial** en la implementación de los lineamientos de la política pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de niños, niñas y adolescentes frente a sus peores formas.

Se destacó que este enfoque permite reconocer las particularidades y necesidades de cada población, contribuyendo al diseño de acciones más inclusivas, equitativas y efectivas.

Finalmente en el marco de la conmemoración del día mundial de la prevención y erradicación del trabajo infantil, se socializo la campaña, todos somos protectores de los niños, niñas y adolescentes. No mas trabajo infantil

www.mintrabajo.gov.co

ENTREVISTA RADIO UNIPILOTO



La importancia del enfoque diferencial

¿Por qué es importante el enfoque diferencial?

- ☐ Reconoce la diversidad de niños, niñas y adolescentes.
- ☐ Identifica condiciones de vulnerabilidad y factores de riesgo.
- ☐ Promueve respuestas institucionales acordes con las realidades territoriales.
- ☐ Fortalece la garantía y protección de los derechos de la niñez.
- ☐ Contribuye a prevenir y erradicar el trabajo infantil desde una perspectiva de inclusión y equidad.



www.mintrabajo.gov.co

Campaña institucional Todos Somos Protectores de la Niñez

Esta iniciativa busca:

- Sensibilizar sobre los riesgos y consecuencias del trabajo infantil.
- Promover la protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.
- Fortalecer el compromiso ciudadano con la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.
- Invitar a denunciar y actuar frente a situaciones que vulneren los derechos de la niñez.



www.mintrabajo.gov.co



La erradicación del trabajo infantil solo será efectiva si las políticas públicas incorporan un enfoque étnico diferencial que reconozca la diversidad y garantice la igualdad de oportunidades para todos los niños, niñas y adolescentes.

GRACIAS

5.7 COMITÉ NACIONAL INTERINSTITUCIONAL ESCNNA – 1336-2009

Comité Nacional Interinstitucional ESCNNA ley 1336-2009

www.mintrabajo.gov.co

¿Qué es el Comité?

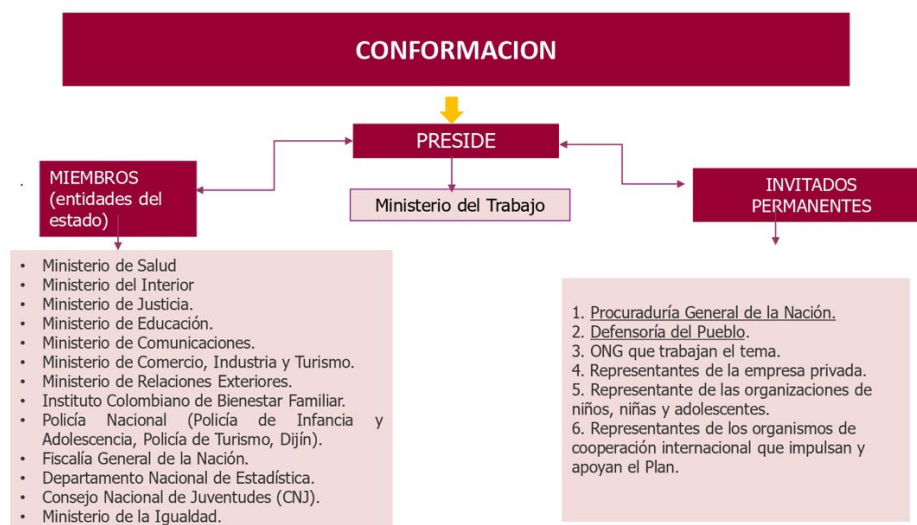
- Ente consultor y ejecutor de la política pública para prevenir y erradicar la ESCNNA.
 - Liderado por el Ministerio del Trabajo.
 - Creado por la Ley 1336 de 2009.
 - Articula Estado, ONG y sector privado.

www.mintrabajo.gov.co

Objetivo y funciones

- Objetivo: prevenir, controlar y erradicar la ESCNNA.
Funciones: sensibilización, promoción de códigos de conducta, coordinación de inspección y vigilancia.

www.mintrabajo.gov.co



www.mintrabajo.gov.co

Articulación y funcionamiento

- Coordinación con otras instancias de protección.
- 3 sesiones ordinarias al año y extraordinarias cuando se requiera.
- Plan de acción en prevención, atención y judicialización.

www.mintrabajo.gov.co

Seguimiento

- Seguimiento periódico a compromisos mediante informes de avance y balance anual.

www.mintrabajo.gov.co

5.8 DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ENTREVISTA RADIO UNIPILOTO



Discriminación Racial en el Ámbito Laboral

Causas, marco legal y acciones del Ministerio del Trabajo para prevenir y sancionar el racismo laboral en Colombia.

La Subdirección de Protección Laboral del Ministerio del Trabajo abordó la problemática de la discriminación racial en el ámbito laboral, explicando sus diferentes manifestaciones y destacando la persistencia de brechas de acceso al empleo y condiciones laborales para los grupos étnicos. Asimismo, presentó el marco normativo que protege a los trabajadores, las acciones que adelanta el Ministerio para prevenir y atender estos casos, como campañas de sensibilización, capacitación, rutas de atención y medidas de reparación histórica, y explicó los mecanismos de denuncia y protección frente a posibles represalias. La entrevista concluyó con un llamado a las personas afectadas a denunciar los hechos y promover entornos laborales libres de discriminación.

www.mintrabajo.gov.co

ACCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Prevenir, atender y sancionar la discriminación racial



Lineamientos técnicos

Circular Conjunta No. 100-003-2026: mecanismos para atender quejas por discriminación racial.



Sensibilización y formación

Jornadas obligatorias para servidores públicos sobre enfoque diferencial y erradicación de sesgos.



Ruta de atención de quejas

Comité de Convivencia Laboral (Res. 3461/2025), con reserva y no revictimización.



Reparación histórica

Acciones afirmativas con la Comisión Intersectorial Nacional de Reparaciones Históricas.

¿Cómo denunciar?

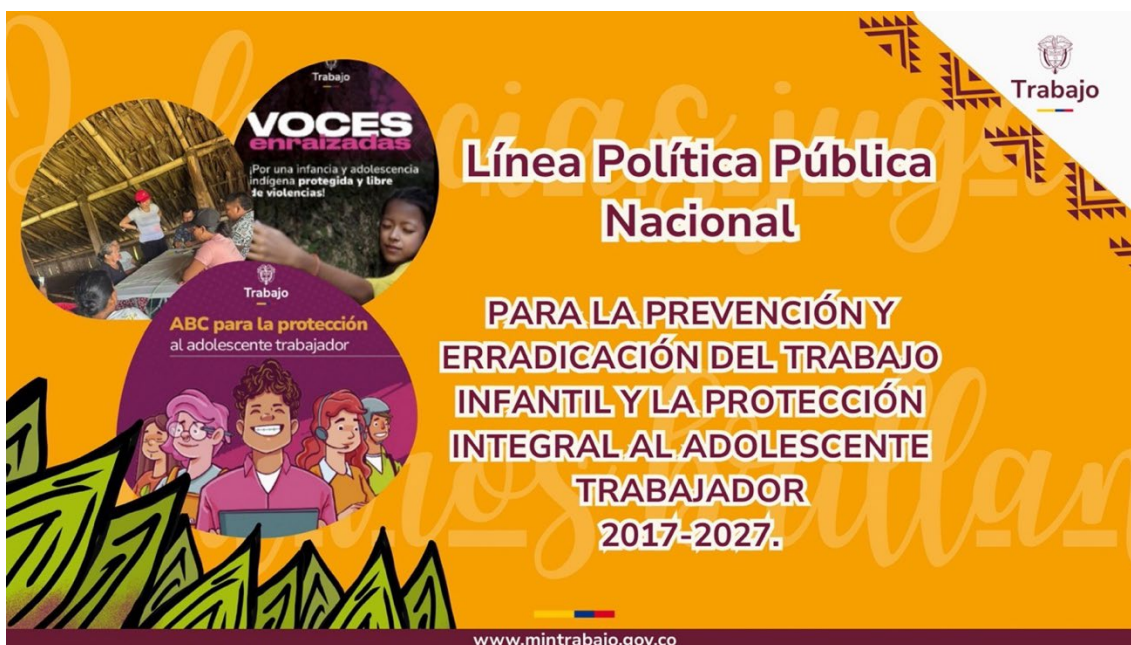
Direcciones territoriales del Ministerio · Página web · Línea de atención al ciudadano. Proceso gratuito y con protección frente a represalias (fuero de protección).

Mensaje final

"Nadie debe tolerar en silencio un trato desigual por su origen étnico o color de piel. No están solos."

5.9 LPPTI CIETIs.







¿QUÉ ES LA LÍNEA DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICAR DEL TRABAJO INFANTIL (LPPPETI)?

Es un instrumento de planeación orientado a la acción para lograr objetivos prioritarios, fruto de un proceso de concertación intersectorial y co-creación, en el que participa la administración distrital, la ciudadanía, la sociedad civil, los gremios, la academia, etc.

www.mintrabajo.gov.co



¿QUÉ ES EL TRABAJO INFANTIL?



El término trabajo infantil suele definirse como: “todo trabajo que **priva** a las y los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.” (OIT, 2016).

La ley 1098 de 2006 define el trabajo infantil como: “una vulneración que impide garantizar a los niños, niñas y adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión.”



www.mintrabajo.gov.co



Trabajo Infantil según LPPTI

“ Toda actividad física o mental, remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica por personas menores de 18 años de edad”...



www.mintrabajo.gov.co



Pero... ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA PPPETI?

Prevenir y erradicar el Trabajo Infantil, así como garantizar el ejercicio pleno de derechos de los y las adolescentes trabajadores, mediante la protección integral de niños, niñas y adolescentes, tomando como unidad de intervención a ellas y ellos junto a sus familias.



www.mintrabajo.gov.co




¿DESDE DÓNDE ESTAMOS HABLANDO?

ORIGEN Y MARCO NORMATIVO

El cambio constitucional que tuvo el Estado colombiano en 1991, Estado Social de derecho, buscando la prevalencia del ser humano. (Art. 44-45).

Ley 12 de 1991: aprobó la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de Noviembre de 1989, comprometiéndose a divulgar y garantizar el cumplimiento de los derechos de los niños y las niñas.

Ley 515 de 1999: que ratificó el Convenio Internacional 138 de la OIT, por el cual se establece la edad mínima de admisión del empleo.

Ley 704 de 2001: por medio de la cual se ratifica el Convenio 182 de la O.I.T sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Ley 1098 de 2006: en sus artículos 20,41,44,46,89 y 117 ordena proteger a los NNA contra el trabajo infantil y sus peores formas.



www.mintrabajo.gov.co




¿Quiénes tienen la responsabilidad de su cumplimiento?

RESPONSABLES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA

Artículo 204 Código de la Infancia y la Adolescencia

Ley 1098 de 2006

Los responsables del diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas de infancia y adolescencia en los ámbitos:

Nacional EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA	Departamental LOS GOBERNADORES	Distrital y Municipal LOS ALCALDES
---	---	---



www.mintrabajo.gov.co

Y... ¿Desde el Ministerio del Trabajo a quién acudir?



- Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección.



- Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo-Subdirección de Protección Laboral.



- Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.



- Direcciones Territoriales e Inspecciones del Trabajo.

www.mintrabajo.gov.co



RECORDEMOS ¿QUÉ ES EL CIETI?

COMITÉ INTERINSTITUCIONAL PARA LA
PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO
INFANTIL Y LA PROTECCIÓN INTEGRAL DEL
ADOLESCENTE TRABAJADOR

El CIETI nacional es el organismo consultivo del Gobierno Nacional y el ente coordinador de las acciones que desarrolla el Estado colombiano en el marco de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador.

www.mintrabajo.gov.co



- El CIETI departamental, municipal o distrital está a cargo de la autoridad de la respectiva jurisdicción (gobernador/alcalde).
- La dirección territorial del Ministerio del Trabajo y el ICBF brindan asistencia técnica y apoyan desde la capacitación
- La conformación del CIETI obedece a la estructura del respectivo ente territorial, no genera la creación de nuevos cargos, ni modifica el manual de funciones de la entidad.
- Sesionará de manera ordinaria o extraordinaria según las necesidades del respectivo departamento, distrito o municipio.



www.mintrabajo.gov.co



EJES ESTRATÉGICOS DE LA LINEA DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN INTEGRAL AL ADOLESCENTE TRABAJADOR



www.mintrabajo.gov.co



EJE 1: Fortalecimiento de la Arquitectura Institucional



RUTAS DE ACCIÓN

OBJETIVO: Articular las acciones institucionales en torno a la prevención y erradicación del trabajo infantil y a la protección del adolescente trabajador y su familia, en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal.



PROMOCIÓN
POLÍTICA
LOCAL



ARTICULACIÓN
INSTITUCIONAL



CREACIÓN Y
FORTALECIMIENTO
DE LOS CIETIS



AJUSTES
NORMATIVOS



CAPACIDAD
INSTITUCIONAL
DE IVC



PARTICIPACIÓN
NIÑAS NIÑOS Y
ADOLESCENTES



www.mintrabajo.gov.co



Eje 2: Promoción de derechos y prevención de vulneraciones



RUTAS DE ACCIÓN

OBJETIVO:
Promover la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes trabajadores o en riesgo.



IDENTIFICACIÓN
DE RIESGO



FORTALECIMIENTO
DE CAPACIDADES
PARA LA
PREVENCIÓN



ESTRATEGIAS DE
PREVENCIÓN



PROMOCIÓN DE
LOS DERECHOS



ACCIONES DE
POLÍTICAS
INTERSECTORIALES



DISEÑAR
FORTALECER
Y REPLICAR
ALIANZAS



SENSIBILIZACIÓN Y
PROMOCIÓN DE LOS
DERECHOS DE LOS
NIÑAS, NIÑOS Y
ADOLESCENTES



SENSIBILIZACIÓN DEL
TRABAJO PROTEGIDO



GARANTIZAR
DERECHOS DEL
ADOLESCENTE
TRABAJADOR



www.mintrabajo.gov.co





EJE 3. CALIDAD Y COBERTURA DE LAS ATENCIONES



Objetivo: Brindar a las niñas y niños en situación de trabajo infantil o adolescentes trabajadores y sus familias atención integral, orientadas a garantizar su protección.

RUTAS DE ACCIÓN

- 
- 
-  Diagnóstico, identificación y Caracterización
 -  Identificación y creación de oferta pública
 -  Ajuste y adaptación de las atenciones
 -  Familia como unidad de intervención
 -  Atención integral de los adolescentes trabajadores, amenazados o vulnerados



www.mintrabajo.gov.co

EJE 3. CALIDAD Y COBERTURA DE LAS ATENCIONES



FAMILIAS COMO UNIDAD DE INTERVENCIÓN

Desarrollo de capacidades productivas para las familias rurales y urbanas con enfoque étnico

- Familias de mayor vulnerabilidad de tener niñas, niños y adolescentes en riesgo o en trabajo infantil.
- Desarrollo rural con estrategias de proyectos productivos, proyectos pedagógicos productivos, acompañamiento técnico y desarrollo de competencias laborales, entre otros.
- Desarrollo de estrategias con el SENA, Unidad Solidaria, Caja de Compensación Familiar, Secretaría de desarrollo rural, Secretaría de Competitividad entre otras.



www.mintrabajo.gov.co



EJE: 4 PARTICIPACIÓN NIÑAS NIÑOS, ADOLESCENTES Y SUS FAMILIAS



OBJETIVO: Promover escenarios de participación efectiva de manera que las niñas, niños y adolescentes sus familias, comunidades y empresas participen efectivamente en el proceso de transformación cultural necesario para prevenir y erradicar el trabajo infantil y promover la protección del adolescente trabajador.



