

# LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

Programa radial.

El mundo del trabajo  
y la **bioética laboral**.

PRIMERA TEMPORADA 2026.



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*

*Podcast de: Estefanía Gómez Castaño, Nicolás Gómez Castaño y Carmen Sofía Tamara.*

**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: Conferencistas. 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 Béz. 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.

28ª Edición. Derechos Fundamentales del Trabajo. Estefanía Gómez Castaño, Nicolás Gómez Castaño y Carmen Sofía Tamara. 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](http://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 Colombia<sup>1</sup>. 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.*

---

<sup>1</sup> 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:**

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



## TABLA DE CONTENIDO

|          |                                                                                                    |           |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Prólogo.....</b>                                                                                | <b>14</b> |
| <b>2</b> | <b>Bioética laboral y militar como estrategia de transformación institucional en Colombia.....</b> | <b>19</b> |
| 2.1      | Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada. ....                   | 20        |
| 2.1.1    | Nombre del proceso: .....                                                                          | 20        |
| 2.1.2    | Personas responsables de la experiencia: .....                                                     | 20        |
| 2.1.3    | Área de saber: Ciencias sociales. ....                                                             | 21        |
| 2.2      | Información general:.....                                                                          | 21        |
| 2.2.1    | Entidades participantes: .....                                                                     | 21        |
| 2.2.2    | Investigación para integrar: .....                                                                 | 22        |
| 2.2.3    | Basado en: .....                                                                                   | 22        |
| 2.3      | Resumen ejecutivo:.....                                                                            | 22        |
| 2.3.1    | Descripción elemento:.....                                                                         | 23        |
| 2.4      | Propósito principal:.....                                                                          | 23        |
| 2.5      | Antecedentes: .....                                                                                | 24        |
| 2.5.1    | Los actores involucrados y sus roles son: .....                                                    | 28        |
| 2.6      | Descripción de funciones esenciales: .....                                                         | 30        |
| 2.6.1    | Presentación: .....                                                                                | 31        |
| 2.7      | Alianza estratégica: .....                                                                         | 32        |
| 2.8      | Problema de investigación: .....                                                                   | 33        |
| 2.8.1    | Planteamiento del problema:.....                                                                   | 33        |
| 2.8.2    | Pregunta de investigación: .....                                                                   | 34        |
| 2.8.3    | Hipótesis:.....                                                                                    | 34        |

|        |                                                                                                        |    |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.9    | Objetivos: .....                                                                                       | 34 |
| 2.9.1  | Objetivo general: .....                                                                                | 34 |
| 2.9.2  | Objetivos específicos:.....                                                                            | 34 |
| 2.10   | Marco teórico: .....                                                                                   | 36 |
| 2.11   | Diseño metodológico:.....                                                                              | 38 |
| 2.11.1 | Población y muestra: .....                                                                             | 38 |
| 2.11.2 | Técnicas de recolección: .....                                                                         | 39 |
| 2.11.3 | Instrumentos:.....                                                                                     | 39 |
| 2.11.4 | Variables: .....                                                                                       | 40 |
| 2.11.5 | Indicadores:.....                                                                                      | 40 |
| 2.12   | Productos Científicos. ....                                                                            | 40 |
| 2.13   | Indicadores de Impacto: .....                                                                          | 40 |
| 2.14   | Diferenciación:.....                                                                                   | 41 |
| 2.15   | Justificación:.....                                                                                    | 41 |
| 2.16   | Hipótesis: .....                                                                                       | 42 |
| 2.17   | Metodología: .....                                                                                     | 42 |
| 2.17.1 | Fortaleza de la propuesta:.....                                                                        | 42 |
| 2.17.2 | Práctica pedagógica del seminario alemán o taller investigativo sobre investigación en bioética: ..... | 44 |
| 2.18   | Resultados esperados:.....                                                                             | 50 |
| 2.18.1 | Productos científicos: .....                                                                           | 50 |
| 2.18.2 | Productos de apropiación social:.....                                                                  | 51 |
| 2.19   | Impacto esperado:.....                                                                                 | 51 |
| 2.20   | Nivel de madurez tecnológica (TRL): .....                                                              | 52 |

|         |                                                                                                                                       |    |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.21    | Apropiación social del conocimiento: .....                                                                                            | 52 |
| 2.22    | Identificación y caracterización de la innovación propuesta: .....                                                                    | 52 |
| 2.23    | Estado del arte del conocimiento o de la tecnología: .....                                                                            | 53 |
| 2.24    | Departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T). .....                        | 54 |
| 2.24.1  | Resumen: .....                                                                                                                        | 54 |
| 2.24.2  | Propósito: .....                                                                                                                      | 54 |
| 2.24.3  | Estructura del departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T.): .....        | 55 |
| 2.24.4  | Objetivo general: .....                                                                                                               | 56 |
| 2.24.5  | Misión: .....                                                                                                                         | 57 |
| 2.24.6  | Visión: .....                                                                                                                         | 57 |
| 2.24.7  | Componente bioético: .....                                                                                                            | 57 |
| 2.24.8  | Aplicaciones desde la bioética: .....                                                                                                 | 58 |
| 2.24.9  | Propósitos de formación: .....                                                                                                        | 59 |
| 2.24.10 | Proyección social: .....                                                                                                              | 60 |
| 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” ..... | 60 |
| 2.25    | Transmedia del mundo del trabajo y la bioética laboral - militar .....                                                                | 73 |
| 2.25.1  | ¿Qué es la narrativa transmedia? .....                                                                                                | 73 |
| 2.25.2  | Esquema del ecosistema transmedia en bioética laboral, militar y policial. ....                                                       | 73 |
| 2.25.3  | Ejes transversales de contenido (pilares temáticos) .....                                                                             | 75 |
| 2.25.4  | Productos y proyección de impacto (2026–2028). ....                                                                                   | 76 |
| 2.26    | Enlace soportes y evidencias. ....                                                                                                    | 84 |

|          |                                                                                                        |            |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>3</b> | <b>Pódcast de Estefanía Gómez Castaño .....</b>                                                        | <b>85</b>  |
| 3.1      | Bioética del trabajo y laboral. ....                                                                   | 86         |
| 3.2      | Cerca de 100 rumbeaderos se hacen pasar por sindicatos para no cumplir con la ley en Bogotá. ....      | 88         |
| 3.3      | Legislación y derechos humanos en relación con el trabajo infantil. ....                               | 90         |
| 3.4      | ¿Cuándo empezó el trabajo infantil?.....                                                               | 93         |
| 3.5      | Falencias y retos de la política pública de actividades sexuales pagadas en Bogotá D.C. ....           | 94         |
| 3.6      | ¿Qué es la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes? ....                           | 97         |
| 3.7      | Legislación para la erradicación del trabajo infantil. ....                                            | 99         |
| 3.8      | Automatización, informalidad y la urgencia de una reforma laboral que no ignore a la mayoría. ....     | 100        |
| 3.9      | Turismo sexual en el mundo. ....                                                                       | 102        |
| 3.10     | Modelo de prevención de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes – ESCNNA..... | 103        |
| 3.11     | Programas sociales clave en respuesta al trabajo infantil.....                                         | 106        |
| 3.12     | Estadísticas sobre trabajo infantil en Colombia.....                                                   | 108        |
| 3.13     | Racismo en el trabajo.....                                                                             | 110        |
| <b>4</b> | <b>Pódcast de Nicolas Gómez Castaño .....</b>                                                          | <b>113</b> |
| 4.1      | El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. ....                            | 114        |
| 4.2      | Aspectos de la bioética global y su relación con el liderazgo militar. ....                            | 116        |
| 4.3      | Biotrabajo como expresión laboral. ....                                                                | 117        |
| 4.4      | Bioética del trabajo: ampliar la bioética clásica. ....                                                | 119        |
| 4.5      | Conclusión y recomendaciones sobre la política pública en Bogotá sobre el trabajo sexual. ....         | 124        |



|          |                                                                                                                         |            |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.6      | ¿Cómo reconocer que un niño o niña está envuelto en explotación sexual comercial? .....                                 | 125        |
| 4.7      | Diagnóstico del trabajo infantil. ....                                                                                  | 127        |
| 4.8      | Reforma laboral e informalidad. ....                                                                                    | 128        |
| 4.9      | Turismo sexual en Colombia. ....                                                                                        | 129        |
| 4.10     | Compromiso interinstitucional para prevenir y erradicar la ESCNNA.....                                                  | 130        |
| 4.11     | Campañas contra el trabajo infantil. ....                                                                               | 131        |
| 4.12     | Causas económicas del trabajo de niños, niñas y adolescentes. ....                                                      | 132        |
| 4.13     | Formas tradicionales de discriminación laboral.....                                                                     | 135        |
| <b>5</b> | <b>Pódcast de Carmen Sofía Tamara .....</b>                                                                             | <b>137</b> |
| 5.1      | Elementos conceptuales de la investigación, el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. .... | 138        |
| 5.2      | Establecimientos nocturnos que operan con figura de sindicato deben cumplir normas de Bogotá: Ministro de trabajo. .... | 140        |
| 5.3      | Integración de la bioética en las empresas. ....                                                                        | 143        |
| 5.4      | Libro bioética del trabajo. ....                                                                                        | 147        |
| 5.5      | Una mirada bioética desde "El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos". ....             | 148        |
| 5.6      | ¿Cuáles son las causas de la explotación sexual comercial infantil? .....                                               | 148        |
| 5.7      | Datos del trabajo infantil.....                                                                                         | 149        |
| 5.8      | Cambios que introduce la reforma laboral.....                                                                           | 150        |
| 5.9      | Trata de personas no es un cuento.....                                                                                  | 151        |
| 5.10     | Definición de la explotación sexual y comercial de niñas, niños y adolescentes.....                                     | 154        |
| 5.11     | Medidas gubernamentales propuestas para eliminar el trabajo infantil.....                                               | 155        |

|          |                                                                 |            |
|----------|-----------------------------------------------------------------|------------|
| 5.12     | Causas sociales del trabajo de niños, niñas y adolescentes..... | 156        |
| 5.13     | Nuevas formas de discriminación laboral.....                    | 157        |
| <b>6</b> | <b>Red de bioética laboral .....</b>                            | <b>159</b> |
| 6.1      | Inspectores del ministerio de trabajo.....                      | 160        |
| 6.2      | Conferencistas. ....                                            | 161        |
| 6.3      | Links Relacionados. ....                                        | 167        |
| 6.4      | Fabio Arias. ....                                               | 171        |
| 6.5      | Antonio Montaña Mesa. ....                                      | 172        |
| 6.6      | María Cristina Andrade Castillo.....                            | 173        |
| 6.7      | Diana Rocío Pachón Murcia.....                                  | 174        |
| 6.8      | Martha Lucía Castañeda Meneses.....                             | 175        |
| 6.9      | Martha Rocío Duran Calderón. ....                               | 176        |
| 6.10     | Adriana Hernández Núñez. ....                                   | 177        |
| 6.11     | Luisa Fernanda Blanco. ....                                     | 178        |
| 6.12     | David Bautista Y María Antonia Higuita. ....                    | 179        |
| 6.13     | María Antonia Higuita.....                                      | 180        |
| 6.14     | Jhonathan Sanabria Gutiérrez. ....                              | 181        |
| 6.15     | Edwin Caicedo Martínez. ....                                    | 182        |
| 6.16     | Karem Denysse Ríos Chaverra.....                                | 183        |
| 6.17     | Gabriel Ignacio Gómez Marín, Ph.D.....                          | 184        |
| 6.18     | Tito Martínez Ortiz.....                                        | 187        |
| 6.19     | Estefanía Gómez Castaño.....                                    | 189        |
| 6.20     | Juan David Pulido Gómez. ....                                   | 190        |
| 6.21     | James Olarte Pedraza .....                                      | 191        |