RUTAS DE ACCIÓN

- **ESCENARIOS DE PARTICIPACIÓN**



www.mintrabajo.gov.co



DANE 2025 Tasa de trabajo infantil nacional

Concepto	IV - 2023	IV - 2024	IV - 2025
% población de 5 a 17 años	20,81	20,93	20,88
Tasa de Trabajo Infantil (TTI)	2,91	2,87	2,76
Tasa de Trabajo Infantil Ampliada por Trabajo Doméstico no remunerado (TTIAD)	10,01	9,33	9,40
Tasa de Trabajo Infantil Ampliada por Trabajo Doméstico y de Cuidado no remunerado (TTIADC)	11,64	10,72	10,82
Población total	51.226,465	51.744,814	52.254,411
Población de 5 a 17 años	10.662,120	10.830,539	10.913,032
Población de 5 a 17 años que trabaja	310,379	310,579	301,520
Población de 5 a 17 años que no trabaja y realiza trabajo doméstico no remunerado en su hogar por 15 horas o más	756,709	699,516	723,922
Población de 5 a 17 años que no trabaja y realiza trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en su hogar por 15 horas o más	930,464	850,100	878,750



Total, nacional sectores económicos presencia de trabajo infantil. DANE 2022 – 2025				
Concepto (Datos en miles)	IV - 2022	IV - 2023	IV - 2024	IV - 2025
Población de 5 a 17 años que trabaja				
Población de 5 a 17 años que trabaja	369	310	311	302
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	133	124	118	117
Industrias manufactureras	49	36	45	28
Construcción	14	5	14	12
Comercio y reparación de vehículos	78	65	56	51
Alojamiento y servicios de comida	45	32	34	43
Transporte y almacenamiento	13	10	11	15
Otras ramas*	36	38	31	35
No informa	0	0	0	0



“Yo aprendí a trabajar desde pelao,
por eso es que yo estoy acostumbrado
siempre a vivir con plata...”

**Ayudar en casa enseña valores;
trabajar en la infancia
vulnera derechos.**





Eje No. 5. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Objetivo: reconocer, elaborar, divulgar y apropiar perspectivas y construcciones de la situación del trabajo infantil, sus alternativas de prevención y el trabajo protegido en Colombia.

RUTAS DE ACCIÓN

- **Planificación de Plataforma integrada**
 - Armonización de sistemas de información
 - Estandarización de protocolos
- **Actualización y fortalecimiento del SIRITI** y los instrumentos de preidentificación e identificación de niños, niñas y adolescentes en riesgo o en trabajo infantil
- **Consolidación de Plataforma integrada:** Construir una plataforma de conocimiento integrada entre los diferentes actores de la política pública con el fin de recopilar todos los modelos, protocolos, documentos, guías y demás información relacionada con las acciones para erradicar y prevenir el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador.



www.mintrabajo.gov.co



- **Estandarización de protocolos:** estandarizar los protocolos de la recolección de información y las guías de atención, de tal forma que se documenten los procesos de manera estándar.
- **Sistemas de información:** Unificar y fortalecer los sistemas de información de trabajo infantil y de trabajo adolescente protegido.



www.mintrabajo.gov.co



EJE 6: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Objetivo: Realizar la medición del logro de los objetivos y tomar decisiones oportunas de política pública.



RUTAS DE ACCIÓN:

1. Crear sistemas de monitoreo de las condiciones de las niñas, niños y adolescentes en trabajo infantil y en trabajo adolescente protegido.
2. Generar esquemas de evaluación.



www.mintrabajo.gov.co

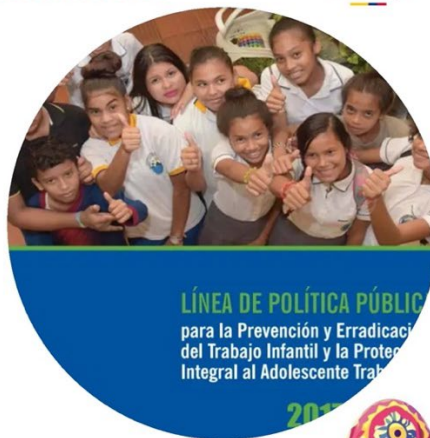


Para mayor información



Línea de Política Pública para la prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador

https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/58804143/Politica+publica+pdf_version+final_02042018.pdf



www.mintrabajo.gov.co



Para mayor información



<https://www.mintrabajo.gov.co/politica-publica-para-la-prevencion-y-erradicacion-de-la-explotacion-sexual-comercial-de-ninas-ninos-y-adolescentes>

LÍNEA DE POLÍTICA PÚBLICA

para la Prevención y Erradicación
de la Explotación Sexual Comercial
de Niñas, Niños y Adolescentes

2018-2028
JUNIO DE 2018



www.mintrabajo.gov.co



**Infancias jugando,
futuros brillando**

POR UNA NUEVA GENERACIÓN
SIN TRABAJO INFANTIL
POR LA PAZ Y LA VIDA

www.mintrabajo.gov.co

5.10 EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.

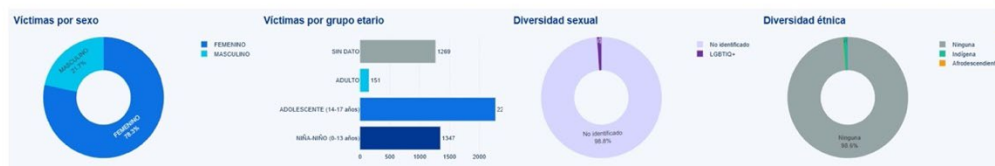
Guía estratégica: niñas, niños, adolescentes y el poder de los datos.

POR DAVID BAUTISTA



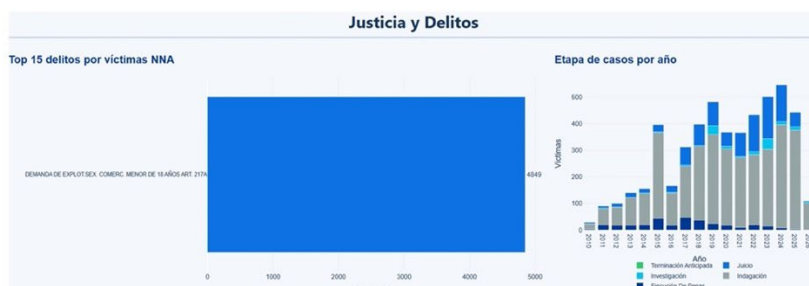
¿QUÉ ES LA ESCNNA?

- Es una violación de los derechos de niñas, niños y adolescentes.
- Consiste en utilizarlos como objeto sexual o mercancía a cambio de dinero o beneficios.
- En Colombia es un delito y existen políticas para su prevención y atención.
- Valientes Colombia trabaja en la atención de víctimas, investigación y prevención del fenómeno.



¿Cuál es el mayor obstáculo para prevenir el fenómeno de la ESCNNA?

- Descentralización de la información entre instituciones.
- Subregistro por falta de denuncias.
- Dificultad para acceder a la justicia.
- Revictimización durante los procesos de denuncia.
- Crecimiento de delitos digitales como el grooming y la pornografía infantil.



<https://dbautista98-observatorio-escnna.hf.space/>

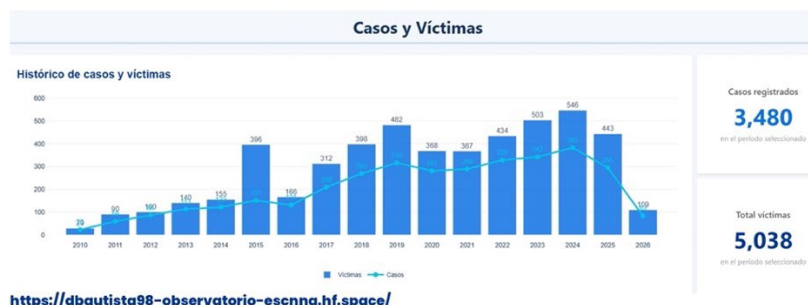
Observatorio
ESCNNA

VALIENTES
Colombia

El poder de los datos para la prevención

David Bautista explica que Valientes Colombia desarrolló un Dashboard para:

- Integrar información de diferentes fuentes.
- Identificar territorios y poblaciones con mayor riesgo.
- Analizar las distintas modalidades de explotación.
- Apoyar decisiones basadas en evidencia.



<https://dbautista98-observatorio-escnna.hf.space/>

Observatorio
ESCNNA

VALIENTES
Colombia

Estrategia: "Ojos en todas partes"

- Invita a la ciudadanía a identificar y denunciar posibles casos de explotación sexual.
- Busca romper el silencio que favorece este delito.
- Promueve la participación de toda la sociedad en la protección de niñas, niños y adolescentes.



5.11 LPPESCNA



www.mintrabajo.gov.co



**Línea de Política Pública para la
Prevención y Erradicación de la
Explotación Sexual Comercial de Niñas,
Niños y Adolescentes
(2018-2028)**

www.mintrabajo.gov.co



www.mintrabajo.gov.co



¿Qué es la ESCNNA?

Es una **vulneración** de los derechos que se materializa mediante la **utilización del cuerpo** de un niño, niña o adolescente con **finés de dominación, gratificación o lucro**, a cambio de una **retribución tangible o intangible**, o de una **promesa** de retribución para el niño, niña o adolescente.

Abarca un **conjunto de delitos** contra los **derechos fundamentales** de la niñez y la adolescencia que se pueden dar en diferentes contextos.

ICBF. Lineamiento Técnico para la atención de niños, niñas y adolescentes con derechos amenazados o vulnerados víctimas de violencia sexual

www.mintrabajo.gov.co

¿Qué es la ESCNNA?

Aunque realmente
NO ES TRABAJO
Ni forma de trabajo
infantil. SON
DELITOS y de los
peores

Una de las “peores formas de trabajo infantil” porque abarca:

- (a) formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños (...)
- (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- (d) 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 moralidad de los niños.

El Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 Ratificado por Colombia en 2005. En vigor.

www.mintrabajo.gov.co

NO DIGAS

Pornografía infantil

Turismo sexual

Reformas
pendientes
al Código
Penal

Prostitución infantil, o
trabajo sexual infantil o
actividades sexuales pagadas de NNA

SE LLAMA

Material que muestra abusos sexuales de
niñas, niños y adolescentes

*(Visual, escrito o de audio que muestre, describa o represente a una persona
menor de 18 años)*

ESCNNA en contextos de viajes y turismo

ESCNNA o utilización de NNA en
contextos de prostitución

www.mintrabajo.gov.co

NO DIGAS

Menores

Chiquis, pequeños, peques,
personitas

“Nuestros” niños o niñas

La explotación
no es una
relación
mercantil

Clientes
Empresarios, administradores,
dueños

Aportemos a la
conciencia lingüística.

SE LLAMA

Niñas, Niños y Adolescentes
O menores de “__” años

*En contexto institucional se les debe tratar
conforme a su dignidad humana, sin
diminutivos*

Las o los niños.

*Son personas sujetos de derecho con derecho de
agencia, no son propiedad de nadie.*

Explotadores sexuales directos
Explotadores sexuales indirectos,
proxenetas

www.mintrabajo.gov.co

NO DIGAS

“La niña accedió, estuvo de acuerdo o hasta lo pidió”

“Eso es normal y aceptable en esa cultura”

Esclavas sexuales, trata de blancas

Eso es lo que el NNA hace



SE LLAMA

El **consentimiento es irrelevante** en la ESCNNA y en la trata. No es ejercicio de la sexualidad, son relaciones de dominación y poder.

Son delitos de la ESCNNA sin **arreglo ni atenuación por costumbres étnicas**.

Víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual.

Es algo que LE HACEN al NNA

www.mintrabajo.gov.co



Contextos de Ocurrencia



OBJETIVOS

Generar un **marco unificado de acción** para el gobierno nacional y los gobiernos territoriales para la prevención y erradicación de la **ESCNA**



Fortalecer la articulación de las entidades públicas del orden nacional y local que permita mayor efectividad y eficacia en la prevención y erradicación de la ESCNA



Fortalecer mecanismos de judicialización que permitan adoptar las medidas de protección a las víctimas y sanción de las conductas relacionadas con la ESCNA.

Conformar alianzas de cooperación internacional en el diseño de instrumentos dirigidos a la investigación y judicialización de delitos transnacionales y a la atención de las víctimas de ESCNA.



Empoderar a la ciudadanía para prevenir y erradicar la ESCNA - mediante acciones de sensibilización y movilización.



www.mintrabajo.gov.co



EJES 1: PROMOCIÓN DE DERECHOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, PREVENCIÓN, PARTICIPACIÓN Y MOVILIZACIÓN SOCIAL

1. Objetivo

Plantear propuestas programáticas integrales y estrategias nacionales y territoriales orientadas a reconocer y garantizar los derechos y evitar que las niñas, niños y adolescentes sean víctimas de explotación sexual comercial.



1.1 Acciones

- ✓ Entornos protectores que garanticen el ejercicio de los derechos
- ✓ Transformación de prácticas culturales
- ✓ Redes de familias, redes de educadores y redes comunitarias
- ✓ Estrategias con empresas, gremios, sindicatos de "cero tolerancia a la ESCNA"
- ✓ Desarrollo de medidas legislativas
- ✓ Articulación con los comités de convivencia escolar
- ✓ Promover capacidades en los NNA para la identificación de riesgos y protección, canales de denuncia y rutas de atención
- ✓ Programas incluyentes con enfoque diferencial
- ✓ Programas de promoción y formación a miembros de la fuerza pública
- ✓ Incluir la prevención de la ESCNA en planes escolares de gestión del riesgo de las IE de educación en emergencia
- ✓ Uso de nuevas tecnologías e internet de forma responsable
- ✓ Fortalecer estrategias de prevención en los contextos identificados en la LPESCNA
- ✓ Medidas con los proveedores de servicio de internet para prevenir la ESCNA
- ✓ Participación de NNA en instancias de violencia sexual y ESCNA
- ✓ Estrategias de sensibilización, comunicación, movilización y formación con enfoque diferencial

www.mintrabajo.gov.co

EJE 2: ATENCIÓN Y RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS: ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

2. Objetivo

Brindar una atención integral a niñas, niños y adolescentes víctimas de ESCNNA para asegurar el restablecimiento de los derechos, la no repetición y evitar la revictimización en las rutas de atención intersectoriales.



2.1. Acciones

- ✓ Oferta de servicios prioritarios permanentes de atención, apoyo psico social, medico legal para víctimas y familias
- ✓ Atención de salud integral
- ✓ Articulación intersectorial para el reporte de casos y activación de rutas de atención
- ✓ Lineamientos técnicos especializados para la atención
- ✓ Acompañamiento posterior al egreso por mayoría de edad y evaluación y análisis de riesgo evitando la repetición de la victimización
- ✓ Atención diferencial a las víctimas de ESCNNA
- ✓ Facilitar educación pública gratuita y obligatoria
- ✓ Estrategias en el marco del SNBF para la atención a las víctimas y participación en procesos de formación
- ✓ Atención integral especializada a NNA víctimas de ESCNNA desvinculados del conflict armado
- ✓ Canales de denuncia para funcionamiento a 24 horas a nivel nacional

www.mintrabajo.gov.co

EJE 3: JUDICIALIZACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LOS EXPLOTADORES SEXUALES

3. Objetivo

Articular la institucionalidad estatal en virtud de garantizar el derecho a la justicia y reparación integral de los niños, niñas y adolescentes que hayan sido víctimas de los delitos relacionados con explotación sexual; así mismo, visibilizar y emprender estrategias útiles que permitan incrementar la denuncia y facilitar a operadores judiciales la investigación y condena de los victimarios.