|          |                                                                                                |            |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 6.22     | Cristian Camilo Bobadilla Romero.....                                                          | 194        |
| <b>7</b> | <b>Presentaciones.....</b>                                                                     | <b>195</b> |
| 7.1      | CIETI.....                                                                                     | 196        |
| 7.2      | Discriminación Racial .....                                                                    | 199        |
| 7.3      | Trabajo Sexual .....                                                                           | 200        |
| 7.4      | SIRITI .....                                                                                   | 203        |
| 7.5      | Protegiendo a la niñez en vacaciones.....                                                      | 207        |
| 7.6      | Inclusión del enfoque diferencial .....                                                        | 213        |
| 7.7      | Comité nacional interinstitucional ESCNNA – 1336-2009 .....                                    | 215        |
| 7.8      | Discriminación racial en el ámbito laboral .....                                               | 218        |
| 7.9      | LPPTI CIETIS.....                                                                              | 219        |
| 7.10     | Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes .....                              | 233        |
| 7.11     | LPPESCNNA .....                                                                                | 236        |
| 7.12     | Trabajo digno decente e integral y enfoques diferenciales .....                                | 246        |
| 7.13     | Relaciones y derechos individuales. ....                                                       | 263        |
| 7.14     | Repaso integral del curso.....                                                                 | 276        |
| <b>8</b> | <b>Galería.....</b>                                                                            | <b>283</b> |
| <b>9</b> | <b>Epílogo.....</b>                                                                            | <b>299</b> |
| 9.1      | El sueño de escribir un libro: .....                                                           | 300        |
| 9.2      | Reseñas.....                                                                                   | 302        |
| 9.2.1    | Historia de la Universidad Piloto de Colombia:.....                                            | 302        |
| 9.2.2    | Historia de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” .....                   | 304        |
| 9.3      | Biografía Gabriel Ignacio Gómez Marín: Bioética del trabajo y el valor vital del servicio..... | 306        |

|           |                                                                                               |            |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 9.3.1     | Raíces, Formación y Sensibilidad Humana (1966 – 1990).....                                    | 306        |
| 9.3.2     | Praxis Administrativa y la Génesis de la Bioética del Trabajo (1991 – 2010). .....            | 307        |
| 9.3.3     | Consolidación Académica, Enfoque Transmedia y Proyección Institucional (2011 – Presente)..... | 308        |
| <b>10</b> | <b>Índice Temático. ....</b>                                                                  | <b>310</b> |
| <b>11</b> | <b>Bibliografía, Referencias, Fuentes Y Consulta.....</b>                                     | <b>318</b> |
| 11.1      | Ética y bioética: .....                                                                       | 319        |
| 11.1.1    | Bioética militar: .....                                                                       | 322        |
| 11.1.2    | Bioética laboral: .....                                                                       | 323        |

# **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.<sup>2</sup>
- Gabriel Ignacio Gómez Marín.<sup>3</sup>
- María Cristina Andrade Castillo.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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 página web.

### **2.1.3 Área de saber: Ciencias sociales.**

No. Código CvLAC.

[https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001714882](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.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>



Figura 2<sup>7</sup>



Figura 3<sup>8</sup>

<sup>6</sup> 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.

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

<sup>8</sup> Ibidem



Figura 4<sup>9</sup>



Figura 5<sup>10</sup>



Figura 6<sup>11</sup>

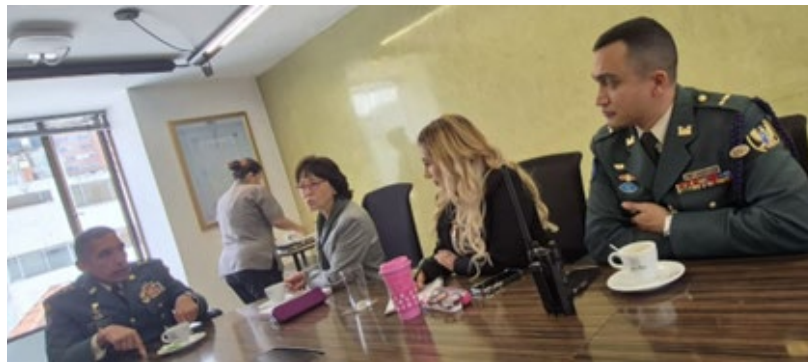


Figura 7<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Rectora de la universidad Piloto de Colombia y Director de la Escuela Militar

<sup>10</sup> Ibidem

<sup>11</sup> Rectora de la universidad Piloto de Colombia e Integrantes del proyecto Bioética Militar

<sup>12</sup> 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, <sup>13</sup> se creó una masa crítica de pensamiento bioético y bio céntrico <sup>14</sup>, 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, <sup>15</sup> las universidades creando conocimiento,<sup>16</sup> los estudiantes escribiendo,<sup>17</sup> los trabajadores narrando su vida <sup>18</sup>, las empresas<sup>19</sup> aplicando la bioética,<sup>20</sup> la Organización Internacional del Trabajo visibilizando el trabajo digno, decente y sostenible.<sup>21</sup> Trabajadores, empleadores, comunidad educativa, todos los Coordinadores y los inspectores de trabajo de la Dt Bogotá.

---

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

<sup>14</sup> 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->

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

<sup>16</sup> 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:

<sup>17</sup> Creadores de contenido mediante realización de memorias con la metodología de Seminario Alemán.

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

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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

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

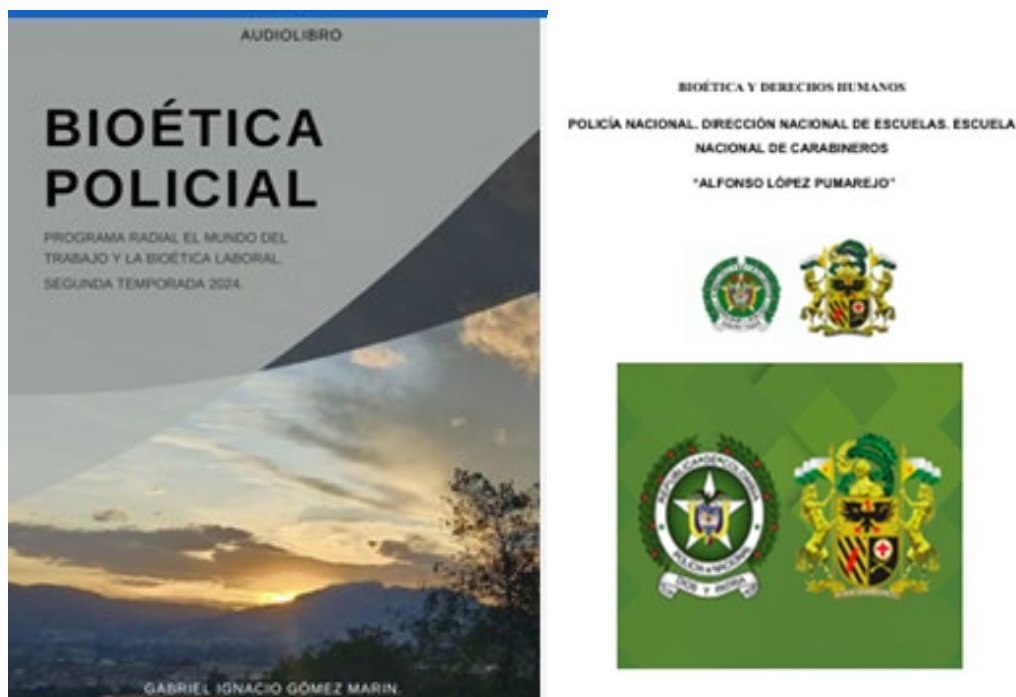


Figura 8.<sup>22</sup>

“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

<sup>22</sup> Caratula 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](http://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 Armadas<sup>23</sup>, a partir de una mirada ética<sup>24</sup>, 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.

---

<sup>23</sup> " 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

<sup>24</sup> 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 estratégicas<sup>25</sup>, 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 <sup>26</sup>. Difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo<sup>27</sup>, con más de 170 emisiones<sup>28</sup> 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

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> Página Web y Blog bioeticadeltrabajo.org.

<sup>27</sup> “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. Ardeb. 2018 Bogotá.

<sup>28</sup> 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](http://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.”<sup>29</sup> Surgiendo las categorías de:

- El militar ético y bioético <sup>30</sup>
- La bioética Militar <sup>31</sup>

---

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

<sup>30</sup> “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

<sup>31</sup> 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](http://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. <sup>32</sup>
- La bioética del trabajo. <sup>33</sup>
- La Inspección de Trabajo Inteligente. <sup>34</sup>

**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 9<sup>35</sup>

<sup>32</sup> 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>

<sup>33</sup> Ibidem

<sup>34</sup> Ibidem

<sup>35</sup> 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.<sup>36</sup> 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](https://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

---

<sup>36</sup> 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.<sup>37</sup> El seminario consta de:

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

---

<sup>37</sup> "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](http://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.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>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.

Se creará el departamento de Bioética, centro de Ética, Observatorio<sup>39</sup> 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

---

<sup>39</sup> 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.<sup>40</sup>

#### **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.

---

<sup>40</sup>Adaptado 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.<sup>41</sup>

#### **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

---

<sup>41</sup> <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.<sup>42</sup>

#### **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.<sup>43</sup>

#### **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,

---

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

<sup>43</sup> 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.

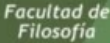
Principios externos: Se refieren al contexto social y la responsabilidad para con la sociedad.

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.

**Modera: 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 11<sup>44</sup>

<sup>44</sup> Bioadministración pública.

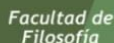


Figura 12.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> Ibidem



  
[ 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.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> 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

|                                                                                                                              |                                                                                                                                    |                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Bioética Clásica</b> <p>Principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Base filosófica universal.</p> | <b>Bioética Global y Complejidad</b> <p>Pensamiento complejo y ecología profunda. Principio biocéntrico: la vida como centro.</p>  | <b>Bioética Militar</b> <p>Aplicación a dilemas éticos en operaciones militares, formación, medicina de combate y DDHH.</p>          |
| <b>Bioética Laboral</b> <p>Trabajo digno y decente. Articulación con estándares OIT y ODS 8 de Naciones Unidas.</p>          | <b>Inspección de Trabajo Inteligente</b> <p>Autoridades de paz entre trabajadores y empleadores con criterio moral y bioético.</p> | <b>El Militar Ético y Bioético</b> <p>Integralidad en el mando. Criterio moral para la vocación de defensa y cuidado de la vida.</p> |

# 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

|                                                                                                                                           |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Percepción Ética</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medición antes/después en cadetes, inspectores y funcionarios</li> </ul> | <b>Cultura Organizacional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cambios verificables en misión, visión y valores institucionales</li> </ul> | <b>Reducción de Conflictos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indicadores de conflictos laborales y éticos en sectores intervenidos</li> </ul> |
| <b>Currículo Formal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incorporación de bioética en planes académicos ESMIC y UPC</li> </ul>    | <b>Citación Académica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Publicaciones indexadas Q2/Q3 con impacto medible en SNCTel</li> </ul>          | <b>Política Pública</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocimiento e incidencia en políticas de Trabajo digno y Defensa</li> </ul>          |

## 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.<sup>47</sup>

### 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.<sup>48</sup>

### 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](http://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.

---

<sup>47</sup> 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>

<sup>48</sup> 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                                                                                    |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Canal Sonoro y Radiofónico</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Unipiloto Radio Online</li> <li>Plataformas Podcasting (Spotify / RSS)</li> <li>Colombia Estéreo</li> </ul>                                                | 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.    |
| <b>2. Editorial Digital e Interactivo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Audiolibros académicos</li> <li>Libros digitales (PDF / DVD)</li> <li>Guías y protocolos impresos/digitales</li> </ul>                                     | 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.    |
| <b>3. Producción Audiovisual</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios CITIUS (ESMIC)</li> <li>Microdocumentales</li> <li>Módulos virtuales de aprendizaje</li> </ul>                                                    | 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. |
| <b>4. Redes y Difusión Territorial</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Canales institucionales (MinTrabajo, MinDefensa, Unipiloto)</li> <li>Estrategias de Marketing Digital</li> <li>Transmisiones en vivo / Webinars</li> </ul> | 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.



| CANAL / COMPONENTE                 | HERRAMIENTAS                                                                                                                                                                                                                                 | DESCRIPCIÓN Y FORMATOS                                                                                                                                                   | PÚBLICO OBJETIVO                                                                                              |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. CANAL SONORO Y RADIOFÓNICO      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Unilevel Radio Online</li> <li>Podcasts (Spotify / RSS)</li> <li>Colombia Estéreo</li> </ul>                                                                                                          | Emisiones continuas del programa "El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral" (RUC), entrevistas con expertos, casos de estudio sonoros y digitales analíticos.          | Comunidad académica, investigadores, personal de trabajo, personal militar, policial y ciudadanía en general. |
| 2. EDITORIAL DIGITAL E INTERACTIVO | <ul style="list-style-type: none"> <li>Audiolibros académicos</li> <li>Libros digitales (PDF / DVO)</li> <li>Guías y protocolos impresos digitales</li> </ul>                                                                                | Ediciones organizadas en temáticas, territorios, historias contadas narrativas, protocolos de actuación y guías técnicas para el desarrollo del Seminario Investigativo. | Docentes, investigadores, líderes de la ESMIC, estudiantes universitarios y servidores públicos.              |
| 3. PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Estación CITIUS (EPM)</li> <li>Microdocumentales</li> <li>Módulos virtuales de aprendizaje</li> </ul>                                                                                                 | Grabación de alta definición de testimonios, historias de vida de estudiantes de formación y módulos educativos de bioética.                                             | Fuerzas Militares, Policía Nacional, ESMIC, estudiantes de formación/pasado y redes inter-institucionales.    |
| 4. REDES Y DISCUSIÓN TERRITORIAL   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Canales institucionales (YouTube, Instagram, Facebook, Twitter)</li> <li>Foros virtuales (Zoom, Teams)</li> <li>Estrategias de Marketing Digital</li> <li>Transmisiones en vivo / Webinars</li> </ul> | Socialización de avances del proyecto (AP) en redes sociales, eventos académicos en directo y talleres en territorio con comunidades y unidades militares.               | Redes consultativas, organizaciones, servidores territoriales.                                                |

Figura 14<sup>49</sup>

<sup>49</sup> 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](http://www.curvadeaprendizaje.com)

Figura 15<sup>50</sup>

<sup>50</sup> 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

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

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 . PÓDCAST DE ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO**

### 3.1 BIOÉTICA DEL TRABAJO Y LABORAL.<sup>51</sup>



Las herramientas conceptuales escritas por Gabriel Ignacio Gómez Marín, para unir la vida con el trabajo, son:

**Bioética del Trabajo** (La obra central y más representativa).

**Idea principal.** Este libro funda y desarrolla el concepto de bioética del trabajo como un nuevo campo de reflexión.

**Contenido clave:** Define el trabajo como un espacio donde se afecta la vida, la salud y la dignidad. Amplía la bioética (tradicionalmente médica) hacia: Condiciones laborales. Riesgos de trabajo. Salud ocupacional. Estrés y desgaste humano. Integra derecho laboral, filosofía ética y derechos humanos.

**Aporte:** Es el texto donde construye su marco teórico: propone que toda relación laboral debe evaluarse no solo por su legalidad, sino por su impacto ético en la persona. Es un libro base para: Inspectores de trabajo. Funcionarios públicos. Estudiantes de derecho y ciencias sociales.

**Libro-Taller de Bioética del Trabajo:** Idea principal: Llevar la bioética del discurso a la práctica cotidiana. Contenido clave: Casos prácticos del mundo laboral. Preguntas éticas aplicadas a situaciones reales. Ejercicios para análisis de dilemas: Accidentes laborales. Conflictos entre productividad y salud. Decisiones administrativas difíciles. Aporte: No busca teorizar, sino formar criterio ético. Está diseñado para: Capacitación institucional. Formación de inspectores. Talleres con trabajadores y servidores públicos. Es una obra pedagógica, muy usada en procesos de formación.

---

<sup>51</sup> 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>

**Textos sobre Bioética, Derecho y Trabajo** (materiales académicos y compilaciones) (Incluye módulos, cartillas, revistas laborales y documentos formativos). Idea principal: Relacionar la bioética con: Legislación laboral individual y colectiva. Sociología del trabajo. Responsabilidad social. Transformaciones tecnológicas. Contenido clave: Análisis ético de normas laborales. Impacto del poder empresarial sobre la vida del trabajador. Reflexiones sobre informalidad, precarización y desigualdad. Rol ético del Estado y del servidor público. Aporte: Consolidan su pensamiento como un enfoque transversal, aplicable a múltiples áreas del derecho laboral.

**Trabajos académicos y tesis** (tecnología, intimidad y trabajo). Idea principal: La tecnología también genera riesgos bioéticos en el trabajo. Contenido clave: Vigilancia tecnológica del trabajador. Afectación de la intimidad. Control del tiempo, cuerpo y conducta. Nuevas formas de subordinación digital. Aporte: Se adelanta a debates actuales sobre: Teletrabajo. Control algorítmico. Derecho a la desconexión: Estos textos muestran su preocupación por el futuro ético del trabajo.

**Visión global de su obra:** En conjunto, sus libros buscan: Humanizar el derecho laboral. Introducir la ética como criterio práctico. Formar conciencia, no solo conocimiento. Proteger al trabajador como persona, no como recurso. No escribe para “lucirse” académicamente, sino para transformar la práctica laboral real.

### 3.2 CERCA DE 100 RUMBEADEROS SE HACEN PASAR POR SINDICATOS PARA NO CUMPLIR CON LA LEY EN BOGOTÁ.<sup>52</sup>



La denuncia realizada por el concejal Julián Uscátegui deja al descubierto el uso indebido de los sindicatos, para abrir establecimientos de rumba y evadir los controles de las autoridades distritales. En lo corrido del 2024, la Policía identificó 96 bares disfrazados de sindicatos; en el 2023 fueron 108, en la mayoría de los cuales se realizan o permiten prácticas contrarias a la seguridad, la convivencia, la vida y el orden público, tales como la venta y consumo de sustancias psicoactivas y los servicios sexuales pagos. Las localidades en las que más se identificaron estos negocios son Ciudad Bolívar, Antonio Nariño, Chapinero, Mártires y Teusaquillo. Bajo la figura de “sedes sindicales”, en Bogotá, cientos de negocios nocturnos se esconden, utilizando de forma fraudulenta los beneficios y la protección que les otorga la ley, para eludir a las autoridades y esconder actividades como la explotación sexual, venta y consumo de licor adulterado, venta y consumo de estupefacientes, entre otros. “Aprovechándose de la protección legal que cobija a las sedes sindicales, personas inescrupulosas están abriendo rumbeaderos ilegales en la ciudad, escondidos tras una fachada de sindicato, para evadir a las autoridades y realizar todo tipo de actividades contrarias a la seguridad y convivencia en Bogotá” aseguró Julián Uscátegui, concejal de Bogotá por el Centro Democrático. Un sindicato es una asociación de trabajadores que se organiza con el objetivo de defender y promover los intereses económicos, sociales y profesionales de sus afiliados. Para el cumplimiento de sus funciones abren sedes sindicales, vigiladas por el Ministerio de Trabajo. Si bien por ley no pueden realizar actividades comerciales, al no poder ser vigilados, inspeccionados y/o controlados por las autoridades distritales ni la por Policía Nacional, se han convertido en la manera más eficaz para evadir la ley. Según la Policía Metropolitana de Bogotá (MEBOG) en el 2023 se detectaron 108 bares clandestinos disfrazados de sindicatos. Actualmente, 96 siguen activos. Debido a la limitación que

---

<sup>52</sup> Concejo de Bogotá. Obtenido 11/02/ 2026. <https://concejodebogota.gov.co/cerca-de-100-rumbeaderos-se-hacen-pasar-por-sindicatos-para-no-cumplir/cbogota/2024-07-09/093043.php>



tienen las autoridades distritales y la Policía de Bogotá para entrar a estos puntos, los establecimientos comerciales, creados ilegalmente bajo la figura de sindicatos, operan sin horario ni restricción. Esto ha generado múltiples problemáticas de seguridad y convivencia, asociadas al consumo y venta de sustancias psicoactivas y la prestación de servicios sexuales pagos. Las localidades en las que se identificó una mayor presencia de bares disfrazados de sindicatos son Ciudad Bolívar con 18, Antonio Nariño con 10, Chapinero con 10, Mártires con 8 y Teusaquillo con 7. “Es totalmente impresentable que barrios residenciales deban padecer el funcionamiento ilegal de rumbeaderos y las autoridades no puedan hacer nada. No es calidad de vida vivir entre ruido, alcohol, drogas y prostitución” enfatizó el concejal Uscátegui. Cuando el derecho de asociación se utiliza de manera fraudulenta, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá imponer multas equivalentes al monto de 1 a 50 veces el salario mínimo mensual legal vigente. Si a pesar de la multa, el sindicato persiste en la violación, el Ministerio podrá solicitar la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo. El concejal Uscátegui solicitó a la Alcaldía Mayor de Bogotá trazar una hoja de ruta con el Gobierno Nacional para promover el cierre de los establecimientos y garantizar el cumplimiento de la ley y la calidad de vida de los bogotanos.

### 3.3 LEGISLACIÓN Y DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON EL TRABAJO INFANTIL.<sup>53</sup>



La protección de los niños contra el trabajo y la explotación laboral está respaldada por una serie de leyes y tratados internacionales que establecen estándares y garantías fundamentales para la infancia.