3.1. Acciones

- ✓ Reporte, bloqueo y desmonte de materiales y contenidos relacionados con ESCNNA en los entornos TIC y su respectiva denuncia
- ✓ Garantizar medidas de protección y seguridad a las víctimas y sus familias
- ✓ Fortalecer estrategias de investigación proactiva que adelanta la Policía y Fiscalía General de la Nación
- ✓ Espacios de formación e intercambio de conocimientos entre fiscales y Policía Judicial con enfoques diferencial, curso de vida y diferencial
- ✓ Identificar los puntos geográficos de ocurrencia, grupos delincuenciales, tiempos de operación que den tiempo de modo y lugar en que ocurren los hechos criminales
- ✓ Espacios de diálogo intercultural con comunidades y autoridades indígenas para el reconocimiento de conductas delictivas de ESCNNA
- ✓ Articulación con Defensoría del Pueblo para representación jurídica a las víctimas
- ✓ Guía de investigación y judicialización de delitos de ESCNNA

www.mintrabajo.gov.co



Trabajo

EJES TRANSVERSALES



Trabajo



Canales de denuncia

 **Canales para reportar**

Chat

-  [Fiscalía](#)
-  icbf.gov.co/atencion-whatsapp

Web

-  [A denunciar \(Policía\)](#)
-  Teprotejo.org

Apps

-  [LibertApp](#)
-  [Te protejo app](#)

Correo

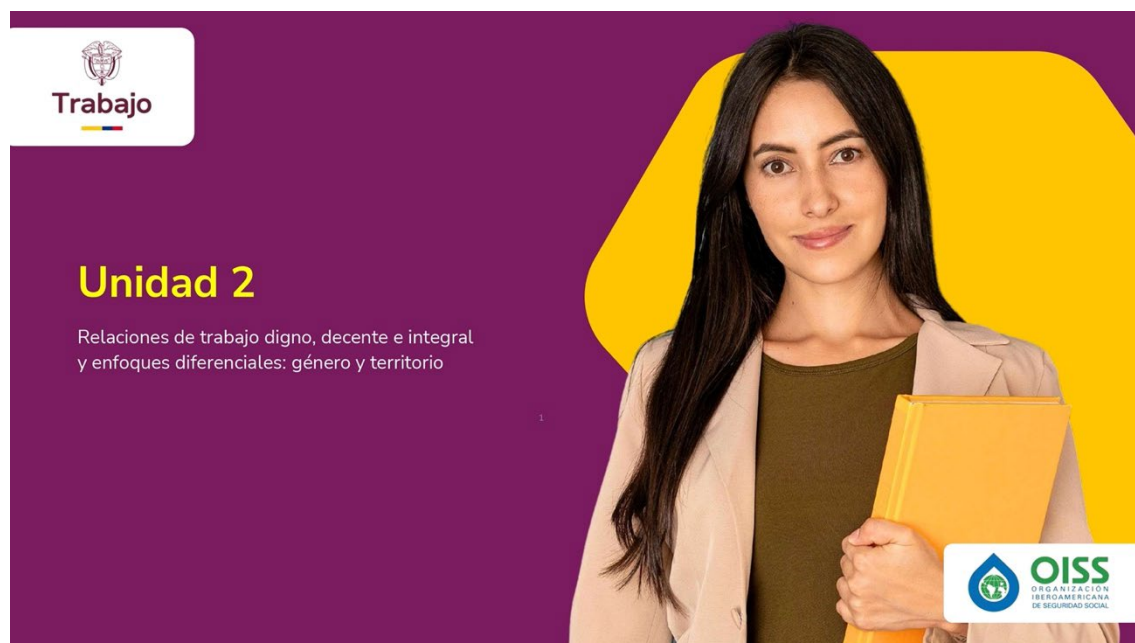
-  noalatrata@procuraduria.gov.co
-  denunciaanonima@fiscalia.gov.co

 **Informa cualquier situación sospechosa**



www.mintrabajo.gov.co

5.12 Trabajo digno decente e integral y enfoques diferenciales



Contextualización
Relaciones de trabajo
digno, decente e
integral y enfoques
diferenciales: género y
territorio.



Problemáticas que aborda la reforma:

Trabajo digno, integral y decente como principio fundante del Estado Social de Derecho.

01

Importancia de los enfoques diferenciales en las relaciones laborales.

Relaciones laborales desde la integración y protección de poblaciones históricamente excluidas.

Articulación entre trabajo decente, derechos humanos y desarrollo territorial, sostenible e incluyente.

Escenario latinoamericano de informalidad laboral

América Latina presenta elevados índices de empleo informal.

01

Predominio de:
Trabajo precario.
Subempleo.
Desprotección social.

02

Impactos diferenciados por género:
Feminización de la informalidad. Acrecentado por el escenario del trabajo doméstico-hogar.
Sobrecarga de trabajo de cuidado.

En zonas rurales persisten:
Baja productividad.
Pobreza multidimensional.
Déficit de derechos laborales.

03

Agenda regional impulsada por la OIT:
Trabajo decente.
Igualdad. Enfoque de género, étnico y ambiental en las relaciones de trabajo.
Inclusión productiva.

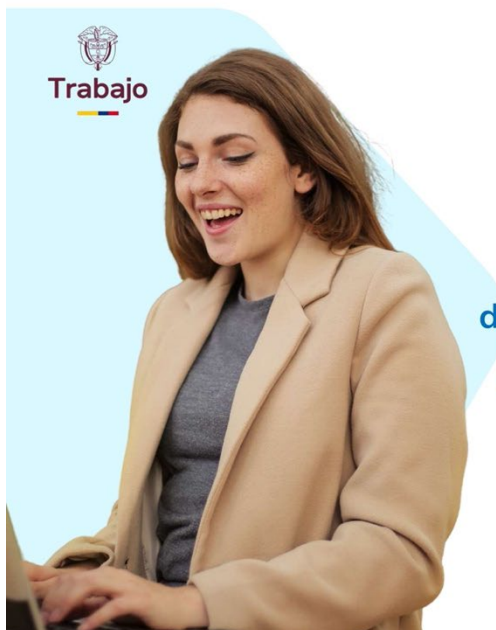
Medidas afirmativas en relaciones de trabajo



Inclusión laboral (medidas para promover la formalización. Capítulo IV).
No discriminación (límites a la subordinación- Art 16-18,).
Economías y sociedades sostenibles (empleos verdes y azules- entornos laborales flexibles. Capítulo VI)

Enfoques diferenciales:
Género.
Étnico.
Territorial.
Ambiental.

Acciones afirmativas concretas dirigidas a:
Mujeres trabajadoras rurales y cuidadoras.
Jóvenes trabajadores.
Campesinado y trabajadores en la ruralidad.
Poblaciones vulnerables (personas



Escenario internacional e instrumentos que impactan a la reforma desde los enfoques diferenciales en derechos humanos y promueven el desarrollo incluyente

5



- Articulación con:
 - Constitución de la OIT-1919. Principio de “trabajo de igual valor, salario igual”.
 - Convenio 100 OIT. Igualdad salarial: “trabajo igual, salario igual”. Ley 54 de 1962
 - Convenio 111 OIT (no discriminación entre hombres y mujeres). Ley 22 de 1967.
 - Convenios 87 y 98 sobre relaciones colectivas del trabajo, negociación y libertad sindical.

Objetivos del desarrollo sostenible:

6

- Objetivo 5. Igualdad de género
- Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico
- Objetivo 10. Reducción de las desigualdades
- Objetivo 12. Producción y consumo responsables
- Objetivo 13. Acción por el clima
- Objetivo 16. Paz Justicia e instituciones sólidas (relaciones desde el sindicalismo y el diálogo social)



Diagnóstico de la informalidad laboral y las condiciones de igualdad en el trabajo en Colombia (1990-2025)

Persistencia histórica de altas tasas de informalidad laboral.

Concentración de informalidad en:

Zonas rurales.
Mujeres.
Poblaciones étnicas.
Jóvenes y trabajadores por cuenta propia.

Algunos datos:

Existencia de brecha salarial: Mujeres ganan 80% de lo que ganan los hombres (trabajo igual, salario igual-A trabajo de igual valor, salario de igual valor). (Sánchez, 2025, 197).

Desempleo: 14% mujeres- 8,9% hombres (2024).

Informalidad: 55,9% formalidad en todos los trabajos (2024). Cifras del DANE (citado por Atehortúa et al, 2025, 264)

Formalidad. 40% mujeres – 60% hombres.

Trabajo doméstico: 90% mujeres- 10 % hombres (Sánchez, 2025).

Centros poblados rurales: 84% informalidad.

Débil acceso a seguridad social y protección laboral.

Brechas territoriales entre regiones urbanas y rurales.

Incremento de formas atípicas de trabajo digital y tercerización.

Taller

Aplicación de los principios de la OIT en las relaciones de trabajo.

¿Qué significa y cuales son las diferencias entre los principios de “trabajo igual, salario igual” y “trabajo de igual valor, salario igual”?

La diferencia esencial entre los dos principios presentados radica en que en el principio de “trabajo igual, salario igual” se comparan las tareas que desempeñan los trabajadores objeto de examen, es decir, se compara un trabajador A respecto de un trabajador B en cuanto a sus desempeños. En el principio de “trabajo de igual valor”, en cambio, se realizan evaluaciones sobre los cargos, no sobre las personas, es decir, se compara el cargo A respecto del cargo B. En este principio, se busca encontrar el valor inherente a cada puesto de trabajo.

En el principio de “igual trabajo” se establece que lo que hace un trabajador es igual a lo que hace otro; hay identidad de labores. En el principio de “trabajo de igual valor”, se establece si dos cargos o puestos de trabajo tiene la misma importancia, sin considerar si son comparables o si hay equivalencia.

Texto extraído de: Sánchez, C. (2025). El principio de equidad en la remuneración en el desarrollo de la justicia social y los derechos humanos, en Camacho y Torres (Ed.) *Trabajo decente y justicia social* (pp. 181-202). Universidad del Rosario. p. 195

De acuerdo con el extracto anterior, explique con un ejemplo desde su experiencia o conocimiento práctico, en qué consiste la diferencia entre los principios internacionales de la OIT sobre equidad laboral en la remuneración y trato equitativo en el salario. Exponga el ejemplo real o ficticio en 500 palabras.

Acciones y medidas contra la informalidad y la precariedad laboral

Enfoques en:

- Formación en el trabajo. El aprendiz como trabajador y el contrato de aprendizaje
- Trabajo doméstico desde el enfoque de género
- Trabajo en la ruralidad y el campesinado como sujetos de especial protección
- Trabajador con discapacidad
- Trabajador migrante
- Inclusión de las víctimas del conflicto en el escenario de las relaciones de trabajo
- Mujer y sindicalización

Contrato de aprendizaje según la Ley 2466.

Respuesta a la necesidad de corregir las brechas de informalidad laboral (mujeres y jóvenes trabajadores).
Fortalecimiento del carácter laboral y formativo del trabajador.
Reconocimiento de garantías mínimas para aprendices. ★★★★★

Protección en:

- Seguridad social.
- Riesgos laborales.
- Condiciones dignas de formación.

Relación entre educación, productividad y empleo. ★★★★★

El contrato de aprendizaje es definido como un tipo de relación laboral a término fijo no superior a 3 años. Art. 21. Condiciones para participar en el giro ordinario de las actividades de la empresa.

Beneficios:

Sostenimiento mensual. Entre el 75% - 100% del SMLV.

Afiliación a la seguridad social integral.

Vinculación desde la formación dual o formación tradicional.

El apoyo de sostenimiento no podrá ser regulado por convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales. ★★★★★
Estudiante universitario: apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a 1 SMLMV.

Trabajo doméstico y protección laboral

-Realidad crítica (y permanente) sobre las niñas y mujeres trabajadoras:

-Intrínseca relación con el trabajo infantil y la migración.

-Condiciones de vulnerabilidad intensificadas por contextos de pobreza extrema, sometimiento, ausencia oportunidades educativas, y dominación-maltrato (padres/empleadores).

-Preservación de estándares y patrones morales. Se relega a la niña/mujer a relaciones de cuidado de terceros y esfera privada.

-Conectado históricamente con condiciones de discriminación de la mujer.

-Dependencia de normas civiles y comerciales -ante ausencia de normas laborales-, que permitan el trabajo infantil o familiar sin reconocimiento laboral.

"En el caso del trabajo doméstico, las expectativas de vida, los deseos y los anhelos de las niñas y mujeres empleadas era encaminados por las concepciones de vida y buenos modales que tenían sus empleadores. Así, puede entenderse la condición de niña interna como una forma de cautiverio de las mujeres. De acuerdo con Lagarde-y-de-los-Ríos (2005), la opresión de las mujeres se funda sobre el cuerpo vivido, su sexualidad, sus atributos y sus cualidades. Estas características han sido normadas, disciplinadas y puestas a disposición de las sociedad y del poder, sin tener en cuenta la voluntad de las mujeres, sobre todo en aquellas mujeres empleadas del servicio doméstico, donde ha existido una falta de reconocimiento sobre sus derechos su ciudadanía y sus derechos básicos como seres humanos y trabajadoras." (Niño, 2025, 80-81).

Efectos y contexto de la reforma al trabajo doméstico

Implementación del Convenio 189 de OIT- Ley 1595 de 2012.

Reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo digno. Art. 33.

Medidas de formalización laboral: contrato de trabajo por escrito (alta fuente de informalidad).

- Garantías:
 - Seguridad social.
 - Jornada laboral.
 - Descanso.
 - Protección contra discriminación.

Protección reforzada a mujeres trabajadoras domésticas.

Cumplimiento de estándares internacionales de igualdad.

Impacto del trabajo doméstico en las políticas públicas del Ministerio del Trabajo y organismos de concertación y diálogo.

Decreto 1527 de 2024: Política Pública de Trabajo Digno y Decente.

Trabajadores o trabajadoras: Son personas naturales que desempeñan cualquier actividad física o intelectual ligada a la producción, extracción, transformación o intercambio de bienes o servicios, que comprende el trabajo rural, el trabajo agropecuario, el trabajo familiar y comunitario, el trabajo informal, el trabajo en las economías populares, el trabajo doméstico, de cuidado remunerado y no remunerado, el trabajo migrante, entre otras.

-Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales- Ley 1788. Garantizar condiciones de seguimiento, verificación y participación de los trabajadores domésticos en la definición de formalización laboral..

Trabajo en plataformas digitales y política pública

- Reconocimiento de nuevas formas de trabajo digital.

-Necesidad de protección frente a:
Precarización.
Deslaborización- informalidad en seguridad social y riesgos laborales.
Invisibilidad contractual.

- Decreto 1527 de 2024: Política Pública de Trabajo Digno y Decente.

Principios:
Inclusión.
Protección social.
Formalización y equidad territorial.

Artículo 24 Ley 2466.

-Definición de trabajadores digitales en servicios de reparto.
-Plataforma digital
-Modalidad de vinculación con la empresa de plataformas (dependiente o independiente).

- Retos regulatorios en economía digital.

Policía administrativa en relaciones de trabajo. Funciones del Ministerio del Trabajo en apoyo del MINTIC (herramientas tecnológicas).

Teletrabajo y protección a víctimas - Ley 1221 de 2008

- El teletrabajo permite:

-Inclusión laboral
-Protección territorial
-Continuidad productiva
-Flexibilidad laboral

Relación con enfoque diferencial

Favorece poblaciones:

-Desplazadas
-Mujeres (y hombres) cuidadoras
-Personas rurales

Trabajo campesino en Colombia - Diagnóstico

15



Contexto global en derechos humanos de la población campesina

-Compromiso de los Estados de formular políticas orientadas a alcanzar: i) Buena salud y bienestar, ii) agua limpia y salubridad, iii) reducción de las desigualdades, iv) comunidades sostenibles y v) preservación de la vida sobre la tierra.

Estos puntos corresponden con las metas 3, 6, 10, 11 y 15 identificadas por las Naciones Unidas.

-Contexto del trabajo rural en Colombia:

1. Demanda de condiciones de trabajo decente e integral en la ruralidad.

16

Alta informalidad laboral rural.

Limitado acceso a: seguridad social, salud y pensiones.

Precariedad en ingresos.

Déficit de infraestructura rural.

Persistencia de desigualdades territoriales.

2. Implementación del Acuerdo de paz en las relaciones de trabajo en las regiones y áreas rurales.

3. *Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación, Pública y el Acceso a la justicia en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe*, aprobado en Escazú, Costa Rica en 2018.

Declaración de Naciones Unidas sobre Derechos Campesinos

- Aprobada por la ONU en 2018.

Reconoce a los campesinos y a la población trabajadora en lo rural, entre otros, derechos relacionados:

- Al trabajo digno.
- A condiciones laborales justas.
- A organización sindical.
- A seguridad social.

Mínimos de estándares laborales desconocidos históricamente en el trabajo rural.

17

- Efectos de la Declaración:

-Protección frente a explotación laboral.

-Reconocimiento internacional del campesinado.

-Protección de trabajadores rurales como sujetos de derechos humanos.

-Relación entre trabajo y dignidad humana.

Necesidad de enfoque diferencial constitucional: género y territorio

- Mujeres rurales enfrentan:

- Brecha salarial.
- Sobrecarga de cuidado.
- Menor acceso a tierra.

- El territorio influye en:

- Acceso a empleo.
- Servicios públicos.
- Protección institucional.
- Preservación de relaciones ecosistémicas desde el trabajo campesino y el papel del trabajador rural.

18

- Necesidad de políticas laborales territoriales diferenciadas.
- Necesidad de una mirada a las relaciones laborales desde un enfoque interseccional (condición de mujer –campesina). Sentencia SU-176 de 2025.
- Condición de la mujer trabajadora campesina: concordancia e integración de la mujer campesina trabajadora desde la inspección rural

- Recordemos:

Resolución 4179 de 2025 del Ministerio del Trabajo

Inspección rural: prioriza la protección de los derechos laborales de la población trabajadora rural y campesina. Esta modalidad comprende tres tipos de inspección:

a. Inspección Preventiva con Acuerdo, plan de mejora y seguimiento: dirigida a pequeños productores del sector agropecuario.

b. Inspección general y/o reactiva a la agroindustria: enfocada en empresas medianas y grandes del sector agroindustrial, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

c. Asistencias Técnicas en zonas rurales: desarrolladas en el marco del cumplimiento del Acuerdo de Paz- Zonas PDET. Promueve la formalización laboral y la garantía de los derechos laborales en el territorio.