A continuación, se destacan algunos de los principales instrumentos legales en este ámbito:

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1989, es el tratado internacional más ampliamente ratificado en materia de derechos humanos. Reconoce el derecho de todos los niños a estar protegidos contra la explotación económica y el trabajo infantil, y exige a los estados miembros que tomen medidas para abolir las prácticas que afecten negativamente la salud, educación y desarrollo de los niños.

El Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1999, se centra específicamente en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluida el trabajo forzoso, la trata de niños, la explotación sexual, el reclutamiento para conflictos armados y cualquier trabajo que ponga en peligro la salud, seguridad o moralidad de los niños. Insta a los estados a tomar medidas inmediatas y eficaces para eliminar estas formas de trabajo infantil.

El Protocolo Facultativo de la CDN sobre la venta de niños, la prostitución y la pornografía infantiles, adoptado en el año 2000, refuerza las disposiciones de la CDN relacionadas con la protección de los niños contra la explotación sexual y la trata de personas. Establece medidas para prevenir, castigar y erradicar estas prácticas, así como para proteger y rehabilitar a las víctimas. Si bien la Declaración Universal de Derechos

---

<sup>53</sup> Unicef. El trabajo infantil. Obtenido 16/02/2026. <https://www.unicef.es/causas/trabajo-infantil>

Humanos no aborda específicamente el trabajo infantil, establece principios fundamentales de igualdad, libertad y dignidad humana que subyacen a la protección de todos los individuos, incluidos los niños, contra cualquier forma de explotación y opresión. Estos son solo algunos ejemplos de los instrumentos legales internacionales que protegen a los niños contra el trabajo y la explotación laboral. Sin embargo, es importante destacar que la efectividad de estas leyes depende en gran medida de su aplicación y cumplimiento por parte de todos los actores, además de recursos y de seguir reforzando los marcos de protección y la colaboración internacional.



Figura 16.<sup>54</sup>

<sup>54</sup> Algunas ilustraciones e infografías incluidas en esta obra fueron elaboradas con asistencia de inteligencia artificial generativa mediante ChatGPT (OpenAI, 2026), a partir de contenidos, conceptos e indicaciones proporcionados por los autores. Las imágenes fueron creadas específicamente como material gráfico de apoyo para esta publicación. OpenAI. (2026). Ilustraciones e infografías generadas mediante inteligencia artificial para la obra Los derechos fundamentales del trabajo [Imágenes generadas por inteligencia artificial]. ChatGPT.

### 3.4 ¿CUÁNDO EMPEZÓ EL TRABAJO INFANTIL?



El trabajo infantil hace referencia a todo aquel trabajo que es perjudicial para la salud, la vida y el bienestar de la infancia y que les impide ejercer otros derechos, como es el derecho a la educación. Históricamente, a lo largo de distintas sociedades y contextos, se han dado situaciones de trabajo infantil. La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) supone un hito fundamental en su erradicación, en concreto a través de su artículo 32: el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. En el año 2000, sus dos Protocolos Facultativos reforzaron los esfuerzos de la CDN para responder a las peores formas de explotación como son la explotación sexual o la participación de niños en conflictos armados.

### 3.5 FALENCIAS Y RETOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE ACTIVIDADES SEXUALES PAGADAS EN BOGOTÁ D.C.<sup>55</sup>



La Política viene formulándose desde el 2016, entró en vigor en el año 2019, luego en el año 2022 se hizo una actualización por dos grandes motivos: para incluir a la población de hombres y para abordar otras nuevas modalidades de trabajo sexual que no implican contacto físico como el fenómeno webcam.

Tenemos grandes reparos a esta política: Falencias de participación en la formulación. En la construcción de esta política pública se observa una participación limitada. Por ejemplo, se evidencia que varias actividades fueron reportadas como completas y ejecutadas, a pesar de contar con una participación mínima de los grupos poblacionales y actores clave necesarios para la construcción del documento. No se especifica si estos espacios lograron una participación equilibrada, inclusiva y amplia de los distintos actores involucrados, lo que plantea dudas sobre la profundidad y calidad del proceso participativo.

Nos llegan denuncias de que en la Mesa ZESAI (Zonas Especiales de Servicios de Alto Impacto) es prácticamente nula la participación de las PRASP, y los funcionarios de estas mesas tienen poco conocimiento y experiencia en el tema. No se trata únicamente de actualizar los diagnósticos en términos de cifras, sino de garantizar que estos grupos, históricamente marginados, encuentren en estos espacios un lugar de representación y voz y que la política no quede sesgada con la mirada institucional.

Dinámicas cambiantes y lugares olvidados. Aunque la actualización de la política incluye un análisis de otras modalidades de ASP, como las líneas telefónicas eróticas, el sexo virtual por webcam y los servicios de acompañantes o agencias de escorts, dicha caracterización no se ha traducido en objetivos, metas ni productos concretos dentro del

---

<sup>55</sup> 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>

plan de acción. Se evidencia una falta de alineación entre el diagnóstico y la acción. Como resultado, la política pública corre el riesgo de ser insuficiente y parcial, al no abordar de forma diferenciada las diversas dinámicas de trabajo sexual, ya que, en particular, el trabajo sexual a través de webcams presenta situaciones de violencia significativas, entre ellas la explotación sexual, la suplantación de identidad y la vulneración de la privacidad.

56

---

<sup>56</sup> Secretaría Distrital de la Mujer, Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital. (2019). POLÍTICA PÚBLICA DE ACTIVIDADES SEXUALES PAGADAS 2020 – 2029. [https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-02/documentos/conpes\\_11\\_sdmujer\\_doc\\_conpes\\_pp\\_asp-convertido.pdf](https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-02/documentos/conpes_11_sdmujer_doc_conpes_pp_asp-convertido.pdf)





Figura 17.<sup>57</sup>

<sup>57</sup> Ibidem.



### 3.6 ¿QUÉ ES LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES?<sup>58</sup>



De acuerdo con lo establecido en el Compromiso Global de Yokohama, y complementado por el Pacto de Río de Janeiro, la ESCNNA comprende cuatro formas de violación de los derechos de la infancia: A) Relaciones sexuales a cambio de dinero, regalos, favores u otros B) La utilización de niños en pornografía, C) La trata de niños con fines sexuales D) El turismo sexual. El Primer Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial Infantil, efectuado en el año 1996 en Estocolmo, definió la ESCNNA como “una forma de coerción y violencia contra los niños que equivale al trabajo forzoso y a una forma contemporánea de esclavitud”. Congresos posteriores, han reafirmado esta definición, reiterando que “la explotación sexual de niños es una grave violación de su derecho a que se respete su dignidad humana y su integridad física y mental, violación que no puede ser justificada en ninguna circunstancia” (Declaración de Río de Janeiro y Llamado a la Acción para prevenir y detener la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, 2008:1). En concordancia con la definición mencionada, en Chile, el SENAME, ha definido la ESC como: un atropello injustificable de los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes, dado que transgrede en las víctimas sus derechos esenciales, tales como el derecho de crecer y desarrollarse en un contexto protector y en un ambiente de bienestar. Conceptualización que se ha traducido en los lineamientos técnicos para los Programas de Protección Especializada en Explotación Sexual Comercial infantil y adolescente (PEE). La ESCNNA es considerada una forma de explotación económica asimilable a la esclavitud y al trabajo forzoso, con adversas consecuencias para esos niños, niñas y adolescentes en todos los ámbitos de sus vidas e implica un delito por parte de quienes utilizan a niños, niñas y adolescentes en el comercio sexual” (SENAME

---

<sup>58</sup> Servicio Nacional de Menores. Santiago de Chile. Obtenido: 9/03/2026 Chromeextension://efaidnbmnnpbcajpcgclcfndmkaj/https://www.sename.cl/wsenam/otros/docpfti/escnna\_ccei.pdf

2010, en el marco de la definición entregada por la OIT). La descripción para cada una de las modalidades de ESC es:

Según la declaración de este congreso, la ESCNNA “Abarca el abuso sexual por parte del adulto, y remuneración en dinero o en especie para el niño(a) o para una tercera persona o personas. El niño(a) es tratado como objeto sexual y como mercancía” (Declaración y Programa de Acción Primer Congreso Mundial contra la Explotación Sexual Comercial de los Niños, 1996:1) Se puede decir que es considerada además un abuso sexual. 1 a) Actividades sexuales remuneradas ya sea en dinero, especies, regalos, favores u otros. Se desarrolla en calles o al interior de recintos: burdeles, discotecas, salones de masaje, bares, hoteles, restaurantes, entre otros (OIT, Glosario de términos). Pornografía infantil: incluye la “producción, promoción y distribución de pornografía que involucra niños, niñas y adolescentes” (OIT, Glosario de términos). Cabe mencionar que esta modalidad abarca desde las fotografías pornográficas, el sometimiento a pornografía (observadores), los espectáculos pornográficos o eróticos y la pornografía y contactos sexuales a través de medios electrónicos (Raíces, 2010). El uso de niños en espectáculos sexuales (públicos o privados), consiste en la utilización de personas menores de edad, con fines sexuales o eróticos en exhibiciones o en espectáculos públicos o privados, a su vez se considera a los “Espectáculos pornográficos o eróticos” dentro de la modalidad “pornografía”, pero diferenciándola de la primera modalidad de la ESC en contextos de entretenimiento y de espacios cerrados, (estudio de ONG Raíces (2010). C) Trata de niños, niñas y adolescentes con fines de explotación sexual: el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente de Mujeres y Niños, que complementa la Convención contra La Delincuencia Organizada Transnacional, en el artículo 3ro, define la “trata de personas” como la “(...) captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación” (Naciones Unidas, 2004:44).

### 3.7 LEGISLACIÓN PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.<sup>59</sup>



Actualmente se cuenta en Colombia con la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017 – 2027, la cual corresponde a la hoja de ruta que orienta las acciones del Estado en el ámbito nacional, departamental, distrital y municipal, que coordinada y articulada con la familia, la empresa, los sindicatos y la sociedad permite atender, en el marco de la protección integral, a los niños, niñas y adolescentes en riesgo o en situación de trabajo infantil, y proteger a los adolescentes trabajadores y sus familias. Las peores formas de trabajo infantil cuya erradicación ha sido elevada a condición de prioridad internacional se suscribe a través del convenio número 182 de 1999 de la OIT y que Colombia ha ratificado mediante la Ley 704 de 2001 y la Resolución 4448 de 2005 sobre trabajos prohibidos. Convenio 138 de la OIT: sobre la edad mínima de admisión al empleo y la convención de los derechos del Niño. Convención sobre los Derechos del Niño. Constitución política de Colombia: Art. 1°. Define al estado colombiano como Estado Social de derecho fundamentado en la dignidad humana. Art. 5° y 13. Reconoce los derechos inalienables de todos los seres humanos. Art. 44. Enuncia los derechos fundamentales de los niños, los cuales prevalecen sobre derechos de los demás. Código de infancia y adolescencia - Ley 1098 de 2006 expedida para garantizar a los niños niñas y adolescentes (NNA) su pleno y armonioso desarrollo, para protegerles y garantizarles integralmente sus derechos y para restablecerlos cuando estén vulnerados. Código sustantivo del trabajo: Art. 171. Edad mínima para trabajar. Art. 424. Trabajos prohibidos para menores de 18 años y mujeres. & Resolución 4448 de 2005 sobre trabajos prohibidos.