Antecedentes constitucionales y evolución de la noción y protección del campesinado

-Histórica invisibilización jurídica del campesinado.

-Evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional.

-Reconocimiento del campesino como sujeto de especial protección (ver línea normativa y jurisprudencial).

19

Relación entre:

-Tierra- Trabajo.

-Soberanía alimentaria- formas de producción alternativa a los procesos y formas dominantes de producción.

-Relaciones de justicia ambiental.

-Aprendizajes desde la *Vía campesina* y el *Buen vivir*.



Artículos 64 y 65 de la Constitución

- Reconocimiento del campesinado como titular de protección constitucional reforzada y de sujeto de derechos desde la perspectiva individual y colectiva.
- Constitucionalización del desarrollo del campesinado como sujetos de especial protección (cambios jurisprudenciales).

Protección estatal al trabajo agrario.

- Garantía de acceso progresivo a:
 - Tierra.
 - Crédito.
 - Asistencia técnica.
 - Comercialización.

20

Protección de las vías alternativas de producción alimentaria-
Noción de soberanía alimentaria desde el campesinado.
Sentencia C-077 de 2017.

Trabajo digno e integral en la ruralidad

- El trabajo rural debe garantizar:
 - Dignidad.
 - Estabilidad.
 - Protección social.
 - Participación.
- Integración de nociones de:
- Justicia social.
 - Equidad territorial.
 - Sostenibilidad ambiental.
- Centralidad del campesinado en el desarrollo nacional.

21

Derechos laborales en zonas rurales- Formación y acceso a educación

Derecho a:

- Salud ocupacional.
- Salario justo.
- Condiciones seguras.
- Participación en organizaciones colectivas.

Protección especial a mujeres rurales y pueblos étnicos.

Garantía de igualdad y no discriminación.

Formación de trabajadores agrarios y rurales

Contexto: 84% informalidad en zonas rurales.

Cerca de 3 millones de personas trabajadoras en zonas rurales. 61% reciben menos de 1 SMLV (*Exposición de motivos Ley 2466 de 2025*)

Riesgos de migración forzada interna. Mayor vulnerabilidad para niñas y niños y mujeres de ingresar a escenarios de precarización laboral o trabajo infantil.

-Fortalecimiento de capacidades productivas rurales. Acceso a formación técnica y tecnológica. Capacitación con enfoque territorial.

-Vinculación entre:
Educación.
Producción.
Desarrollo rural.

22

Facultades de intervención económica y de policía administrativa: prevención y acción

Competencias compartidas. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. Art. 31 Ley 2466.

Creación del trabajo rural: diseño, formulación e implementación del programa para la formación en el trabajo rural.

Conservación y preservación de saberes (actividades pecuarias, agrícolas, forestales, apícolas, pesqueras, agroecológicas y otras semejantes).

-Priorización de la implementación del trabajo rural en los municipios PDET.

23

Objetivos de la capacitación rural

Optimizar condiciones de empleabilidad rural.

-Reducir pobreza y exclusión.

-Promover sostenibilidad ambiental.

-Fortalecer economía campesina.

-Enfoque de género en la protección del trabajo femenino rural. Incentivar asociatividad y economía solidaria.

-Reducir brechas urbano-rurales.

-Preservación de los saberes y conocimientos empíricos ancestrales.

- Papel principal del **sector trabajo** en garantizar la efectividad del programa de formación: Ministerio del Trabajo y SENA. Art. 31

Facultades de intervención económica y de policía administrativa: prevención y acción

Enfoque diferencial sobre mujeres y campesinos en el trabajo rural

Inclusión de:

Mujeres campesinas.

Jóvenes rurales.

Comunidades étnicas.

Campesinado y trabajadores de áreas rurales.

Reconocimiento de saberes ancestrales.

Formación adaptada al territorio.

Integración de la protección y preservación ambiental y sostenibilidad en relaciones de trabajo rural.

Participación comunitaria en procesos formativos.

24

Impacto esperado de la formación rural

-Formalización progresiva del empleo rural.

-Incremento de productividad agraria.

-Garantía de seguridad alimentaria.

-Reducción de desigualdades regionales.

-Fortalecimiento de derechos laborales rurales.

-Consolidación del trabajo digno en el campo.

Trabajador con discapacidad desde la reforma

25



Marco internacional del trato igualitario en relaciones laborales

Consideración de tratos no discriminatorios y relaciones equitativas en el trabajo.

- Convenio 111 OIT. Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

26

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)

3. (...) los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

-Convenio 19 de 1925. Igualdad de trato. Ley 129/31.

-Convenio 159 de 1983. Readaptación profesional y el empleo (personas "inválidas")-Ley 82/88.

Deberes derivados del enfoque diferencial hacia el trabajador con discapacidad:

Empleadores:

Adopción de acciones afirmativas en el debido proceso aplicable a los trabajadores con discapacidades.
Implementar la vinculación paulatina de trabajadores con discapacidad.
Abstenerse de implementar acciones discriminatorias bajo el argumento del *ius variandi*. Art. 16 Ley 2466.
Garantizar la participación de personas con discapacidad en organizaciones sindicales.

Ministerio del Trabajo:

Acciones de policía administrativa con enfoque diferencial.²⁷

A considerar: Resolución 1197 de 2024. Regula el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD)

Registro y seguimiento a casos de empleabilidad de personas con discapacidad -Ley 2466 de 2025-.

Terceros:

-Organizaciones sindicales.
Deberán prever espacios de participación e inclusión.

-Unidad de Servicio Público.
Fomentar un programa para la promoción de la empleabilidad desde la inclusión.



Trabajador migrante y víctimas del conflicto

Inclusión de población migrante trabajadora y personas víctimas del conflicto armado en Colombia como partes de la relación laboral

Reforma en materia de población migrante y víctimas del conflicto armado.

-Regula inclusión de población vulnerables como parte de las relaciones laborales.

-**Objetivo central:** garantizar equidad, formalización y protección laboral.



Trabajadores migrantes. 2010-2025

Antecedentes:

Bajo incentivos para la promoción de la empleabilidad en el sector productivo (Servicio Público de Empleo, 2025).

Corte Constitucional colombiana:

Sujetos de especial protección.

Exigencias de acciones diferenciales concretas por las autoridades administrativas.

Colombia: país destinatarios de población migrante. Población venezolana.

Política pública del Trabajo Digno y Decente: [Son] *sujetos de especial protección constitucional*. Adopción de criterios de protección constitucional de la jurisprudencia de las altas cortes.

Retos de la Ley 2466 de 2025:

Reconocimiento como sujetos laborales.

Superación del vacío interno. Ausencia de normas incluyentes desde las relaciones laborales y migración.

Acciones afirmativas: Programas de empleo con enfoque diferencial. Artículo 15#14. Coordinación sector empresarial y la Unidad del Servicio Público de Empleo.

-Protección del trabajador migrante. Art. 37.

Documento conceptual OIM-SNE 2000:

Enfoque de cierre de brechas para integración laboral.

Trabajadores migrantes. Soportes y marco de inclusión de los trabajadores migrantes desde los derechos humanos:

- Jurisprudencia y doctrina internacional

Normas internacionales: Convenio OIT 97 y 143 sobre migrantes trabajadores. No adoptados en Colombia.

Aplicación práctica: Refuerza la obligación estatal de proteger contra explotación y discriminación.

Política Pública del Trabajo digno y decente (Decreto 1527 de 2024):

Implementación de una política nacional de protección de los trabajadores orientada a la lucha contras las relaciones de trabajo encubiertas.

Destinatarios: trabajadores y trabajadoras más vulnerables, los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), Santiago, República de Chile, el 10 de noviembre de 2007- Ley 2103 de 2021.

Sentencia C-447 de 2022. Inclusión del trabajador migrante como destinatario de la seguridad social.

Trabajadores víctimas del conflicto armado en Colombia en las relaciones de trabajo

Sujetos de especial protección constitucional. Sentencia T-025 de 2004 y autos de seguimiento con enfoque y atención diferencial- Ley 1448 de 2011.

Reconocimiento especial: la Ley 2466 establece prioridad en acceso a empleo formal.

Medidas de protección: Garantías de seguridad social y acompañamiento psicosocial.

La Ley 2466 complementa el concepto de reparación y aplicación de enfoque diferencial sobre las víctimas con medidas de reparación integral desde lo administrativo o lo judicial al incluir a las víctimas como destinatarias de formas de inclusión laboral.

Retos:

Silencio sobre enfoques diferenciales en fuentes de trabajo sobre víctimas (casos de trabajo en población étnica, afrodescendiente y Rrom). Así como la prevención y erradicación del trabajo infantil de población víctima y menores de 18 años.

Trabajadores víctimas del conflicto armado en Colombia en las relaciones de trabajo. Clínica jurídica.

Aproximación a la población víctima desde la reforma laboral

Acciones afirmativas: inclusión en proyectos públicos y privados.

Cierre de brechas: programas de capacitación y reintegración laboral.

Construcción de paz: el empleo como herramienta de reconciliación social.

Caso T-531 de 2024. Escenario constitucional sobre protección e inclusión a personas víctimas del conflicto como destinatarios de protección desde relaciones de trabajo y ayuda humanitaria. Condena al Ministerio del Trabajo.

Los accionantes eran víctimas del conflicto armado y su incapacidad laboral tenía pleno nexo causal con este.

Para revisar: protocolos de atención a víctimas del conflicto. Políticas de prevención del daño en la entidad.

Conclusiones

- La Ley 2466 de 2025 fortalece el trabajo digno y decente.

Los enfoques diferenciales permiten mayor inclusión laboral.

Respuesta a compromisos internacionales en la adaptación de enfoques de género sobre la mujer trabajadora en la ruralidad, el trabajo doméstico y el cuidado de personas, así como del trabajador informal y los trabajadores en zonas rurales y población campesina.

Obligaciones de los sectores de la administración pública (sector trabajo) de adoptar acciones concretas hacia la mujer (enfoque interseccional).

El campesinado y trabajadores rurales reciben protección constitucional reforzada.

La Ley 2466 de 2025 adopta el criterio de trabajadores migrantes como destinatarios de protección constitucional reforzada desarrollado por la jurisprudencia constitucional ante vacío en la incorporación de instrumentos de OIT relacionados con el trabajador migrante.

La población víctima del conflicto debe ser incluida desde un trato preferencial en las políticas públicas y acciones diferenciales que adopten el Estado y el sector real de la economía.

5.13 Relaciones y derechos individuales.



Unidad 3

Relaciones y derechos individuales del trabajo; jornada, trabajo nocturno y horas extras



Contrato a término indefinido como regla general

Artículo 5

El contrato a término indefinido se establece como la forma principal de vinculación laboral. Modificación del artículo 46 del CST. Se busca reducir:

- La precarización laboral.
 - El uso excesivo de contratos temporales.
- El vínculo laboral permanece mientras subsistan:
- Las causas que originaron el trabajo.
 - La necesidad del servicio.

Impactos principales

- Mayor estabilidad laboral.
- Fortalecimiento de la seguridad social.
- Incentivo a la formalización del empleo.
- Mayor protección al trabajador.

Compromiso con la justicia social

"La justicia social, entonces, apunta a disminuir los márgenes de exclusión y discriminación, así como a combatir la pobreza y la desigualdad. Para algunos, se asimila al concepto de igualdad de oportunidades para que cada individuo reciba de acuerdo con sus propios méritos en condiciones similares para todos, en los que se garantice nivel educativo y no se promueva la discriminación por ningún motivo." (Sánchez, C., 2025, 183)



Política Pública “Comprometidos con el trabajo digno y decente”.

Decreto 1527 de 2024

Principio del Trabajo digno y decente: “El trabajo digno y decente es aquel que permite a través del acceso a oportunidades de empleo con ingreso justo, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo tales como el de asociación e igualdad en el trato entre mujeres y hombres, así como del diálogo social, contribuir a los propósitos de desarrollo, justicia social y construcción de paz”.

La Política Pública de PIVC (Resol. 345 de 2020) comprometidos con el trabajo decente, tiene como objetivos específicos los siguientes:

Contribuir a los procesos de formalización laboral para la satisfacción de las pretensiones de acceso a un trabajo digno, estable y decente.

Incidir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo

El énfasis de la reforma sobre la extensión del contrato a término indefinido y condiciones de trabajo mínimo y decente se engrana e impacta principios y objetivos específicos de las políticas públicas del MINTRA.

3

Regulación de contratos

Limitaciones a otras modalidades de contratación:

Contrato a término definido:

- Debe constar por escrito.
- Tiene límite máximo de duración de 4 años.
- Requiere preaviso para terminación.

Régimen de “transición”.

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

- Regula renovaciones sucesivas.
- Busca impedir encadenamientos indefinidos de contratos temporales.
- Favorece la transición hacia contratos indefinidos.

Contrato por obra o labor

Debe especificar claramente:

- La obra.
- La actividad contratada.
- El tiempo estimado.

Trabajo ocasional o transitorio

Solo procede para necesidades excepcionales y temporales.

Finalidad: evitar simulación laboral y promover relaciones laborales formales.

4

Modificaciones a las formas de vinculación laboral

01

La Ley 2466 fortalece mecanismos de formalización laboral mediante:
 Preferencia por contratación indefinida.
 Restricción del abuso de contratos temporales.
 Claridad en las funciones y duración contractual.
 Protección de derechos mínimos laborales.
 Reconocimiento de estabilidad laboral reforzada.

02

Las actuaciones del Ministerio del Trabajo tendrán mayor control sobre:
 Fraude laboral.
 Intermediación indebida.
 Desnaturalización contractual.

Formalización laboral y trabajo decente

Promoción de la formalización laboral

Enfocado en fortalecer (o crear) los vínculos laborales en los casos de:
 -Trabajo doméstico (trabajo del hogar)
 -Trabajador dependiente en condiciones de vulnerabilidad
 - Madres comunitarias (padres comunitarios(?)). Priorización como trabajadoras oficiales que recibirán un salario mínimo.
 Personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE)

La reforma busca disminuir:

- Informalidad laboral.
- Contratación precaria.
- Evasión de obligaciones laborales.

01

BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES

- Acceso a seguridad social
- Estabilidad económica
- Protección frente a despidos arbitrarios

02

BENEFICIOS PARA EL ESTADO

- Mayor control e inspección laboral.
- Incremento de aportes al Sistema de seguridad social.
- Cumplimiento de estándares de trabajo decente

Debido proceso disciplinario en relaciones laborales

La reforma incorpora reglas para aplicar sanciones disciplinarias. Fortalecimiento del debido proceso en las relaciones laborales. Modificación del artículo 115 CST. Constitucionalización del derecho laboral a través de la incorporación de estándares constitucionales en el debido proceso disciplinario interno.

01

Principios del debido proceso incluidos en el proceso disciplinario interno: derecho a la defensa, derecho de contradicción, comunicación formal de los cargos, presentación de descargos, decisión motivada, posibilidad de una segunda instancia.

02

Objetivo: procesos disciplinarios transparentes, justos, respetuosos de los derechos fundamentales.

03

Impacto en las empresas: deben ajustar procedimientos internos, capacitación de personal responsable de talento humano, documentar adecuadamente procesos.



Actualización del reglamento

interno de trabajo

La reforma exige armonizar los reglamentos internos con:
Los nuevos derechos laborales.
El debido proceso disciplinario.
Las garantías constitucionales.

Aspectos relevantes

Claridad en sanciones y procedimientos.
Prevención de discriminación y acoso laboral.
Protección de derechos fundamentales.
Transparencia organizacional.

Importancia

El RIT se convierte en una herramienta:

- ✓ Preventiva.
- ✓ Pedagógica.
- ✓ De cumplimiento normativo.



Relación con la Política Pública PIVC 2020-2030 Comprometidos con el Trabajo Decente 2020 - 2030

Relación principal

La Ley 2466 fortalece objetivos de la PIVC:
Formalización laboral.
Protección de derechos laborales.
Prevención de vulneraciones.
Fortalecimiento institucional.

Acciones complementarias

Mayor capacidad inspectiva.
Seguimiento al cumplimiento empresarial.
Promoción de ambientes laborales dignos.

Resultado esperado

Reducción de la informalidad y fortalecimiento del trabajo decente en Colombia.

Unidad 3

Jornada del trabajo, trabajo nocturno y
horas extras



Introducción y objetivo

Impacto de la reforma laboral sobre la jornada laboral, prestaciones salariales y obligaciones del empleador por el trabajo decente

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ahondar sobre los principales cambios en:

01

Jornada de trabajo (diurno y nocturno), horas extras, recargos salariales, obligaciones del empleador y tercerización laboral

02

Comparación entre la regulación anterior del Código Sustantivo del Trabajo y las novedades introducidas por la Ley 2466 de 2025.



Valor de la jornada de trabajo en las relaciones laborales

La jornada de trabajo surge como un derecho a la limitación de la potestad del empleador para definir las condiciones de trabajo. Desde la visión del trabajo como un *medio ambiente laboral* (Bianciotto, 2023) se hace contrapeso a la noción del trabajo como estructura de producción.

De acuerdo con Vallejos, citado por Bianciotto: *Los capitalistas intentaban obtener las utilidades máximas a base de hacer trabajar al obrero el mayor número de horas posible, en jornadas de catorce y dieciséis horas diarias, sin descanso, sin vacaciones. No solamente explotaban a los adultos, se hacía trabajar a los niños desde los ocho años en adelante, en fábricas con jornadas agotadoras, en condiciones de una gran insalubridad, a cambio de salarios de miseria.*

La discusión por la jornada de trabajo empieza a darse durante el siglo XIX. Se concebía, desde una *noción tradicional* (Bianciotto, 2023, 82), que la jornada de trabajo debía estar condicionada al proceso productivo.

Mayor producción > jornada de trabajo. La compensación del trabajo debía resultar del mayor esfuerzo y dedicación del trabajador.

Desde la *concepción renovadora* el trabajador es visto desde una dimensión integral. Siglo XX.

Al integrar la relación laboral como parte de las relaciones de seguridad social, el trabajador se ve desde una dimensión humana, física, moral. Esto incluye no verlo solo desde la dimensión productiva sino desde su condición física, psíquica y mental.

Realidad de la jornada de trabajo en Colombia

Carga global del trabajo

Mujeres 13, 3 horas por día
Hombres 10,4 horas por día

Horas de descanso (ocio-tiempo libre)

Mujeres 2, 7 horas por día
Hombres 5,6 horas por día

Régimen anterior (CST antes de Ley 2466)

Leyes 789 de 2002 y 1846 de 2017

Jornada diurna:

6:00 a.m. - 9:00 p.m.

Jornada nocturna:

9:00 p.m. - 6:00 a.m.

Recargo nocturno:

35% sobre hora ordinaria.

Nuevo régimen - Artículo 10 Ley 2466 de 2025

Jornada diurna:

6:00 a.m. - 7:00 p.m.

Jornada nocturna:

7:00 p.m. - 6:00 a.m.

IMPACTO

- Aumento de horas con recargo nocturno
- Mayor protección al descanso y salud del trabajador.
- Consideración de la noción de ocio del trabajador o tiempo libre como relevante para el funcionamiento y operatividad de la relación de trabajo.

13

Jornada máxima legal

01

Antes

Jornada máxima:

48 horas semanales.

Modificada gradualmente por la Ley 2101 de 2021.

Después - Artículo 11 Ley 2466 de 2025

Máximo:

42 horas semanales.

8 horas diarias.

Distribución:

Entre 5 y 6 días.

Día de descanso obligatorio.

Sin disminución salarial.

02

Excepción para la jornada del menor de 18 años trabajador:

- Entre 15 y 17 años: jornada diurna de 6 horas (máximo 30 horas a la semana)

- Entre 17 y 18 años: jornada de 8 horas diarias (máximo 40 horas a la semana)

- Diapositiva 7

Jornadas flexibles

Puede pactarse como excepción al máximo de 8 horas diarias:

- Mínimo 4 horas continuas.

- Máximo 9 horas diarias.

Sin recargo suplementario si no excede promedio semanal de 42 horas.

Finalidad

Conciliación vida-trabajo.

Protección de salud física y mental.

Incluir una dimensión interdisciplinar del trabajo. No se trata de una estructura productiva

14

Fundamentación doctrinal y protección al trabajador

01

Según estudio sobre la estructura horaria de la jornada de trabajo:
La jornada laboral es límite al poder empresarial.
Las jornadas extensas afectan:
Salud.
Descanso.
Vida familiar.
Medio ambiente laboral.
Concepto de medio ambiente laboral
Se entiende como:
Condiciones físicas.
Condiciones psicológicas.
Equilibrio entre productividad y dignidad humana

02

Relación con la reforma
La Ley 2466 fortalece:
Descanso efectivo.
Menor exposición a jornadas excesivas.
Protección integral del trabajador.

Horas extras: regulación y límites

Régimen anterior

Horas extras permitidas:

- Máximo 2 diarias.
- Máximo 12 semanales

Ley 2466 de 2025- Art.12

Mantiene:

Tope máximo:

- 2 horas diarias.
- 12 semanales

Tipo de recargo

Extra diurna:

- 25%.

Extra nocturna:

- 75%.





Norma anterior

Artículo 162. 2 CST

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo por conducto del Departamento Nacional o de una autoridad delegada, sin pasas de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario.

Norma actual

Artículo 12 Ley 2466. Modifica el numeral 2 del artículo 162 del CST.
PARÁGRAFO. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

17

Obligación de registro de horas trabajadas

Obligación del empleador

Según artículos 10 a 12 de la Ley 2466:

El empleador debe llevar registro de:

- Horario de ingreso.
- Horario de salida.

Horas extras.

- Trabajo nocturno.
- Descansos.

Finalidad

- Garantizar transparencia.
- Facilitar control judicial y administrativo.
- Proteger derechos salariales.

Medios de registro

- Sistemas biométricos.
- Planillas.
- Software.
- Medios electrónicos verificables.

COMPARACIÓN CON EL RÉGIMEN ANTERIOR

Antes:

- Existía menor exigencia probatoria

Ahora:

- Mayor carga documental y trazabilidad

18

OBLIGACIÓN ANTE AUTORIDADES Y CONSECUENCIAS

Obligaciones frente al Ministerio del Trabajo

El empleador debe:

Presentar registros laborales.

Permitir inspecciones.

Acreditar pago de recargos y extras.

Obligaciones judiciales

En procesos laborales:

Debe probar:

Jornada.

Horas extras.

Descansos.

Consecuencias por incumplimiento

Sanciones administrativas.

Multas.

Presunción favorable al trabajador.

Posibles condenas judiciales.

RELACIÓN CON LA INSPECCIÓN LABORAL

Fortalecimiento del control estatal y la función de prevención sobre:

Abuso de jornada.

Fraude laboral.

Evasión de recargos.

Relaciones desde las funciones de policía administrativa del trabajo-

Política pública de Prevención, Inspección, vigilancia y Control (PIVC) del Trabajo:

Programa 6: Diseño e implementación de un modelo de estructuración del servicio de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del trabajo.

Realizar la caracterización del servicio.

Diseñar e implementar las estrategias para la identificación de demandas y satisfacción del servicio (trabajadores, empleadores, sus respectivas asociaciones, instituciones públicas y organismos internacionales).

Definir la pluralidad de mecanismos de servicio.

Ajustar el soporte organizacional (personal, oficinas de atención, sistemas de información), del modelo de servicio.

ALGUNOS INSTRUMENTOS DE DERECHOS HUMANOS SOBRE JORNADA, DESCANSO Y VACACIONES

Instrumento	Temática	Organismo	Adopción en Colombia
Convenio 1	Jornada de trabajo	OIT	
Convenio 30	Horas de trabajo	OIT	Ley 23 de 1967
Convenio 81	Inspección del trabajo	OIT	Ley 23 de 1967
Convenio 106	Descanso semanal	OIT	Ley 23 de 1967
Convenio 129	Inspección del trabajo	OIT	Ley 47 de 1975
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), art. XV	Derecho al descanso y recreación		
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Art. 24	Disfrute del tiempo libre y limitación de la jornada	Naciones Unidas	



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Art. 7 d.	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias - limitación horas de trabajo		
Convención 1 (1919), art. 2	Jornada (no podrá exceder 8h/día- 48 h/ semana).	OIT	
Recomendación 116 (1962),	Principio de reducción progresiva de la duración del trabajo.	OIT	

21

Recargos salariales

01

La Ley 2466 modifica el recargo por:

- Día de descanso obligatorio.
- Domingos.
- Festivos.

02

Régimen de recargos por día de descanso obligatorio

Régimen	Recargo dominical/festivo
Antes de Ley 2466	75%
Desde julio 2025	80%
Desde julio 2026	90%
Desde julio 2027	100%

Parágrafo transitorio. La aplicación es gradual para:

Facilitar adaptación empresarial.
Evitar efectos abruptos en costos laborales.

Impacto

Mayor remuneración.
Incentivo al descanso.
Incremento de costos operacionales.

22

Nuevas obligaciones empresariales

La reforma fortalece deberes relacionados con:
Protección del trabajador.
Formalización laboral.
Garantía de derechos mínimos.

Deberes principales

Registrar jornada y recargos.
Garantizar descansos.
Cumplir límites legales.
Evitar simulación contractual.
Respetar estabilidad laboral.

Relación con tercerización

Se busca impedir:
Intermediación ilegal.
Desconocimiento de derechos laborales.
Uso abusivo de contratos civiles o comerciales.

Antes de la reforma

La tercerización:
Permite amplias formas de intermediación.
Generaba riesgos de precarización.
Promueve la informalidad (laboral, fiscal, seguridad social)

Enfoque de la Ley 2466

La tercerización:
No puede afectar derechos mínimos.
No puede ocultar verdaderas relaciones laborales.

Responsabilidad empresarial

El beneficiario del servicio:
Puede responder solidariamente.
Debe vigilar cumplimiento laboral.

Finalidad

Combatir informalidad.
Garantizar trabajo decente.
Fortalecer contratación directa.

23



Trabajo

Relación con la Ley 1610 de 2013

Fortalece:

Funciones de policía administrativa
Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo.

Facultades de los inspectores

Adelantar acciones de prevención -pedagogía laboral-
Imponer sanciones.
Ordenar cumplimiento.

Investigar violaciones laborales.

Relación con la reforma laboral

La Ley 2466:

Amplía obligaciones empresariales.
Incrementa necesidad de fiscalización.

Riesgos empresariales

Incumplimientos pueden generar:
Multas elevadas.
Procesos administrativos.
Demandas laborales.





CONCLUSIONES

Derechos individuales del trabajo

El contrato indefinido se consolida como regla general.

Se fortalecen mecanismos de formalización laboral.

El debido proceso disciplinario adquiere mayor relevancia a nivel interno en las relaciones laborales.

Las empresas deben actualizar reglamentos y prácticas internas.

La reforma se articula con la Política Pública PIVC 2020-2030 para promover trabajo digno y decente.

Reflexión final

La reforma laboral, en materia de relaciones de trabajo desde el derecho laboral individual, representa un avance hacia un modelo de empleo más formal, estable y garantista de acuerdo con estándares internacionales del trabajo digno, decente e integral, equidad en la remuneración, efectividad del mínimo vital y móvil desarrollado por la jurisprudencia constitucional desde 1992, así como enfrenta las realidades cotidianas sobre desigualdades sociales y económicas.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



5.14 Repaso integral del curso



Trabajo

Unidad 4

Repaso integral del curso y evaluación final
Sesión asincrónica · 2 horas



Cómo aprovechar esta sesión autoguiada

Repaso integral: consolidar los aprendizajes de las Unidades 1 a 3 antes de la evaluación final.

Modalidad asincrónica: cada participante avanza a su propio ritmo, sin sesión en vivo.

Duración: dos horas estimadas de trabajo individual.

Cómo recorrerla

Revise cada bloque: y contrástelo con los materiales de las unidades anteriores.

Identifique lo esencial: normas, sentencias y convenios que se reiteran en el curso.

Cierre: presente la evaluación final que concluye el curso.

Mapa del curso: cuatro unidades

Unidad 1: ámbito de aplicación y modificaciones al CST; violencia, acoso y discriminación (presencial).

Unidad 2: trabajo digno, decente e integral y enfoques diferenciales: género y territorio (presencial).

Modalidad: dos unidades presenciales de dos horas cada una.

Unidades 3 y 4

Unidad 3: relaciones y derechos individuales del trabajo; jornada, trabajo nocturno y horas extras (sincrónica).

Unidad 4: repaso integral del curso y evaluación final (asincrónica).

Hilo conductor: del marco general a las condiciones individuales de trabajo.

Repaso · Unidad 1: ámbito de aplicación y CST

Marco constitucional: arts. 25, 26 y 53 CP; función social de la empresa y la propiedad (arts. 58 y 333 CP).

Relaciones que regula (arts. 2 y 3): individuales y colectivas, del sector particular y del público.

Aplicación temporal: vigencia de la reforma y régimen de transición.

Modificaciones al CST

Contrato indefinido: se consolida como regla general y se promueve la formalización.

Subordinación e ius variandi: límites a la modificación de las condiciones laborales.

Obligaciones del empleador: armonización de reglamentos y prácticas internas.

Repaso · Unidad 1: violencia, acoso y discriminación

Ley 1010 de 2006: acoso laboral; Ley 1257 de 2008, violencia contra la mujer.

Ley 1610 de 2013: inspección, vigilancia y control; Ley 2365 de 2024, acoso sexual.

Convenio 190 OIT: violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Obligaciones y enfoque diferencial

Deber del empleador: prevenir el acoso y garantizar ambientes laborales seguros.

Enfoque diferencial (art. 20): género, etnia, discapacidad y migración.

Medidas internas: protocolos, atención a riesgos psicosociales y rutas de denuncia.

5

Repaso · Unidad 2: trabajo digno y enfoques diferenciales

Informalidad (1990-2025): diagnóstico y medidas de formalización.

Medidas afirmativas: aprendizaje, trabajo doméstico, plataformas y población migrante.

Intermediación laboral: restricción de la tercerización abusiva.

Género y territorio

Enfoque de género: medidas contra la discriminación en el empleo.

Campesinado: arts. 64 y 65 CP; formación agraria y rural (art. 31).

Migrantes y víctimas: inclusión de población migrante y víctimas del conflicto armado.

6

Repaso · Unidad 3: relaciones y derechos individuales

Contrato indefinido (arts. 5 y 6): regla general de vinculación.

Formas de vinculación: y promoción de la formalización laboral.

PIVC 2020-2030: articulación con la política pública de trabajo decente.

Disciplina y remuneración

Proceso sancionatorio interno (arts. 7 y 8): y Reglamento Interno de Trabajo.

Remuneración (arts. 13 y 14): y obligaciones del empleador (art. 15).

Debido proceso: garantías en las actuaciones disciplinarias internas.

7

Repaso · Unidad 3: jornada, trabajo nocturno y horas extras

Jornada máxima de 42 horas: Ley 2101 de 2021 y régimen de transición.

Trabajo nocturno: a partir de las 7:00 p.m. (arts. 10, 11 y 12).

Descanso: límites a las jornadas extensas.

Horas extras y recargos

Horas extras: mayor control y deber de registro de la jornada.

Recargos dominicales y festivos: incremento gradual.

Inspección: implicaciones para la vigilancia del trabajo.

8

Implicaciones transversales para la inspección, vigilancia y control

Formalización: del vínculo laboral y promoción del trabajo decente.

Jornada y recargos: y registro de horas trabajadas.

Ambientes laborales: libres de violencia, acoso y discriminación.

Cómo actuar el inspector

Función preventiva: y de promoción del trabajo digno y decente.

Enfoque diferencial: en las actuaciones administrativas del trabajo.

Procedimiento sancionatorio: cuando proceda, con garantía del debido proceso.

Normativa clave del curso

Ley 2466 de 2025: reforma laboral.

Ley 2101 de 2021: reducción gradual de la jornada laboral.

Marco constitucional: arts. 25, 26, 53, 58, 64, 65 y 333 CP.

Normas conexas

Leyes 1010 de 2006 y 1610 de 2013: acoso laboral e inspección, vigilancia y control.

Leyes 1257 de 2008 y 2365 de 2024: violencia contra la mujer y acoso sexual.

Decreto 1527 de 2024: política de trabajo digno y decente.