<sup>59</sup> Departamento Nacional de Planeación. Trabajo infantil. Obtenido 16/03/2026  
[https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/\\_subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx](https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/_subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx)

### 3.8 AUTOMATIZACIÓN, INFORMALIDAD Y LA URGENCIA DE UNA REFORMA LABORAL QUE NO IGNORE A LA MAYORÍA.<sup>60</sup>



Colombia discute una reforma laboral en un momento crítico. Mientras el país intenta ponerse al día con derechos laborales más justos, la estructura del empleo nacional revela una fragilidad profunda: más del 56% de la población trabajadora está en la informalidad, sin acceso a protección social ni oportunidades reales de formación. Sin embargo, la discusión pública parece centrarse exclusivamente en mejorar las condiciones del 30% que sí cuenta con contrato y estabilidad. Esta agenda reducida beneficia a una minoría y pierde de vista los desafíos estructurales y tecnológicos que comienzan a transformar aceleradamente el mercado laboral colombiano. En lugar de anticiparse a los cambios y atender las vulnerabilidades del sistema, se insiste en ajustar lo que ya existe, ignorando a quienes realmente sostienen la economía diaria del país. La pandemia de COVID-19 fue una primera alerta: cuando se paralizaron las actividades presenciales, los sectores más informales—comercio minorista, agricultura, servicios de comida y mantenimiento— fueron los más golpeados. Se digitalizaron procesos por necesidad, se impuso el teletrabajo en ciertas ramas, y muchos empleos simplemente desaparecieron. En lugar de haber actuado sobre esa señal de urgencia, el país vuelve hoy a una reforma que parece pensada para otro mundo, uno que no reconoce los impactos disruptivos de la tecnología. La inteligencia artificial generativa está marcando una segunda transformación, más silenciosa y mucho más profunda. Ya no se trata solo de reemplazar tareas físicas; ahora también están en riesgo actividades cognitivas y profesionales. Y paradójicamente, las personas más expuestas a esta automatización, quienes desempeñan labores repetitivas con bajos niveles de capital humano, son las que menos posibilidades tienen de reconvertirse. En un país donde la mayoría de estos trabajos no están formalizados, la IA puede convertirse en una nueva fuente de exclusión, si no se actúa con visión estructural. Colombia enfrenta un dilema claro: o se asume la

---

<sup>60</sup> 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>

economía 4.0 como una oportunidad para corregir desigualdades históricas, o se permite que amplifique las fracturas existentes. Y esas fracturas ya son visibles. La tasa de participación laboral sigue siendo baja, sobre todo en mujeres y jóvenes. Las brechas territoriales impiden que el acceso a conectividad y educación digital sea igualitario. Y el sistema de formación no conversa con las demandas reales del mercado: se siguen graduando profesionales que no encuentran trabajo, mientras las empresas no logran cubrir vacantes por falta de habilidades específicas. Lo preocupante es que la actual propuesta de reforma laboral parece ignorar esa realidad. Se concentra en ajustar beneficios dentro del marco existente, sin modificar las condiciones estructurales del empleo ni plantear soluciones para quienes ni siquiera hacen parte del sistema.

### 3.9 TURISMO SEXUAL EN EL MUNDO.<sup>61</sup>



La trata de personas es una realidad preocupante a nivel mundial. Se estima que todos los países del globo terráqueo están involucrados en este delito, ya sea como naciones de origen, tránsito o destino. Miles de las víctimas son comercializadas en el mercado del turismo sexual, vulnerando por completo sus derechos humanos. Según lo informan numerosos medios de comunicación latinoamericanos, son 10 los países más populares y elegidos para el turismo sexual: en primer lugar, se encuentra Tailandia, seguida por Brasil, España e Indonesia. En quinto lugar, destaca, lamentablemente, Colombia. Los últimos cinco lugares de este penoso ranking pertenecen a Filipinas, Kenia, Países Bajos, Camboya y República Dominicana.

---

<sup>61</sup> # ESO ES CUENTO. Turismo sexual y trata de personas. Obtenido 7/04/2026. <https://www.esoescuento.com/noticias/turismo-sexual-y- trata-de-personas>

### 3.10 MODELO DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL Y COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES – ESCNNA.<sup>62</sup>



Adicional a las estrategias de prevención que lideran cada una de las entidades que hacen parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, y tras el propósito de que la niñez crezca como una generación para la paz, se han puesto en marcha estrategias como Atrapasueños: una modalidad de atención liderada por el ICBF para el fortalecimiento de habilidades, vocaciones y talentos. Atrapasueños aúna esfuerzos interinstitucionales para implementar un modelo integral de atención público y comunitaria para el desarrollo integral, autónomo y la construcción de la paz, con niñas, niños y adolescentes.

Además de establecer espacios comunitarios para el fortalecimiento de capacidades, esta estrategia cuenta con una modalidad para atender niñas, niños y adolescentes con discapacidad con el fin de prevenir vulneraciones desde un enfoque de derechos, inclusivo y diferencial. Así mismo, sobresale el trabajo conjunto en la formulación e implementación de Planes situados frente a la trata y la ESCNNA, entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, Organizaciones de la Sociedad Civil, Gobernaciones y Alcaldías; en territorios priorizados como Medellín (Antioquia), Cartagena (Bolívar), Cali (Valle), y Leticia (Amazonas), donde se han establecido estrategias intersectoriales para proteger a la niñez. Este esfuerzo conjunto entre nación y territorio tiene como objetivo brindar asistencia técnica, monitorear y fortalecer instancias como los comités de lucha contra la trata de personas y la implementación del mecanismo articulador; con el fin de prevenir, atender, proteger y garantizar el acceso a la justicia, en el abordaje integral de la niñez en riesgo y víctimas de violencia.

---

<sup>62</sup> ESCNNA. ICBF. Obtenido 13/04/2026.  
<https://portalsuin.icbf.gov.co/sites/suin/noticia?idNoticia=30>

Por último, se destaca que el país cuente con instancias de coordinación y articulación como el Comité nacional interinstitucional consultivo para la prevención de la violencia sexual y atención Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas de Violencia Sexual (Ley 1146 de 2007), y el Mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes (Decreto 1710 de 2020), en los departamentos, ciudades capitales e intermedias, y municipios del país. De esta manera, las instancias nacionales y territoriales se encargan del seguimiento de la situación de las violencias, emiten recomendaciones basadas en evidencia y formulan lineamientos y orientaciones para poner en marcha acciones específicas.



# MODELO DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL Y COMERCIAL DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES – ESCNNA

Trabajamos para que la niñez crezca como una generación para la paz

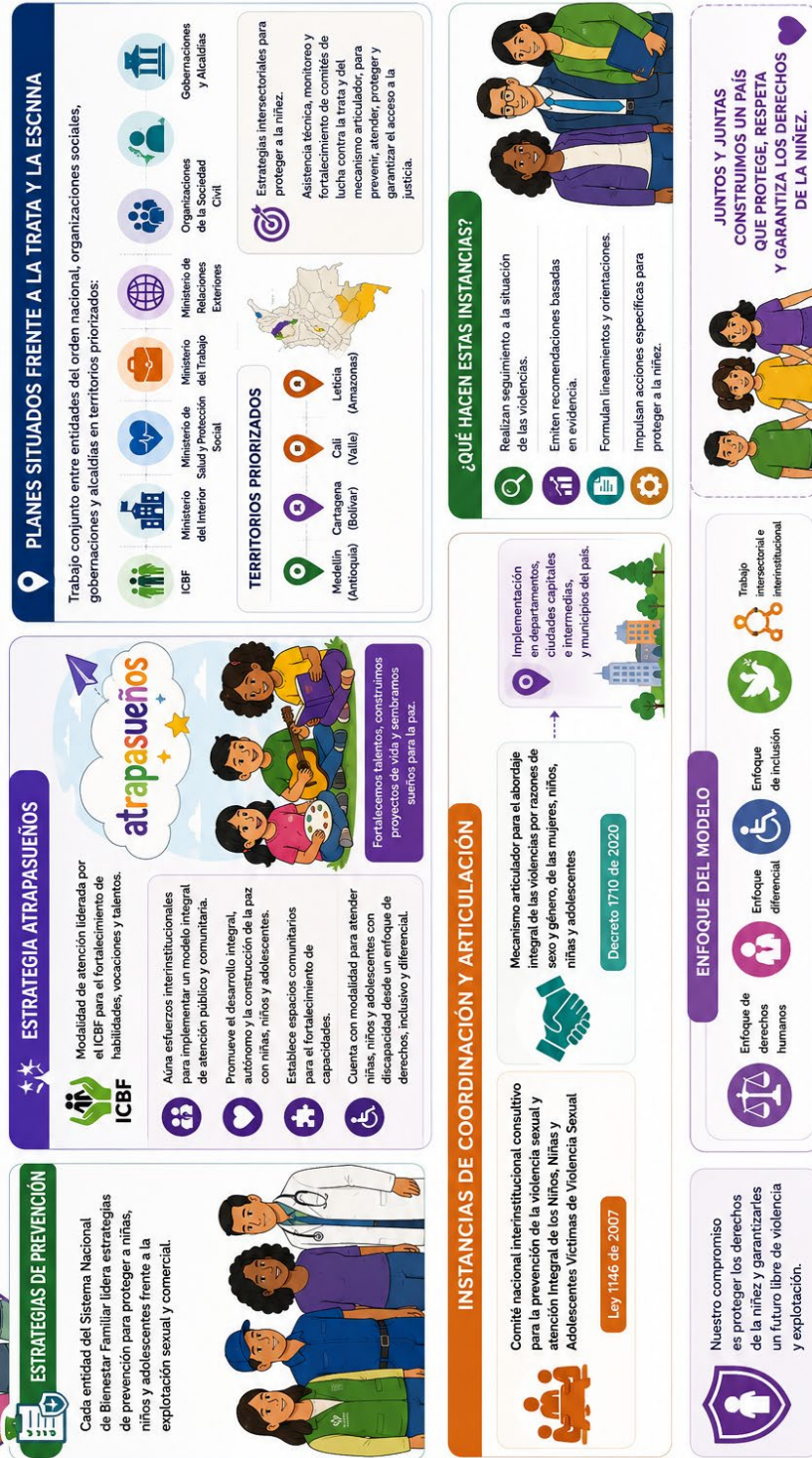


Figura 18.<sup>63</sup>

<sup>63</sup> Ibidem

### 3.11 PROGRAMAS SOCIALES CLAVE EN RESPUESTA AL TRABAJO INFANTIL.<sup>64</sup>



La fiscalía de la Nación impartió capacitación a 360 funcionarios inmigratorios colombianos, funcionarios de aeropuertos, policía y varios otros funcionarios en materia de trata de personas, con temas como signos de alerta, violencia sexual contra menores y mujeres y cómo abordar los posibles casos si se detectan en el transcurso del trabajo. Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil Proyecto piloto enmarcado en la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil, de la OIT. Busca diseñar un sistema que clasifica los territorios en función de su probabilidad de riesgo de trabajo infantil y determina los factores principales asociados con este riesgo de acuerdo con bases de datos actuales de los países participantes. Casi todos los países latinoamericanos participan en la iniciativa. En octubre de 2019, la OIT celebró una reunión en Lima sobre los puntos focales de la iniciativa regional, en la que funcionarios del Ministerio del Trabajo colombiano hablaron sobre el Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil como parte del plan nacional de desarrollo del país. El gobierno puso en práctica el modelo a lo largo del período de este informe. Programas del Departamento para la Prosperidad Social. El programa Más Familias en Acción utiliza un sistema de transferencias condicionadas de efectivo para combatir la pobreza y formar capital humano; la estrategia Red Unidos coordina medidas para reducir la desigualdad y terminar con la pobreza extrema; la iniciativa Generaciones con Bienestar lleva adelante un programa de derechos de la infancia que ofrece actividades culturales y recreativas para menores de entre 6 y 17 años identificados como vulnerables a las peores formas de trabajo infantil; y el programa Jóvenes en Acción imparte capacitación laboral técnica y transferencias condicionadas de efectivo a jóvenes vulnerables de las zonas urbanas de entre 16 y 24 años de edad. En 2019, en el marco del programa Generaciones con Bienestar, el gobierno estableció una línea de programación especializada para prevenir el trabajo infantil, que identificó a 90 municipios para desplegar actividades de prevención de dicho trabajo, con la participación de 25.363 niños, niñas y adolescentes.