Jurisprudencia y convenios de la OIT

Mínimo vital y móvil: desarrollo de la Corte Constitucional desde 1992.

Sentencia SU-471 de 2023: líneas sobre estabilidad y enfoque diferencial.

Sustitución pensional: protección a cuidadoras y trabajo informal.

Convenios de la OIT

Convenios 87 y 98: libertad sindical y negociación colectiva.

Convenios 100 y 111: igualdad de remuneración y no discriminación.

Convenios 189 y 190: trabajo doméstico y eliminación de la violencia y el acoso.

11

La evaluación final

01

Cierre y verificación de aprendizajes

- Cierra el curso y verifica el logro de los objetivos de aprendizaje.
- Evalúa de forma integral los contenidos de las Unidades 1 a 3.
- Se centra en la Ley 2466 de 2025 y en las normas conexas del curso.

Cómo presentarla

02

- Repase los bloques temáticos de esta unidad antes de iniciar.
- Conteste con base en lo estudiado a lo largo del curso.
- Gestione su tiempo y revise sus respuestas antes de enviar.
- Una vez enviada, se registra su resultado.

12



Figura 16⁶⁵

⁶⁵ Montaña Mesa, P. A., & Gómez Marín, G. I. (2026). Bioética militar: Herramienta fundamental para fortalecer la formación humanística del "ser militar". Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"; Ministerio del Trabajo de Colombia; Universidad Piloto de Colombia.
OpenAI. (2026). ChatGPT [Generador de imágenes mediante inteligencia artificial]. <https://chatgpt.com/>

6 . GALERÍA



Carlos Ariel Valencia Mosquera

Subdirector de Protección Laboral

Ministerio del Trabajo

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



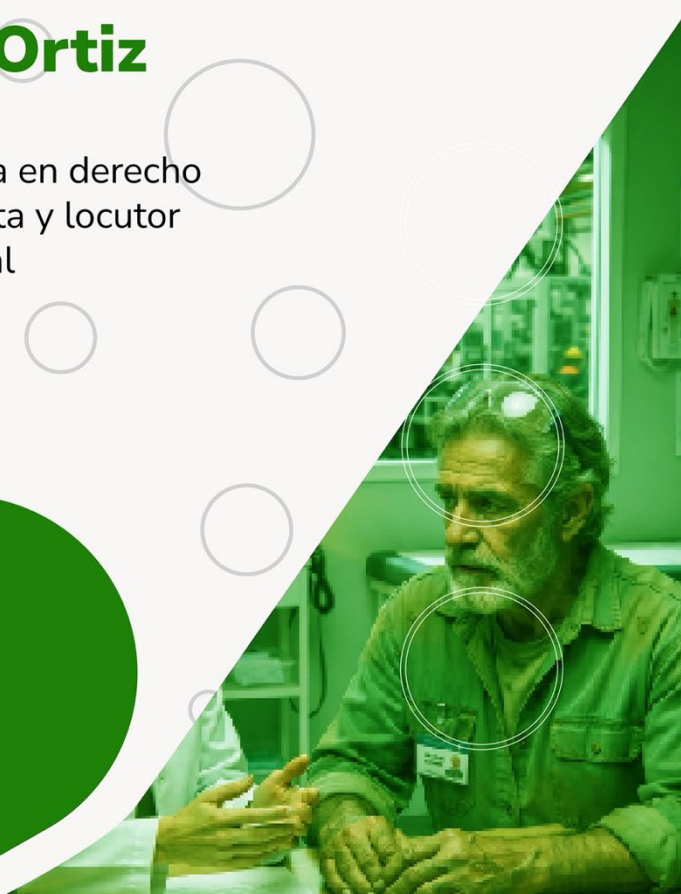
**Hablemos del
“El Mundo del Trabajo
y La Bioética Laboral”**



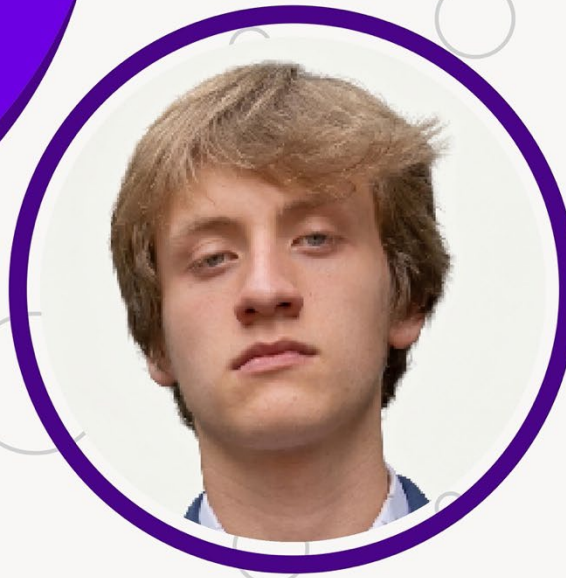
Tito Martínez Ortiz

Abogado, especialista en derecho
de familia y publicista y locutor
profesional

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



Sección del programa radial
"El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral"
"Neurociencia aplicada
al trabajo"



Nicolas **Gómez Castaño**

Estudiante de cuarto semestre
de psicología en la Universidad
Piloto de Colombia

Programa radial
El mundo del trabajo
y la bioética laboral



**Sección de la Bioética
del trabajo del programa
radial “El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral”**



Sandra Marcela Meneses

Abogada, especialista en seguridad social y magister en derecho del trabajo, profesional especializada en el Ministerio del Trabajo
Dirección Territorial Bogotá

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**



La sección de historias en
“El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral”



Estefania Gómez Castaño

Profesional de negocios internacio-
nales de la Universidad Piloto de
Colombia, catedrática de la Policía
Nacional

Programa radial
**El mundo del trabajo
y la bioética laboral**





Figura 17.⁶⁶

⁶⁶ Imágenes del programa radial



Figura 18⁶⁷

⁶⁷ Ibidem



Figura 19⁶⁸

⁶⁸ Ibidem



Figura 20⁶⁹

⁶⁹ Ibidem



Figura 21⁷⁰

⁷⁰ Ibidem



Figura 22⁷¹

⁷¹ Ibidem



Figura 23⁷²



Figura 24⁷³



Figura 25⁷⁴



Figura 26⁷⁵

⁷² Equipo técnico del Proyecto de Investigación de la Bioética Militar y Laboral.

⁷³ Ibidem

⁷⁴ Ibidem

⁷⁵ Ibidem



Figura 27⁷⁶



Figura 28⁷⁷



Figura 29⁷⁸



Figura 30⁷⁹

⁷⁶ Equipo técnico del Proyecto de Investigación de la Bioética Militar y Laboral.

⁷⁷ Ibidem

⁷⁸ Ibidem

⁷⁹ Ibidem



Figura 31⁸⁰



Figura 32⁸¹



Figura 33⁸²

⁸⁰ Ibidem

⁸¹ Ibidem

⁸² Ibidem

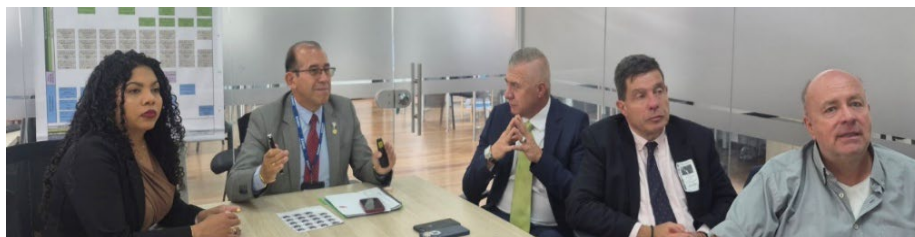


Figura 34⁸³



Figura 35⁸⁴



Figura 36⁸⁵

⁸³ Ibidem

⁸⁴ Ibidem

⁸⁵ Ibidem

7 . EPÍLOGO.

7.1 Biografía Gabriel Ignacio Gómez Marín: La bioética del trabajo y el valor vital del servicio.

7.1.1 Raíces, Formación y Sensibilidad Humana (1966 – 1990).

Gabriel Ignacio Gómez Marín nació en la ciudad de Bogotá D.C. el 12 de diciembre de 1966. Criado en el seno de un hogar formado por Ruby Marín Ceballos y el Mayor (r) del Ejército de Colombia Jorge Gómez Quintero, su infancia y juventud estuvieron marcadas por una síntesis única entre la mística y la disciplina castrense aportadas por la trayectoria patricia de su padre, y una viva vocación humanista impulsada por su entorno familiar y mentorías académicas.

Durante su paso por la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" en Bogotá —donde integró la emblemática promoción de bachilleres "Ovejitos" en 1985—, Gómez Marín vivenció tempranamente la rigurosidad del servicio a la patria y comenzó a canalizar su amor por las letras a través de publicaciones internas como el periódico El Cadete y la revista Armas y Letras. Las vicisitudes del conflicto armado y la pérdida de compañeros de armas moldearon en él una profunda reflexión sobre la violencia, los derechos humanos, la validez del estado democrático y el valor irrenunciable de la vida.

Paralelamente, su formación escolar con los Padres Franciscanos en el Colegio San Luis Rey de Armenia (Quindío) y su vivencia en el grupo Scout "6 Vikingos" sembraron en él la filosofía bioética y de amor por la naturaleza inspirada en San Francisco de Asís. Bajo la orientación de su tío, el abogado y filósofo Gabriel Alberto Marín Ceballos, y la motivación investigativa de su hermano Jorge Enrique Gómez Marín, Gabriel Ignacio encauzó su vocación al estudio del Derecho en la Universidad La Gran Colombia de Armenia.

Desde muy joven demostró una decidida vocación hacia el liderazgo social y juvenil. En 1991 impulsó la creación del movimiento de integración juvenil en el Quindío, articulando grupos estudiantiles, organizaciones juveniles y participando activamente en la apertura de espacios democráticos en el marco de la Asamblea

Nacional Constituyente. Asimismo, su incursión en el periodismo regional como corresponsal del diario Correo Occidente le permitió entrevistar a ilustres figuras nacionales como el científico Manuel Elkin Patarroyo y el líder político Álvaro Gómez Hurtado, consolidando así su compromiso entre el pensamiento crítico, los medios de comunicación y la defensa activa de los derechos humanos.

7.1.2 Praxis Administrativa y la Génesis de la Bioética del Trabajo (1991 – 2010).

La carrera profesional de Gabriel Ignacio Gómez Marín en la administración pública colombiana se consolidó a través de su ingreso por mérito a la carrera administrativa del Ministerio del Trabajo. Asignado a la gestión territorial en regiones con dinámicas socioeconómicas y productivas complejas como Palmira y el Valle del Cauca, así como posteriormente en Bogotá D.C., Gómez Marín redefinió el ejercicio técnico y sancionatorio tradicional de la inspección laboral para elevarlo a un rango ético y pedagógico. Para él, el inspector no debía actuar como un mero burócrata o vigilante punitivo, sino como una auténtica «autoridad de paz» y un garante directo de los derechos humanos y la dignidad del trabajador en los entornos de producción.

A partir de esta confrontación directa con la realidad social —caracterizada por la precarización, el conflicto laboral y las problemáticas que afectan a poblaciones vulnerables—, Gómez Marín comenzó a gestar e institucionalizar la categoría filosófica e interdisciplinar de la Bioética del Trabajo. Esta propuesta teórica y práctica cuestionó los modelos que supeditan el bienestar del ser humano a la productividad y al rendimiento sin límites, planteando que el trabajo no es un mero recurso o variable de costo, sino un proceso vital y una manifestación de la existencia humana que exige la máxima protección ética.

Entre 2001 y 2006, ejerció como gestor del Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira, e impulsó iniciativas precursoras de la inspección de trabajo inteligente y preventiva. En este período materializó su primera gran producción bibliográfica con la publicación del libro *Bioética del Trabajo* (2004), obra pionera registrada e ingresada al acervo documental del Ministerio de la Protección Social, con la que

trazó los puentes entre la salud ocupacional, los derechos fundamentales y las ciencias de la vida.

Su compromiso con la transformación del entorno laboral lo llevó a cofundar espacios clave de articulación gremial e institucional, tales como el Colegio de Inspectores de Trabajo y el Consejo Nacional de Niñez, Adolescencia y Juventud (Coljuventud). Desde estas plataformas, abogó incansablemente por la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, la protección integral de niños y adolescentes, y el acompañamiento directo en crisis laborales complejas, como la sufrida por el sector floricultor a inicios de la década de 2010, demostrando que la bioética no es una disciplina de abstracción académica, sino una herramienta viva de intervención socio jurídica.

7.1.3 Consolidación Académica, Enfoque Transmedia y Proyección Institucional (2011 – Presente).

La búsqueda incansable por dotar a la bioética laboral de un sustento epistemológico y jurídico riguroso llevó a Gabriel Ignacio Gómez Marín a profundizar sus estudios de posgrado al más alto nivel. Obtuvo el título de Magíster en Bioética por el Instituto de Bioética de la Pontificia Universidad Javeriana, donde gestó la línea de investigación "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral". Posteriormente, alcanzó el grado de Doctor en Derecho por la Universidad Externado de Colombia tras defender su tesis doctoral dedicada a la preservación de la intimidad y la dignidad del trabajador como procesos vitales amenazados por la hiperconectividad y las tecnologías emergentes en los entornos productivos.

Como docente e investigador del Departamento de Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia y conferencista invitado en las academias de formación de la Fuerza Pública —incluyendo la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" (ESMIC) y la Escuela Nacional de Carabineros "Alfonso López Pumarejo" de la Policía Nacional—, Gómez Marín introdujo una metodología pedagógica innovadora centrada en la Investigación-Acción Participativa (IAP) y el Seminario Investigativo. A través de estos espacios formó a cientos de inspectores,

estudiantes, oficiales y servidores públicos en la obediencia reflexiva, los derechos humanos y la biolaboralidad.

Pionero en la traducción de lenguajes académicos a formatos contemporáneos de apropiación social del conocimiento, Gómez Marín lideró la construcción de un ecosistema transmedia integrado por audiolibros, plataformas web (bioeticadeltrabajo.org) y el programa radiofónico institucional "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral-Militar" emitido por Unipiloto Radio Online y la Red de Radios Universitarias de Colombia (RRUC). Esta intensa labor de innovación pedagógica, liderazgo inclusivo y compromiso ético le mereció reconocimientos de la Presidencia de la República y la Función Pública como uno de los mejores servidores públicos del país en los años 2021 y 2022.

Con más de dos décadas de producción intelectual —reflejada en más de una quincena de obras, diccionarios enciclopédicos y tratados sobre ecologización del trabajo y seguridad social—, Gabriel Ignacio Gómez Marín se posiciona en el escenario latinoamericano como un referente insustituible. Su obra y testimonio trascienden la fría aplicación del derecho laboral para defender que el trabajo, antes que un simple intercambio mercantil o una función técnica, es una experiencia espiritual y vital donde se juega el destino ético de la sociedad.

7.2 El sueño de escribir un libro:

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

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

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

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

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

Aquellos que, a 30 años, por no haber tenido una seguridad social, no sólo van a envejecer más rápido, sino que van a cultivar un dolor muy grande en su interior", comenta Gómez. Sin embargo, mucha gente interesada en liderar propuestas positivas se ha unido a su causa. "Con la Universidad del Valle y el programa radial del ejercito -Su amigo el inspector- he podido transmitir el mensaje sobre lo que escribí", expresó Gabriel Ignacio.

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

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

proyecto ético contemporáneo. Si es desde lo filosófico hay una polarización y si es desde lo cultural el trabajo lo perciben como castigo, pero pese a ello, el proyecto sigue adelante", recalca este hombre de 38 años.

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."⁸⁶

7.3 Reseñas.

7.3.1 Historia de la Universidad Piloto de Colombia:

"Por esta misma época hace 50 años, un grupo de entusiastas y dedicados estudiantes de la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Bogotá inconformes con los procesos educativos y en desacuerdo con las políticas de formación académica del sistema universitario convencional colombiano, y en un acto de incontenible rebeldía, decidieron y proclamaron un movimiento de renovación estudiantil, para crear una Institución que diera respuesta a la juventud de un país con necesidad de grandes cambios en sus estructuras.

Impulsados dichos estudiantes por el entusiasmo juvenil y el inconformismo universitario de los años 60s, con una visión acertada y futurista, de absoluta confianza en su propio valer, y apoyados por una fe inquebrantable sobre el éxito que habría de traerles el devenir de los años, se propusieron entonces fundar una Universidad. A finales de agosto de 1962 se agrupó el estudiantado, coordinados por un comité organizador, conformaron equipos de trabajo y se instalaron en forma temporal en el teatro del Parque Nacional.

Fue así como distinguidas personalidades vieron con interés el desbordante ánimo que se podía apreciar en este grupo de estudiantes y con decisión, entraron a

⁸⁶ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

brindarles apoyo a la iniciativa. Un grupo de Senadores de la República, entre los cuales cabe destacar a los doctores Alfonso Palacio Rudas y Raúl Vásquez Vélez, decidieron participar en la magnífica idea y facilitaron a los estudiantes y padres de familia el Salón Elíptico del Capitolio Nacional, para que allí reunidos discutieran y aprobaran los Estatutos el 14 de septiembre de 1962 y le dieran origen a la Universidad, la cual se denominó Corporación Universidad Piloto de Colombia.

Los estudiantes nombraron como su Presidente al doctor Alfonso Palacio Rudas, el doctor Ricardo Hinestroza Daza fundador de la Universidad Externado de Colombia, como miembro y director de la Asociación Colombiana de Universidades y del Fondo Universitario Nacional, posteriormente convertidos en el ICFES, tomó decidida participación en el otorgamiento de la autorización de carácter legal, de la Licencia de funcionamiento para la nueva universidad, la cual comenzó a funcionar en una antigua casona de la Avenida Chile con carrera once, frente a la iglesia de la Porciúncula.

Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarlos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la Universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la Universidad Piloto de Colombia.

Ese hecho es un caso excepcional en la historia universitaria de Colombia, pero de ninguna manera extraño a los procedimientos empleados por el hombre en su afán de construir, obtener y perfeccionar sus conocimientos. Al respecto cabe recordar algunos comentarios expuestos por el ilustre pensador y hombre de letras Padre Alfonso Barrera Cabal, en su ensayo titulado “Conceptos Universitarios en su desarrollo histórico” cuando dice “Sociológicamente, Universitas magistrorum et scholarium, aplicado a la condensación espontánea de maestros y estudiantes”.

“Universitates de Maestros y Universitates de Estudiantes”

En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: *Universita magistrorum* más que *Universitas scholarium*. Diverso fue el caso de Bolonia en donde los estudiantes, los escolares, convocaban a los docentes, de manera que el gobierno y dirección recaía sobre estos, más que sobre los maestros.

En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “*Universitas Scholarium*”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.⁸⁷

7.3.2 Historia de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

La Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) se fundó mediante el Decreto Número 434 del 13 de abril de 1907 del presidente de la República de Colombia, así:

“Artículo 1º: Organizarse la Escuela Militar de Cadetes con el objeto de educar y preparar los jóvenes que deseen ser Oficiales del Ejército Nacional”.

Inició labores el 1º de junio de 1907, bajo la dirección de los capitanes chilenos Arturo Ahumada Bascuñán en el cargo de director y Diego Guillén Santana como subdirector. La primera sede fue el claustro de San Agustín, en la que permaneció hasta 1914; la segunda sede, San Diego, y luego a finales de 1942 se trasladó a Rionegro, donde se encuentra actualmente. En 1963 inicia los estudios universitarios con las facultades de Economía, Ingeniería y Derecho Internacional y Diplomacia, formación impartida por otra universidad en las instalaciones de la Escuela Militar de Cadetes. Para 1986, se decide iniciar el procedimiento para ser una Institución de Educación Superior, con el fin de incentivar la profesionalización

⁸⁷ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

militar en el país; así fue como se implementó la formación complementaria que fuese afín a las ciencias militares. Luego, en 1994, se fortalece el proceso formativo mediante la actualización del programa académico de Ciencias Militares y se realiza la respectiva inscripción ante el Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior (ICFES).

En 2009, se incorpora por primera vez personal femenino para formarse como oficiales de las armas. Este mismo año se incursionó en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación en alta calidad del programa académico de Ciencias Militares ante el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), reconocimiento que se obtuvo en 2010 a través de la Resolución 12271 por parte del MEN. En 2013, se inició el proceso de autoevaluación institucional con fines de acreditación en alta calidad como Institución de Educación Superior ante el CNA, reconocimiento que se obtuvo en 2016 a través de la Resolución 21340 por parte del MEN.

Actualmente, la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” es una Institución Universitaria acreditada en alta calidad, oferta seis programas académicos de pregrado, siendo el principal y obligatorio el de Ciencias Militares y, como programas académicos complementarios, Educación Física Militar, Administración Logística, Relaciones Internacionales, Derecho e Ingeniería Civil, de los cuales cuatro son acreditados en alta calidad con sus respectivas renovaciones, además oferta dos programas de posgrado: Maestría en Historia Militar y Maestría en Liderazgo Estratégico y Gestión del Talento Humano. La Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” rinde homenaje al héroe nacional que encarnó la máxima expresión militar de Colombia en la gesta libertadora, muerto por heridas en el campo de combate mientras defendía sus convicciones democráticas y republicanas; la institución adoptó el nombre del General José María Córdova por disposición al Decreto presidencial 2537 del 17 de octubre de 1979, al cumplirse en esa fecha el sesquicentenario de su sacrificio, con el justo y loable propósito de honrar sus aquilatadas virtudes militares y cívicas y perpetuar su ejemplo ante las nuevas generaciones de oficiales del Ejército Nacional.

8 . ÍNDICE TEMÁTICO.

¿Qué es la narrativa transmedia?	72
2Estructura del departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T.):	54
Actores involucrados	27
Adriana Hernández Núñez.	178
Alianza estratégica:	31
Antecedentes:	23
Antonio Montaña Mesa.	173
Aplicaciones desde la bioética:	57
Apropiación social del conocimiento:	51
Área de saber: Ciencias sociales.	20
Bioética laboral y militar como estrategia de transformación institucional en Colombia.	18
Bioética militar.	92
Biografía Gabriel Ignacio Gómez Marín: La bioética del trabajo y el valor vital del servicio.	301
CIETI.....	197
Comité interinstitucional para la erradicación del trabajo infantil.	121
Comité nacional interinstitucional ESCNNA – 1336-2009	216
Componente bioético:	56
Conferencistas.	162
Consolidación Académica, Enfoque Transmedia y Proyección Institucional (2011 – Presente).	303
Cristian Camilo Bobadilla Romero.....	195
David Bautista Y María Antonia Higuita.	180

Departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T).....	53
Descripción de funciones esenciales:	29
Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada.	19
Descripción elemento:.....	22
Diana Rocío Pachón Murcia.....	175
Diferenciación:.....	40
Dimensiones de la enseñanza de la ética y la bioética en la U.P.C. y la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”	59
Discriminación racial en el ámbito laboral	219
Discriminación racial en el ámbito laboral.	156
Discriminación racial	200
Diseño metodológico:.....	37
Disertaciones.....	84
Edwin Caicedo Martínez.	183
Ejes transversales de contenido (Pilares temáticos)	74
Enfoque étnico para prevenir el trabajo infantil y sus peores formas.	151
Enlace soportes y evidencias.	83
Entidades participantes:	20
Epílogo.	300
Erradicación de la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.	113
Esquema del ecosistema transmedia en bioética laboral, militar y policial.	72
Estado del arte del conocimiento o de la tecnología:	52
Estefanía Gómez Castaño.....	190

Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes	104
Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes	234
Fabio Arias.	172
Fortaleza de la propuesta:.....	41
Gabriel Ignacio Gómez Marín, Ph.D.....	185
Galería	284
Hipótesis:	33
Hipótesis:.....	41
Historia de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.....	308
Historia de la Universidad Piloto de Colombia:.....	306
Identificación y caracterización de la innovación propuesta:.....	51
Impacto esperado:.....	50
Inclusión del enfoque diferencial	214
Indicadores de Impacto:	39
Indicadores:	39
Información general:.....	20
Inspectores de trabajo del ministerio de trabajo.	161
Instrumentos:.....	38
Investigación para integrar:	21
James Olarte Pedraza	192
Jhonathan Sanabria Gutiérrez.....	182
Juan David Pulido Gómez.	191
Justificación:.....	40
Karem Denysse Ríos Chaverra.....	184

Links relacionados.....	168
LPDESCNNA.....	237
LPPTI CIETIs.	220
Luisa Fernanda Blanco.	179
Marco teórico:.....	35
María Antonia Higueta.....	181
María Cristina Andrade Castillo.....	174
Martha Lucía Castañeda Meneses.....	176
Martha Rocío Duran Calderón.....	177
Metodología:.....	41
Misión:	56
Nivel de madurez tecnológica (TRL):	51
Nombre del proceso:	19
Objetivo general:	33
Objetivos específicos:	33
Objetivos:	33
Observatorio de prevención de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes – ESCNNA.	140
Personas responsables de la experiencia:	19
Planteamiento del problema:.....	33
Población y muestra:.....	37
Práctica pedagógica del seminario alemán o taller investigativo sobre investigación en bioética:	43
Praxis Administrativa y la Génesis de la Bioética del Trabajo (1991 – 2010)..	302
Pregunta de investigación:	33

Presentación:	30
Presentaciones.....	196
Problema de investigación:	32
Productos Científicos.	39
Productos científicos:	49
Productos de apropiación social:.....	50
Productos y proyección de impacto (2026–2028).	75
Prólogo	13
Propósito principal:.....	22
Propósito:	53
Propósitos de formación:.....	58
Protegiendo a la niñez en vacaciones.....	208
Proyección social:	59
Raíces, Formación y Sensibilidad Humana (1966 – 1990).	301
Red de bioética laboral.....	160
Reforma laboral y la población vulnerable trabajadora.	127
Reforma laboral y la población vulnerable.	133
Reforma laboral: derechos y beneficios para los trabajadores objetivo: explicar el acceso y propósito de estos beneficios.	89
Relaciones y derechos individuales.	264
Repaso integral del curso.....	277
Reseñas.	306
Resultados esperados:.....	49
Resumen ejecutivo:.....	21
Resumen:	53

SIRITI.....	204
Sistema de información integrado para el registro y la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.	145
Sueño de escribir un libro:.....	304
Técnicas de recolección:.....	38
Tito Martínez Ortiz.....	188
Trabajo digno decente e integral y enfoques diferenciales	247
Trabajo infantil.....	97
Trabajo sexual.....	201
Trabajo sexual.....	110
Transmedia del mundo del trabajo y la bioética laboral - militar.....	72
Variables:	39
Visión:	56

9 . BIBLIOGRAFÍA, REFERENCIAS, FUENTES Y CONSULTA.

9.1 Ética y bioética:

¿Por qué una Bioética Global? Publicado en 2015 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. 2015. Francia PEI.UPC.2000. 61

Boff, L. (2004) Ética y Moral. La Búsqueda De Los Fundamentos. Editorial Sal Terrae. Pág. 14

Cristina Díaz de la Cruz. Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico. Revista empresa y humanismo / VOL XIX / N.º 2 / 2015 / 69-118 Universidad Pontificia Comillas (Madrid).

Documento de Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Política de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica. Lugar y fecha de aprobación Bogotá, D. C., febrero de 2018. Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación. Colciencias.

Eduardo Soto Pineda & José Antonio Cárdenas. Ética en las organizaciones. Universidad Regiomontana. 2007, McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Ética en las organizaciones Eduardo Soto Pineda. José Antonio Cárdenas Universidad Regiomontana. 2007, McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Farián, J, Rafael. Cosmología y ética, Colombia, librería Voluntad, 1958. P. 143.

Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN 958-33-5666-2. Bioética Laboral. p.p. 38. Arteb. 2018.Bogotá.

Gómez Marín, G. (2023). El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Universidad Externado de Colombia. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/16640>

Gómez Marín, G. I. (2018). Bioética Laboral (Sexta Edición. ISBN 958-33-5666-2, p. 38). Arteb. Bogotá.

González Álvarez, L. ética. Editorial el Búho. 4ª edición. Bogotá 2011. P. 247

Hans Küng. Ética Mundial. - Fundación Ética Mundial. 2009. www.global-ethic.com.
Dirección de Responsabilidad Social. Casa Editorial. El Tiempo S.A. Bogotá.

Hoyos, G y Maldonado, O, (P. 336). La educación en Bioética en América Latina y el Caribe: experiencias realizadas y desafíos futuros, (p. 116) (2012). Unesco, Montevideo.

Hoyos, G. y Maldonado, O. (2012). La educación en Bioética en América Latina y el Caribe: experiencias realizadas y desafíos futuros. Unesco, Montevideo.

Iglesia Católica. Catecismo de la Iglesia Católica (2ª ed.). Vaticano: 1803. Librería Editrice Vaticana, 2011.

Instituto Nacional de Investigación e Innovación Social (INIS)
<http://inis.com.co/centro-de-formacion-etica/>

José Eriberto Cifuentes Medina & Jaime Andrés Torres Ortiz. Reflexiones en y para la enseñanza de la historia de la ética. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia. Hallazgos vol.16 no.31 Bogotá Jan. /June 2019. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-3841.2019.0031.07>

José Fernando Gordillo Triana & Olga Cecilia Restrepo Yepes. (2004).
Introducción al análisis del derecho fundamental del hábeas data. Estudio Socio-Jurídico vol.6 no.2 Bogotá.

Juan Ramón Lacadena. (2020, enero 12). Orígenes de la bioética. II. Van Rensselaer Potter: La bioética global. Obtenido de
http://ntic.educacion.es/w3//tematicas/genetica/2001_10/2001_10_01.html

Juan Ramon Lacadena. Orígenes de la bioética. II. Van Rensselaer Potter:

La bioética global.12/01/2020. Obtenido de
http://ntic.educacion.es/w3//tematicas/genetica/2001_10/2001_10_01.html

María Gracia Ballester, Educación social y trabajo con la comunidad: la bioética social como referente metodológico. 08/ene/2008.
<http://www.eduso.net/res/res/?b=10&c=90&n=234>

Miquel Martínez Martín & María Rosa Buxarrais Estrada. La universidad como espacio de aprendizaje ético. Revista Iberoamericana de Educación - Número 29 Ética y formación universitaria. Mayo- agosto 2002.

Modelo para la Evaluación de Programas de Ética Organizacional en Universidades. Valentina Osorio. María del P. Rodríguez. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Grupo de Investigación Ethos - Bloque Q, Manizales, Caldas - Colombia.

Página web del Ministerio de Trabajo. El trabajo digno es ley. Obtenido 2/02/2026.
<https://www.mintrabajo.gov.co/la-reforma-laboral-ya-es-la-ley-2466-del-25-de-junio>

Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, 22 ed. Madrid: Espasa, 2011.

Reflexiones en y para la enseñanza de la historia de la ética. José Eriberto Cifuentes Medina. Jaime Andrés Torres Ortiz. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia. Hallazgos vol.16 no.31 Bogotá Jan. /June 2019. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-3841.2019.0031.07>

Revista Iberoamericana de Educación - Número 29 Ética y formación universitaria. Mayo- agosto 2002 / La universidad como espacio de aprendizaje ético. Miquel Martínez Martín, María Rosa Buxarrais Estrada

UNESCO. ¿Por qué una Bioética Global? Publicado en 2015 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. 2015. Francia PEI.UPC.2000. 61.

Valentina Osorio & María del P. Rodríguez. Modelo para la Evaluación de Programas de Ética Organizacional en Universidades. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Grupo de Investigación Ethos.

Vásquez, E. (1999). Reflexiones sobre el valor (I). Suplemento Cultural de Últimas Noticias, (1.606).

9.1.1 Bioética militar:

Capitán de Navío (Retirado) Daniel Rojas Sánchez Armada de Colombia. Capitán de Navío (Retirado) Germán Afanador Ceballos Armada de Colombia. La intersección entre el liderazgo militar y la bioética. Revista Fuerza Aérea-EUA. Segunda Edición 2024.

Fuerzas Militares de Colombia. Comando General, manual de generalidades éticas para la vocación militar. Primera Edición – 2016. Imprenta y Publicaciones de las Fuerzas Militares. Bogotá, D.C., Colombia -

Gómez R., Ética y Profesión Militar, 2006, España,

Bachelet J, Por una ética de la profesión militar para vencer la violencia. Prólogo de la edición para las Fuerzas Militares de Colombia, Bogotá, 2010, 10.

David Barrero-Barrero - Convergencia entre la seguridad y la bioética frente a la desconfianza como nueva amenaza en el siglo XXI, pp. 90-1. Seguridad Sanitaria y Defensa Nacional <https://revista.insude.mil.do/index.php/rscd>

Eduardo Díaz Amado. Pontificia Universidad Javeriana. Los retos éticos de las Fuerzas Militares (pp.191-233) enero de 2014. Editorial: Díké - Escuela Superior de Guerra. Editores: Javier Fernández Leal

Programa Fe En La Causa, Objetivo Específico No. 2, 37.