---

<sup>64</sup> USAID. Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Resultados sobre las peores formas de trabajo infantil de 2019



Figura 19<sup>65</sup>



### PROGRAMAS DEL DEPARTAMENTO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

El gobierno puso en práctica el modelo a lo largo del período de este informe a través de sus programas y estrategias para combatir la pobreza y prevenir el trabajo infantil.

**MÁS FAMILIAS EN ACCIÓN**

Sistema de transferencias condicionadas de efectivo para combatir la pobreza y formar capital humano.

**RED UNIDOS**

Coordina medidas para reducir la desigualdad y terminar con la pobreza extrema.

**GENERACIONES CON BIENESTAR**

Programa de derechos de la infancia que ofrece actividades culturales y recreativas para menores de entre 6 y 17 años identificados como vulnerables a las peores formas de trabajo infantil.

**JÓVENES EN ACCIÓN**

Imparte capacitación laboral técnica y transferencias condicionadas de efectivo a jóvenes vulnerables de las zonas urbanas de entre 16 y 24 años de edad.

### PREVENIR EL TRABAJO INFANTIL

En 2019, en el marco del programa Generaciones con Bienestar, el gobierno estableció una línea de programación especializada para

Identificó **90** municipios

Para desplegar actividades de prevención de dicho trabajo

Con la participación de **25.363** niños, niñas y adolescentes.

<sup>65</sup> Ibidem

### 3.12 ESTADÍSTICAS SOBRE TRABAJO INFANTIL EN COLOMBIA.<sup>66</sup>



- El total nacional de población de 5 a 17 años, o sea de NNA, es 11'917.167.
- El total nacional de hombres de 5 a 17 años es 6'092.919, es decir el 51,1%.
- Del total nacional de hombres de 5 a 17 años (6'092.919), trabajan 709.321 o el 11,6%.
- El total nacional de mujeres de 5 a 17 años es 5'824.248, que es el 48,9%.
- Del total nacional de mujeres de 5 a 17 años (5'824.248), trabajan 349.489 o el 6%.
- Los NNA que trabajan se dividen en económicamente activos y dedicados a oficios del hogar más de 15 horas semanales. Los primeros son 1'058.810, o sea el 8,9% del total nacional de NNA y el 48% de los que trabajan; los segundos son 961.507, y llegan al 8% del total nacional de NNA, y al 43,6% de los que hace 707.631 (el 74%) son mujeres y 253.876 (el 26%) hombres.
- El total nacional de NNA que trabajan es 2'020.317, o el 18,5% del total nacional.
- Del total nacional de NNA (11'917.167), el 70,5% (8'407.658). El 15% de estos trabajaba en 2005 (525.876). Pero en 2003 lo hacía el 16,1% (565.031), y en 2001 el 19,4% (680.844). El descenso acumulado es de 4,4%.
- Los NNA económicamente activos han disminuido entre 2001 y 2005 así: en 2001 eran 1'525.398, o el 12,8% del total nacional; en 2003 fueron 1'239.886 (285.512 menos) o el 10,4% del total nacional (2,4% menos); y en 2005 fueron 1'060.628 (464.770 menos que en 2001 y 179.258 menos que en 2003), es decir el 8,9% del

<sup>66</sup> DANE, ICBF, MPS. Trabajo Infantil en Colombia – 2001 – 2003 – 2005. 2006. Bogotá. [http://www.dane.gov.co/files/banco\\_datos/TrabInfantil/trabajo\\_infantil\\_2001\\_2005.pdf](http://www.dane.gov.co/files/banco_datos/TrabInfantil/trabajo_infantil_2001_2005.pdf)

total nacional de NNA (1,5% menos que en 2003 y 3,9% menos que en 2001). Estos datos reflejan en gran medida los resultados de los tres Planes Nacionales de Erradicación del Trabajo Infantil ejecutados desde 1996, y la mejoría del crecimiento económico registrado en 2000 y 2003 que, según el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2006 – 2010, favoreció proporcionalmente más a la población pobre que a la no pobre.

- El rango de edad de NNA que más trabajan es el de 15 a 17 años, y el de menor incidencia es el de 5 a 9 años con el 1,4%. Entre 2001 y 2003 el descenso mayor ocurrió en los grupos de 9 a 11 años y de 12 a 14: 4%. Entre 2003 y 2005 el descenso perdió vitalidad para todos los grupos de edad. Esto confirma que a más edad más vinculación al trabajo.
- De los 961.507 niños, niñas y adolescentes (NNA) que trabajan más de 15 horas semanales en oficios del hogar, 707.631 (el 74 %) son mujeres y 253.876 (el 26 %) son hombres y residen en áreas urbanas. En 2001 trabajaba el 9% de estos (756.689); en 2003 lo hacía el 8% (672.612), y en 2005 ya había bajado al 6,3% (532.935).
- Del total nacional de NNA (11'917.167), el 29,5% (3'509.509) vive en áreas rurales.

### 3.13 RACISMO EN EL TRABAJO.<sup>67</sup>



Relación entre modelo económico y desigualdad: La lucha contra el racismo no puede separarse de la crítica al capitalismo; este fenómeno no es individual, sino sostenido por estructuras sociales que perpetúan desigualdades. Las organizaciones públicas, empresariales y sociales, en lugar de ser espacios neutrales, actúan como vehículos que mantienen estas desigualdades a través de políticas y prácticas discriminatorias. La situación de las comunidades afrodescendientes en ciudades como Bogotá y Medellín refleja cómo el modelo económico neoliberal y extractivista ha contribuido a la exclusión y desigualdad. A pesar del crecimiento económico de estas ciudades en las últimas décadas, este crecimiento ha sido desigual. Según el DANE (2021), las tasas de pobreza y desempleo son más altas entre las poblaciones afrodescendientes. En Medellín, el 37% de esta población vive en condiciones de pobreza multidimensional, en comparación con el 24% de la población general. El modelo neoliberal ha promovido una economía orientada hacia el servicio y la informalidad, afectando desproporcionadamente a las comunidades afrodescendientes. La Corte Constitucional de Colombia (2009) subraya que la mayoría de los empleos a los que acceden son informales y mal remunerados, perpetuando la exclusión en el mercado laboral formal. El racismo en el trabajo se traduce en que muchos puestos menos remunerados son ocupados por personas afrodescendientes, raizales o palenqueras; investigaciones como las llevadas a cabo por Palacios, Y., y Mondragón, S. (2021) indican que, de acuerdo con el Registro Único de Personas Desplazadas, (RUPD) 82,4% de la población afrocolombiana e indígena registrada no cuenta con afiliación a la seguridad social por parte de sus empleadores. Asimismo, un estudio adelantado Hernández (2021) resalta que el racismo estructural no solo afecta la contratación, sino también la promoción y reconocimiento laboral. En conclusión, la lucha contra el racismo no puede verse como un asunto ideológico aislado; debe ir de la mano con una crítica al capitalismo, que ha utilizado el racismo como

---

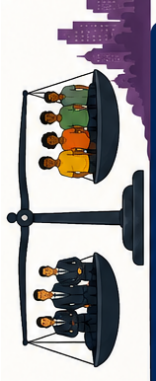
<sup>67</sup> Mauren Córdoba. Página web Voces por el trabajo. Obtenido: 10/05/2025. <https://vocesporeltrabajo.org/cia/el-racismo-en-colombia-desde-un-enfoque-laboral>

herramienta de dominación. Los movimientos sociopolíticos deben integrar la lucha contra el racismo estructural en su agenda, reconociendo las injusticias históricas y actuales que enfrenta la población afrodescendiente.

Es esencial que las empresas y organizaciones adopten políticas efectivas que no solo promuevan la inclusión de personas afrodescendientes en roles visibles, sino que también fomenten su desarrollo profesional y su representación en todos los niveles. Solo así podremos comenzar a cerrar las brechas de desigualdad y construir un futuro más justo y equitativo para todos.



# RACISMO EN EL TRABAJO



## 1 RELACIÓN ENTRE MODELO ECONÓMICO Y DESIGUALDAD

La lucha contra el racismo no puede separarse de la crítica al capitalismo; este fenómeno no es individual, sino sostenido por estructuras sociales que perpetúan desigualdades.

Las organizaciones públicas, empresariales y sociales, en lugar de ser espacios neutrales, actúan como vehículos que mantienen estas desigualdades a través de políticas y prácticas discriminatorias.

El racismo estructural se reproduce en las instituciones, en las normas, en las prácticas y en la distribución desigual del poder y de los recursos.

## 2 LA SITUACIÓN DE LAS COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES EN COLOMBIA

El modelo económico neoliberal y extractivista ha contribuido a la exclusión y desigualdad. A pesar del crecimiento económico de ciudades como Bogotá y Medellín, este ha sido desigual.

La Corte Constitucional de Colombia (2009) subraya que la mayoría de los empleos a los que acceden las personas afrodescendientes son informales y mal remunerados, perpetuando la exclusión en el mercado laboral formal.

**POBLACIÓN GENERAL MEDELLÍN**  
37% de la población afrodescendiente vive en condiciones de pobreza multidimensional.  
24% de la población general vive en condiciones de pobreza multidimensional.

Fuente: DANE (2021)

## 3 EL RACISMO EN EL TRABAJO: DATOS Y EVIDENCIAS

### DESIGUALDAD EN EL EMPLEO

El racismo en el trabajo se traduce en que muchos puestos menos remunerados son ocupados por personas afrodescendientes, raizales o palenqueras.

Persisten estereotipos raciales que asignan a esta población trabajos precarios y de baja valoración social.

### SIN PROTECCIÓN SOCIAL

Investigaciones como las llevadas a cabo por Palacios, Y., y Mondragón, S. (2021) indican que, de acuerdo al Registro Único de Personas Desplazadas (RUPD):

82,4% de la población afrocolombiana e indígena registrada no cuenta con afiliación a la seguridad social por parte de sus empleadores.

### BARRERAS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL

Un estudio adelantado por Hernández (2021) resalta que el racismo estructural no solo afecta la contratación, sino también la promoción y el reconocimiento laboral.

Menos oportunidades de ascenso.

Falta de reconocimiento de capacidades.