Martínez J., Programa Fe En La Causa, 37.

9.1.2 Bioética laboral:

Ángel Gómez de Ágreda. (2020). Ethics of autonomous weapons systems and its applicability to any AI systems. *Telecomm Policy*, Vol. 44, No. 3.

Annas, George. (2005). HIPAA, Human Subjects Regulations, and Military Medical Research. *Journal of Contemporary Health Law and Policy*, Vol. 21, No. 2, 201-225.

ANNAS, George. HIPAA, Human Subjects Regulations, and Military Medical Research. En: *Journal of Contemporary Health Law and Policy*. Vol. 21, No. 2 (2005); p. 201-225. BIOETHICS COMMISSION. *Gray Matters: Topics at the Intersection of Neuroscience, Ethics, and Society*. Washington: Presidential Commission for the Study of Bioethical Issues, 2015. 160 p.

Armando Gutiérrez. Partido Liberal Colombiano. Actividades sexuales pagadas: entre la informalidad y el estigma. Obtenido: 2/02/2025:

Armando Gutiérrez. Partido Liberal Colombiano. Actividades sexuales pagadas: entre la informalidad y el estigma. Obtenido 2/02/2025.

<https://concejodebogota.gov.co/actividades-sexuales-pagadas-entre-la-informalidad-y-el-estigma/cbogota/2024-09-16/170516.php>

Asociación Española de Ergonomía. (2016). Definición de ergonomía. Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid.

Bachelet, J. (2010). Por una ética de la profesión militar para vencer la violencia. Prólogo de la edición para las Fuerzas Militares de Colombia, Bogotá, p. 10.

Bioethics Commission. (2015). *Gray Matters: Topics at the Intersection of Neuroscience, Ethics, and Society*. Presidential Commission for the Study of Bioethical Issues.

BIOETHICS COMMISSION. *Gray Matters: Topics at the Intersection of Neuroscience, Ethics, and Society*. Washington: Presidential Commission for the

Study of Bioethical Issues, 2015. 160 p. GROSS, Michael. Bioethics and Armed Conflict: Moral Dilemmas of Medicine and Warfare. Cambridge: MIT Press, 2006. 336 p

Bisquerra, R. (2009). Metodología de la investigación educativa (2.^a ed.). La Muralla.

British Army. (2023). Army Leadership Doctrine AC72029. Army Leadership Publications.

Campaña: Colombia presente contra la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes. Obtenido: 9/03/2026. <https://www.icbf.gov.co/colombia-presente-contra-la-explotacion-sexual-comercial-de-ninas-ninos-y-adolescentes>

Capitán de Navío (R) Daniel Rojas Sánchez & Capitán de Navío (R) Germán Afanador Ceballos. La intersección entre el liderazgo militar y la bioética. Revista Fuerza Aérea-EUA. Segunda Edición 2024.

Christopher Hayes. (2008). Developing the Navy's Operational Leaders: a critical look. Naval War College Review, Vol. 61, No. 3, 77–108.

Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 100 de 1993 por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral. Diario Oficial No. 41.148.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales.

David Barrero-Barrero. Convergencia entre la seguridad y la bioética frente a la desconfianza como nueva amenaza en el siglo XXI (pp. 90-91). Seguridad Sanitaria y Defensa Nacional. <https://revista.insude.mil.do/index.php/rscd>

Defensoría del Pueblo. Día mundial contra el trabajo infantil. Obtenido 16/03/2026. <https://www.defensoria.gov.co/-/d%C3%ADa-mundial-contra-el-trabajo-infantil>

Día mundial contra el trabajo infantil. Obtenido 16/03/20226:

DRESCHER, Kevin [et al.]. An Introduction to Moral Injury and its Relevance for Military Veterans. En: Journal of Traumatic Stress.

Drescher, Kevin, et al. (2011). An Introduction to Moral Injury and its Relevance for Military Veterans. Journal of Traumatic Stress, Vol. 24, No. 1, 8-13.

Eduardo Díaz Amado. (2014, enero). Los retos éticos de las Fuerzas Militares (pp. 191-233). Editorial: Diké - Escuela Superior de Guerra. Editores: Javier Fernández Leal. Pontificia Universidad Javeriana.

Enlace Operativo (Grupo SURA). Cambios claves por la Reforma Laboral 2025. Obtenido 23/03/2026. <https://enlace.com.co/blog>

Enlace Operativo, empresa colombiana del Grupo de Inversiones Suramericana (Grupo SURA). Cambios claves por la Reforma Laboral 2025. Obtenido 23/03/2026: <https://enlace.com.co/blog>

Ernst & Young Global. Guía completa para la reforma laboral 2025. Obtenido: 23/03/2026. https://www.ey.com/es_co/insights/tax/reforma-laboral-colombia

Estrada, J. (2015). Ergonomía.

Garzón Díaz. (2021). New Analysis Categories of Global Bioethics. Rev Latinoam Bioet, Vol. 21, 7-10.

General James C. McConville. (2019). ADP 6-22 Army Leadership and The Profession. Department of Army.

Giordano, James. (2014). Neurotechnology in National Security and Defense: Practical Considerations, Neuroethical Concerns. Frontiers in Systems Neuroscience, Vol. 8, No. 4, 1-15.

Giovane Mendieta Izquierdo & Juan María Cuevas Silva. (2017). Bioética de La Salud Pública. Revista Latinoamericana de Bioética. Universidad Militar Nueva Granada.

Gómez R. (2006). *Ética y Profesión Militar*. España.

Grant Broussard, et al. (2019). Challenges to ethical obligations and humanitarian principles in conflict settings: a systematic review. *Journal of International Humanitarian Action*, Vol. 4, No. 15.

Gross, Michael. (2006). *Bioethics and Armed Conflict: Moral Dilemmas of Medicine and Warfare*. MIT Press.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

<https://concejodebogota.gov.co/actividades-sexuales-pagadas-entre-la-informalidad-y-el-estigma/cbogota/2024-09-16/170516.php>

<https://www.defensoria.gov.co/-/d%C3%ADa-mundial-contra-el-trabajo-infantil>

ICBF. Campaña: Colombia presente contra la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes. Obtenido 9/03/2026.

<https://www.icbf.gov.co/colombia-presente-contra-la-explotacion-sexual-comercial-de-ninas-ninos-y-adolescentes>

Jaime Urrego & Santiago Plata. Automatización, informalidad y la urgencia de una reforma laboral que no ignore a la mayoría. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Obtenido 23/03/2026.

<https://www.undp.org/es/colombia/discursos/automatizacion-informalidad-urgencia-reforma-laboral-no-ignore-mayoria>

Jaime Urrego y Santiago Plata. Automatización, informalidad y la urgencia de una reforma laboral que no ignore a la mayoría. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Obtenido: 23/03/2026.

<https://www.undp.org/es/colombia/discursos/automatizacion-informalidad-urgencia-reforma-laboral-no-ignore-mayoria>

Jensen, Jerald. (2020). Bioethics Education in Military Academies. Journal of Military Ethics, Vol. 19, No. 2, 105-120.

JENSEN, Jerald. Bioethics Education in Military Academies. En: Journal of Military Ethics. Vol. 19, No. 2 (2020); p. 105-120. MORENO, Jonathan. Mind Wars: Brain Science and the Military in the 21st Century. Bellevue: Bellevue Literary Press, 2012. 240 p.

John Adair. (2005). How to Grow Leaders: The Seven Key Principles of Effective Leadership Development. Kogan Page Publishers.

Karel Montor. (1984). Fundamentals of Naval Leadership. Naval Institute Press.

Karwowski, W. (2012). The discipline of ergonomics and human factors. En G. Salvendy (Ed.), Handbook of human factors and ergonomics (4th ed.). Wiley.

Madrid, J., & Cañas, J. (2015). Ergonomía: Conceptos y aplicaciones.

Martínez J. Programa Fe En La Causa, p. 37.

Milan Vego. (2023). On Operational Leadership. JPME Today, Vol. 77, No. 2.

Ministerio de Justicia. ¿Qué se entiende por la ESCNNA? Obtenido 9/03/2026: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/Infografias/explotacion%20sexual%20de%20ni%c3%91@s%20y%20adolescentes.pdf

Ministerio de Justicia. ¿Qué se entiende por la ESCNNA? Obtenido 9/03/2026. https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/Infografias/explotacion%20sexual%20de%20ni%c3%91@s%20y%20adolescentes.pdf

Ministerio de Trabajo. (2007). Resolución 1401 de 2007, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2002). Decreto 1607 de 2002 por el cual se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 44.892.

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523.

Moreno, Jonathan. (2012). Mind Wars: Brain Science and the Military in the 21st Century. Bellevue Literary Press.

Muñoz, M. (2015). Ergonomía y salud laboral.

Obtenido 23/02/2024. <https://www.unicef.es/blog/infancia/causas-explotacion-infantil>

Presidencia de la República de Colombia. (1994). Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Programa Fe En La Causa. Objetivo Específico No. 2, p. 37.

Red Regional de Información sobre Violencias LGBTI en América Latina y el Caribe, Colombia Diversa. (2019). El prejuicio no conoce fronteras: Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en países de América Latina y el Caribe 2014 - 2019. https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2019/08/Informe_Prejuicios_web.pdf

Renzo Pegoraro. (2018). Priorities in the Teaching of Ethics in a Globalized World. In Global Education in Bioethics (pp. 57–67). Springer.

Rocío Vicente Senra. Explotación infantil: causas y consecuencias.

Rocío Vicente Senra. Explotación infantil: causas y consecuencias. Obtenido 23/02/2024. <https://www.unicef.es/blog/infancia/causas-explotacion-infantil>

Secretaría Distrital de la Mujer, Observatorio de Mujeres y Equidad de Género. (2022). Actualización caracterización sobre personas que realizan actividades sexuales pagadas.

https://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2023/01%20Informe_Caracterizacion_ASP.pdf

Sergio Néstor Osorio-García & Nelson Fernando Roberto-Alba. (2022). Bioética global: entre normatividad biológica y normalización social. Trilogía. Universidad Militar Nueva Granada.

Servicio Nacional de Menores (SENAME). Santiago de Chile. Obtenido 9/03/2026. <https://www.sename.cl/wsename/otros/docpfti/escnna>

Servicio Nacional de Menores. Santiago de Chile. Obtenido: 9/03/2026. Chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/<https://www.sename.cl/wsename/otros/docpfti/escnna>

SIRITI. Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas. Obtenido 16/03/2026. <https://app2.mintrabajo.gov.co/siriti/template.aspx?seccion=11>

Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas, SIRITI. Obtenido 16/03/2026: <https://app2.mintrabajo.gov.co/siriti/template.aspx?seccion=11>

Steven Coleman & Nikki Coleman. (2016). Military Ethics. In Encyclopedia of Global Bioethics (pp. 1915–1923). Springer.

Unicef. El trabajo infantil. Obtenido 16/02/2026. <https://www.unicef.es/causas/trabajo-infantil>

Vol. 24, No. 1 (feb. 2011); p. 8-13. GIORDANO, James. Neurotechnology in National Security and Defense: Practical Considerations, Neuroethical Concerns. En: Frontiers in Systems Neuroscience. Vol. 8, No. 4 (mar. 2014); p. 1-15.

Fuentes bibliográficas.

Capitán de Navío (Retirado) Daniel Rojas Sánchez; Capitán de Navío (Retirado) Germán Afanador Ceballos. La intersección entre el liderazgo militar y la bioética. Revista Fuerza Aérea-EUA. Segunda edición, 2024.

Colciencias. Documento de Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Política de Ética de la Investigación, Bioética e Integridad Científica. Bogotá D.C., febrero de 2018.

Diario Palmira Hoy. Ángela María Guzmán. 8 de mayo de 2004.

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

Gómez Marín, Gabriel Ignacio. Bioética Laboral. Sexta edición. ISBN 958-33-5666-2. Arteb. Bogotá, 2018.

Gómez Marín, Gabriel Ignacio. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. Palmira, Valle del Cauca, 2004.

Manual de Derechos Laborales No. 11. Multiplicación de Saberes. Escuela Nacional Sindical. Centros de Atención Laboral. Medellín, 2020.

Miguel Ruiz Rubiano. Universidad El Bosque redefine el estándar educativo con formación pertinente y flexible. El Espectador. 29 de marzo de 2026.

Fuentes electrónicas

Armando Gutiérrez. Actividades sexuales pagadas: entre la informalidad y el estigma. Concejo de Bogotá. <https://concejodebogota.gov.co/actividades->

sexuales-pagadas-entre-la-informalidad-y-el-estigma/cbogota/2024-09-16/170516.php

Centro de Ética Aplicada. Universidad de los Andes.
<https://centrodeetica.uniandes.edu.co/es/docencia/cursos-epsilon>

Colombia Diversa. El prejuicio no conoce fronteras.
https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2019/08/Informe_Prejuicios_web.pdf

Ernst & Young (EY). Guía completa para la reforma laboral 2025.
https://www.ey.com/es_co/insights/tax/reforma-laboral-colombia

Fundación IO. Turismo sexual. <https://fundacionio.com/viajarseguro/consejos-viajeros/sexualidad-y-viajes/turismo-sexual/>

Gómez M. Audiolibro Bioética Policial.

Gómez Marín, G. I. La bioética laboral. <https://bioeticadeltrabajo.org>

ICBF. Campaña: Colombia presente contra la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes. <https://www.icbf.gov.co/colombia-presente-contra-la-explotacion-sexual-comercial-de-ninas-ninos-y-adolescentes>

ICBF. ESCNNA. <https://portalsuin.icbf.gov.co/sites/suin/noticia?idNoticia=30>

Max Seitz. BBC Mundo.
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms

Ministerio del Trabajo. Alianza por el empleo inclusivo.
<https://www.mintrabajo.gov.co/firman-alianza-por-el-empleo-inclusivo-y-socializan-beneficios-tributarios-para-empleadores>

Observatorio de Bioética i Dret. Universidad de Barcelona.
<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/es/presentacion>

Página web Bioética del Trabajo. <https://bioeticadeltrabajo.org>

Portal web Universidad Piloto de Colombia. <https://www.unipiloto.edu.co>

Proyecto Académico de la FIGRI. Universidad Externado de Colombia.

Red para la Formación Ética y Ciudadana. <https://redetica.org>

Rocío Vicente Senra. Explotación infantil: causas y consecuencias. UNICEF España. <https://www.unicef.es/blog/infancia/causas-explotacion-infantil>

Rolando Toro Araneda. La inteligencia afectiva: la unidad de la mente con el Universo. <https://biodanzahoy.cl/libros-de-rolando-toro/la-inteligencia-afectiva-la-unidad-de-la-mente>

Secretaría Distrital de la Mujer. Actualización caracterización sobre personas que realizan actividades sexuales pagadas.

SIRITI. Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas.
<https://app2.mintrabajo.gov.co/siriti/template.aspx?seccion=11>

Stefano Farné. ¿Qué es un observatorio y cómo funciona? Universidad Externado de Colombia. <https://www.uexternado.edu.co/observatorio-del-mercado-trabajo-la-seguridad-social/que-es-un-observatorio-y-como-funciona/>

UNICEF. El trabajo infantil. <https://www.unicef.es/causas/trabajo-infantil>

Universidad El Bosque. Líneas y áreas de investigación en bioética.
<https://bioetica.unbosque.edu.co/investigacion/lineas-y-areas-de-investigacion-en-bioetica>

Figura 1.	25
Figura 2 y Figura 3	25
Figura 4 y Figura 5	26
Figura 6	26
Figura 7	26
Figura 8.	28
Figura 9	36
Figura 10. Esquema del Seminario de investigación del ICFES.	42
Figura 11	61
Figura 12.	62
Figura 13.	63
Figura 14	76
Figura 15	77
Figura 36	283
Figura 37.	290
Figura 38	291
Figura 39	292
Figura 40	293
Figura 41	294
Figura 42	295
Figura 16 y Figura 17	296
Figura 18	296
Figura 19	296
Figura 20 y Figura 21	297

Figura 22	297
Figura 23	297
Figura 24	298
Figura 25	298
Figura 26	298
Figura 27	299
Figura 28	299
Figura 29	299



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.

La explotación sexual comercial, uno de los peores crímenes contra las niñas, niños y adolescentes.