Brechas salariales persistentes.

## 4 CONCLUSIÓN

La lucha contra el racismo no puede verse como un asunto ideológico aislado; debe ir de la mano con una crítica al capitalismo, que ha utilizado el racismo como herramienta de dominación.

Los movimientos sociopolíticos deben integrar la lucha contra el racismo estructural en su agenda, reconociendo las injusticias históricas y actuales que enfrenta la población afrodescendiente.

No habrá justicia social sin justicia racial.  
No habrá igualdad real sin transformación de las estructuras.

## 5 RETOS Y ACCIONES PARA UN FUTURO JUSTO Y EQUITATIVO

Es esencial que las empresas y organizaciones adopten políticas efectivas que:

Promuevan la inclusión real de personas afrodescendientes en roles visibles.

Fomenten su desarrollo profesional y capacitación continua.

Garanticen su representación en todos los niveles de decisión.

Solo así podremos comenzar a cerrar las brechas de desigualdad y construir un futuro más justo y equitativo para todos.

Figura 20.<sup>68</sup>

<sup>68</sup> Ibidem



# **4 . PÓDCAST DE NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO**

#### 4.1 EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS.<sup>69</sup>



Este es un resumen completo y estructurado de la tesis El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos de Gabriel Ignacio Gómez Marín (Doctorado en Derecho, Universidad Externado de Colombia):

1. Título, datos y contexto: Autor: Gabriel Ignacio Gómez Marín. Título: El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. Tipo: Tesis doctoral (Doctorado en Derecho). Universidad: Universidad Externado de Colombia. Año: 2023. Páginas: ~775. Palabras clave: bioética, tecnociencia, intimidad, derecho laboral, dignidad humana, biotrabajo, Biolaboralidad, derechos fundamentales.
2. Problema de investigación: La tesis parte de una transformación ética del trabajo provocada por la tecnociencia (la mezcla de ciencia y tecnología), que afecta directamente la intimidad y los procesos vitales de los trabajadores en el entorno laboral. La investigación se pregunta: ¿Cómo la tecnociencia interfiere en la intimidad de los trabajadores? ¿Qué implicaciones éticas y jurídicas surgen de esa interferencia? ¿Es posible reformular el derecho laboral desde una perspectiva bioética? El problema central no es solo normativo, sino humano y vital: las tecnologías que administran y controlan el trabajo pueden atentar contra la vida íntima, la dignidad y la libertad de los trabajadores.
3. Marco conceptual: 3.1 Tecnociencia y trabajo: La tesis entiende la tecnociencia como una fuerza que no solo transforma herramientas, sino procesos de vida. Las tecnologías actuales —especialmente las de información digital y vigilancia— han modificado la manera en que se concibe y se vive el trabajo, extendiéndose incluso a la esfera íntima del trabajador. 3.2 Intimidad como proceso vital: La intimidad es

---

<sup>69</sup> 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>

tratada como un proceso vital esencial, no solo como un derecho abstracto. Está vinculada a la libertad, a la vida humana y a la dignidad: elementos que, según el autor, deben prevalecer sobre las exigencias productivas o tecnológicas. 3.3 Bioética laboral: La bioética, tradicionalmente relacionada con la medicina y las ciencias de la vida, se traslada al ámbito del trabajo. Esto implica replantear el derecho laboral bajo una óptica que tenga en cuenta la vida, la salud mental, la dignidad, la intimidad y los valores humanos frente a las normas técnicas o económicas.

4. Conceptos nuevos propuestos. 4.1 Nuevo sujeto legal-laboral: El autor plantea la idea de un sujeto laboral que incorpora la vida como núcleo esencial, no solo como fuerza productiva. Es decir, no basta con ver al trabajador como participante de un contrato; debe reconocerse como un ser humano integral, con procesos vitales y derechos inviolables. 4.2 Biotrabajo y Biolaboralidad: Gómez Marín propone dos conceptos clave: Biotrabajo: una categoría que integra la vida con la actividad laboral, donde el trabajo no puede ser separado de la vida humana. Biolaboralidad: la dimensión bioética del trabajo que exige proteger la vida y la intimidad frente a las intervenciones tecnológicas.
5. Principales preguntas que orientan la tesis: La investigación articula preguntas que guían su análisis, entre ellas: ¿De qué manera la bioética puede reconfigurar la relación entre el derecho al trabajo, las tecnologías de la información y el respeto a la intimidad del trabajador? ¿Deben las normas laborales reformularse a la luz de la bioética? ¿Debe el derecho al trabajo concebirse bajo una lógica de sobrevivencia humana más amplia —más allá de ganancias económicas—, considerando la dignidad y la vida como valores fundamentales?

Estas preguntas ponen en el centro la dignidad humana y la protección de los procesos vitales, incluso frente a las demandas tecnológicas y productivas.

## 4.2 ASPECTOS DE LA BIOÉTICA GLOBAL Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO MILITAR.<sup>70</sup>

| Aspectos de la Bioética Global                    | Descripción                                                                                                                                                                                                                       | Relación con el Liderazgo Militar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Integración del Pensamiento de Sistemas Complejos | - Reconoce la interconexión de varios sistemas. Expande el enfoque desde la ética individual hasta las implicaciones de la salud global. Enfatiza la importancia del contexto humano más amplio.                                  | - Los líderes militares deben navegar por las dinámicas complejas en conflictos y mantenimiento de la paz. El liderazgo requiere una comprensión holística del impacto de las acciones militares.                                                                                                                                                                                          |
| Expansión de las Consideraciones Bioéticas        | - Aborda problemas transnacionales y transculturales. Las preocupaciones incluyen las disparidades de salud global y la sostenibilidad ambiental. Implica la gestión ética de tecnologías con impactos a nivel mundial.           | - Las decisiones militares deben considerar las relaciones internacionales y la seguridad global.<br><br>- Las acciones tienen consecuencias de gran alcance más allá de los objetivos militares inmediatos.                                                                                                                                                                               |
| Abordar Desafíos Éticos a Escala Planetaria       | - Aborda problemas como el cambio climático, las pandemias y la pérdida de biodiversidad. Incorpora diversos sistemas de conocimiento para una vida sostenible. Aboga por una ética que incluya entidades no humanas y la Tierra. | - Las operaciones militares pueden responder a conflictos inducidos por el clima o proporcionar ayuda humanitaria durante pandemias. Refleja una responsabilidad ética más amplia similar a la bioética global.                                                                                                                                                                            |
| Toma de Decisiones en situaciones complejas       | - Implica tomar decisiones que consideren el bienestar de todos los interesados. Requiere entender y respetar diversas perspectivas. Equilibra las necesidades y derechos de los demás con los objetivos de la misión.            | - Los líderes militares toman decisiones que pueden tener un impacto profundo en los demás, incluyendo civiles, combatientes enemigos y sus propias tropas. El respeto por los demás, incluyendo aquellos fuera de su propio grupo, es un principio fundamental de la ética militar. Los líderes deben equilibrar los objetivos de la misión con los derechos y el bienestar de los demás. |

<sup>70</sup> 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

### 4.3 BIOTRABAJO COMO EXPRESIÓN LABORAL.<sup>71</sup>

La tesis de Gabriel Ignacio Gómez Marín, titulada "El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos", es una obra fascinante que se mueve entre la filosofía, la biopolítica y la tecnología. Hay que entender que Gómez Marín no ve el trabajo como una simple actividad de oficina o de fábrica, sino como un proceso metabólico y vital. Aquí te explico cómo aborda esa relación entre lo biótico (lo vivo: insectos, perros, delfines) y lo abiótico (lo tecnológico/inerte).

#### 1. El trabajo más allá de lo humano.

Gómez Marín propone que en los "ambientes tecnológicos" contemporáneos, el concepto de trabajo se ha expandido. Ya no es solo algo que hace el humano para ganar un sueldo, sino que la tecnología permite "capturar" la vitalidad de otros seres.

- Lo Biótico como "Fuerza de Trabajo": Para el autor, un perro guía, un delfín usado en terapias o rescates, o incluso los insectos polinizadores en entornos de agricultura tecnificada, están realizando un "gasto de vida" que se integra en circuitos productivos.
- La Vida como Proceso Técnico: Él argumenta que la tecnología ha borrado la frontera entre lo natural y lo artificial. Un perro entrenado con chips o protocolos específicos deja de ser solo un "animal" para convertirse en un componente biótico de un sistema tecnológico.

#### 2. Los ejemplos específicos: Insectos, Perros y Delfines.

El autor utiliza estos ejemplos para mostrar cómo la vida misma se pone a trabajar: Los Insectos (El trabajo de la biomasa).

Gómez Marín reflexiona sobre cómo los insectos (como las abejas) son vistos ahora como "operarios" ecológicos. En un ambiente tecnológico, su comportamiento se

---

<sup>71</sup> 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>

monitorea, se optimiza y se "ensambla" con sensores. El insecto no sabe que trabaja, pero su proceso vital (polinizar para comer) es aprovechado por el sistema abiótico (la tecnología agrícola) para generar capital.

Perros y Delfines (Trabajo afectivo y sensorial).

Aquí la cosa se pone interesante. Para Gómez Marín, estos animales no son solo "herramientas", sino que su intimidad y sus sentidos son los que trabajan:

- El Perro: Su olfato y su lealtad (procesos vitales/emocionales) son "tecnologizados" para detectar drogas o brindar soporte emocional. Es un ensamblaje donde el perro pone lo biótico y el arnés/entrenamiento pone lo abiótico.
- El Delfín: En contextos militares o terapéuticos, el bios (la vida) del delfín se convierte en un sensor vivo. Su ecolocalización es un "trabajo" que la tecnología humana aún no puede replicar perfectamente, por lo que se integra al sistema.

### 3. El ensamblaje Biótico-Abiótico.

La tesis central sobre este punto es que ya no podemos separar al ser vivo de la máquina.

- Hibridación: El trabajo en ambientes tecnológicos es el resultado de un "acoplamiento". El perro no trabaja solo, y el humano no trabaja solo; trabajan a través de una red de dispositivos abióticos (algoritmos, redes, herramientas).
- Captura de la Vitalidad: Lo que Gómez Marín critica o analiza es cómo el sistema actual no solo explota el tiempo del trabajador, sino la energía vital de todo lo que respira. Si un insecto poliniza un cultivo transgénico controlado por sensores, ese insecto es parte de una "fábrica expandida".

#### 4.4 BIOÉTICA DEL TRABAJO: AMPLIAR LA BIOÉTICA CLÁSICA.<sup>72</sup>



##### **Idea central.**

La bioética no debe limitarse a la medicina o la biotecnología; el trabajo también afecta la vida, el cuerpo y la salud.

##### **Análisis.**

Gómez Marín amplía la bioética hacia:

- Riesgos laborales.
- Salud mental en el trabajo.
- Accidentes.
- Estrés crónico.
- Vigilancia tecnológica.
- Pérdida de intimidad.

Así, el lugar de trabajo se convierte en un espacio bioético, donde están en juego:

- La vida.
- La integridad.
- La autonomía.
- La justicia.

---

<sup>72</sup> 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>

Esto es innovador en contextos latinoamericanos, donde el trabajo suele analizarse solo desde lo económico o legal.

El Estado como garante ético (no solo regulador) Idea central.

El Estado no puede ser neutral frente al sufrimiento laboral.

### **Análisis.**

En su visión:

- El inspector de trabajo no es un burócrata.
- Es un garante de derechos humanos.
- Tiene una responsabilidad ética personal, no solo funcional.

Esto implica que:

- Aplicar la ley mecánicamente puede ser inmoral.
- El servidor público debe interpretar la norma a favor de la persona.
- La indiferencia institucional también es una forma de violencia ética.

Esta postura eleva la función pública a un compromiso moral, no solo administrativo.

### **Crítica a la productividad sin límites.**

#### **Idea central.**

El problema no es producir, sino producir sacrificando al ser humano.

Análisis.

Gómez Marín cuestiona:

- La lógica de la eficiencia absoluta.



- El culto al rendimiento.
- La normalización del agotamiento.

Desde su enfoque, cuando el trabajo:

- Elimina el tiempo para la vida personal.
- Genera miedo constante a perder el empleo.
- Convierte al trabajador en un número.
- Se rompe el equilibrio ético entre economía y humanidad.

Aquí su pensamiento dialoga con críticas contemporáneas al capitalismo extremo, pero desde el derecho y la bioética.

### **Educación ética como transformación social.**

#### **Idea central.**

La ética laboral no se impone solo con sanciones; se construye con formación.

#### **Análisis.**

Por eso insiste tanto en:

- Capacitar inspectores.
- Formar estudiantes.
- Sensibilizar servidores públicos.

Cree que:

- Un profesional éticamente formado decide distinto.
- La cultura laboral cambia desde la conciencia, no solo desde la coerción.

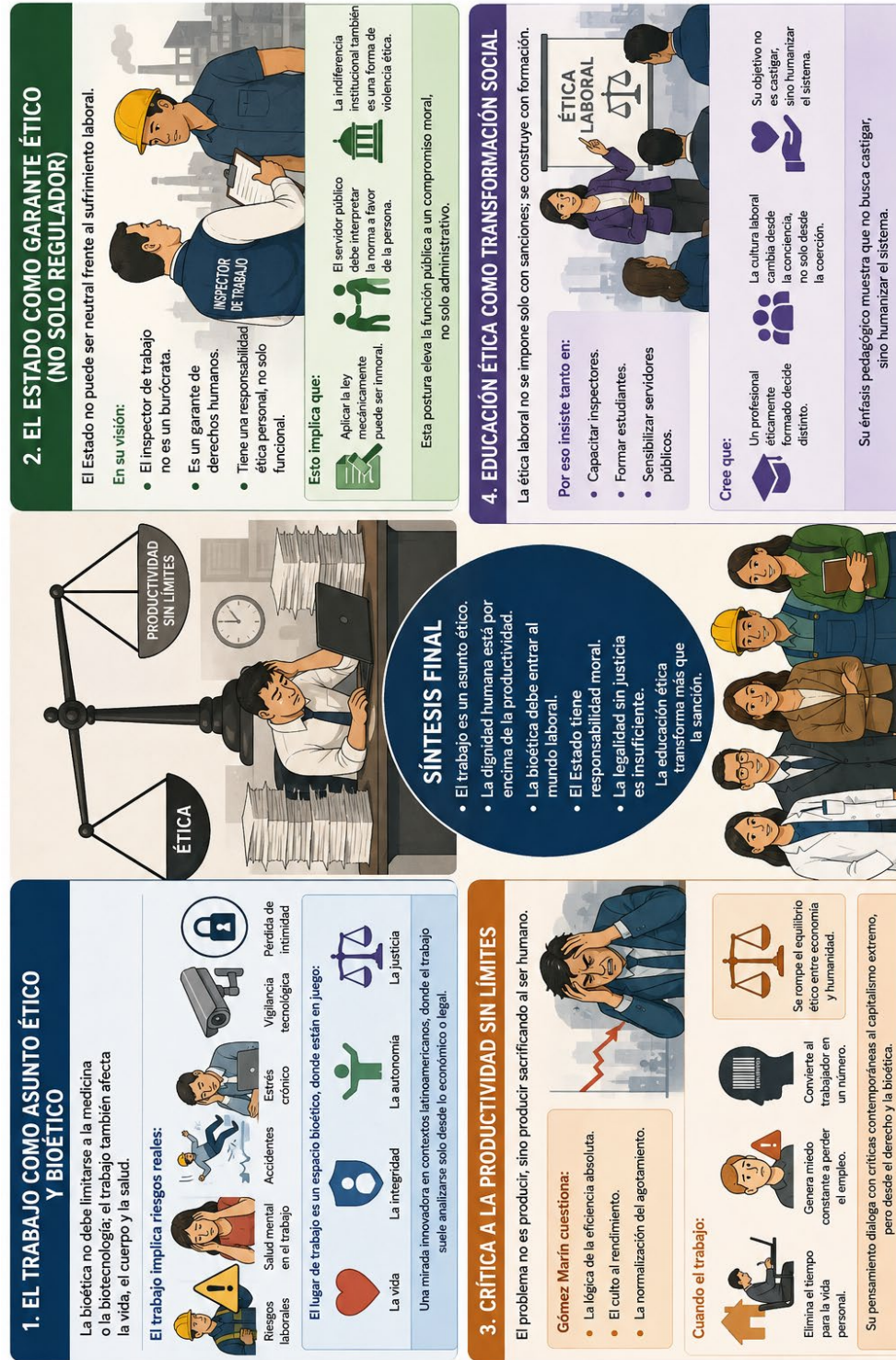
Su énfasis pedagógico muestra que no busca castigar, sino humanizar el sistema.

### **Síntesis final.**

Las ideas clave de Gabriel Ignacio Gómez Marín pueden resumirse así:

- El trabajo es un asunto ético.
- La dignidad humana está por encima de la productividad.
- La bioética debe entrar al mundo laboral.
- El Estado tiene responsabilidad moral.
- La legalidad sin justicia es insuficiente.
- La educación ética transforma más que la sanción.

Figura 21<sup>73</sup>



<sup>73</sup> Ibidem

#### **4.5 CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES SOBRE LA POLÍTICA PÚBLICA EN BOGOTÁ SOBRE EL TRABAJO SEXUAL.<sup>74</sup>**

Las actividades sexuales pagadas en Bogotá representan un fenómeno diverso que no solo incluye a mujeres que ejercen este trabajo en la calle o en establecimientos, sino también a hombres, personas con identidades diversas y nuevas modalidades, como el trabajo de modelos Web Cam. No obstante, las políticas públicas de la ciudad muestran un enfoque limitado, ya que, al estar lideradas por la Secretaría Distrital de la Mujer, se concentran exclusivamente en mujeres cisgénero, dejando fuera a otros grupos que también participan en estas actividades, a pesar de que ahora se incluye a los hombres. Finalmente, es imperativo que se garantice la participación efectiva y significativa en los espacios de toma de decisiones, como la Mesa ZESAI - Zonas Especiales de Servicios de Alto Impacto-, que tiene el potencial de abordar los avances en la política pública, y al tiempo permite la identificación de problemas comunes e intercambio de información, saberes y experiencias. Solo a través de una expansión territorial, un equipo multidisciplinario capacitado que esté permanentemente en los territorios con el conocimiento y aptitudes, y la participación de la comunidad será posible traducir las metas propuestas en acciones concretas y transformadoras para esta población. El objetivo último de la política para nosotros debe ser que estas mujeres y hombres adultos que ejercen ASP tengan garantizados sus derechos en alimentación, salud, seguridad y servicios sociales; que tomen sus propias decisiones libremente, pero también, encuentren opciones para otras oportunidades laborales si así lo quieren.

---

<sup>74</sup> 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>

#### 4.6 ¿CÓMO RECONOCER QUE UN NIÑO O NIÑA ESTÁ ENVUELTO EN EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL?<sup>75</sup>



El niño, niña o adolescente víctima se puede reconocer a través de distintos ámbitos: a) Apariencia física: La señal más frecuente corresponde a la mantención de altas cantidades de dinero y objetos costosos de parte de niños, niñas y adolescentes, tales como; ropa de buenas marcas teléfonos celulares accesorios, que no concuerdan con su nivel socioeconómico. Por otro lado, se puede advertir; uso de ropa llamativa y poco habitual para la edad y situación de los niños/as y jóvenes uso de ropa marcadamente al cuerpo, desmedidamente corta o transparente o ropa comúnmente utilizada para fiestas o eventos nocturnos. uso de maquillaje excesivo y llamativo. b) Residencia y lugares frecuentes Frecuentan lugares donde existe explotación sexual comercial, en especial: 3 lugares de entretenimiento para adultos tales como; bares, cafés con piernas prostíbulos discotecas hoteles salas de masaje incluyendo algunos cyber cafés Otras señales a considerar son: habitar o deambular en diferentes lugares (hogar de la familia de origen, hoteles, casas de amigos, determinadas plazas, sitios eriazos, estacionamientos, entre otros). También en algunos casos se advierte situación de calle o socialización callejera Asimismo y por lo general los niños, niñas y adolescentes suelen trasladarse constantemente y a horas inusuales. Otra señal es haber abandonado o huido de su hogar de origen ya sea de modo permanente, o por un tiempo prolongado. c) Relación con adultos El hecho de que los niños/as y adolescentes mantengan una relación con personas adultas “difícil de explicar” podría ser un indicio de ESCNNA, en especial en el caso de que lo busquen: en su casa, colegio, u otro lugar que lo llamen constantemente Lo anterior podría corresponder o ser una señal de alerta tanto para sus familias como para las escuelas, amigos, vecinos u otros. d) Huellas físicas Los signos físicos del niño/a o adolescente son claves a la hora de detectar esta vulneración de derechos. Destaca la presencia de enfermedades de transmisión sexual (sífilis, gonorrea,

<sup>75</sup> Servicio Nacional de Menores. Santiago de Chile. Obtenido: 9/03/2026 Chromeextension://efaidnbmnnpbpcjpcglclefindmkaj/https://www.sename.cl/wsename/otros/docpfti/escnna\_ccoi.pdf

etc.) y/o VIH o SIDA, así como molestias en los órganos genitales (inflamación, cicatrices o fisuras anales, hemorragias vaginales, etc.). Presencia de signos de maltrato físico (moretones, quemaduras, heridas, cortes, contusiones, fracturas, ojos negros, etc.). Antecedentes de embarazos, abortos inducidos o espontáneos o de consulta de prueba de embarazo en niñas y adolescentes también puede configurarse como señal de alerta. 4 otros indicadores físicos a considerar son: la pérdida de apetito o disminución de peso, y la alteración del sueño o somnolencia. señales físicas de comportamiento autodestructivo que se manifiestan en cortes en el antebrazo, mutilaciones. e) Comportamiento o conducta También se puede apreciar algunas señales respecto del estado de ánimo de los niños y jóvenes como: Depresión, ansiedad, agresividad y baja autoestima. Las señales de consumo de alcohol y/o drogas también corresponden a un indicador posible de encontrarse en ESC. Dicho consumo se encuentra relacionado con la ESCNNA de dos formas diferentes, por un lado, el consumo se configura como un medio para sobrellevar las actividades sexuales con los explotadores o clientes, y por otra, la explotación sexual es una forma de obtener dinero o drogas para mantener la adicción (OIT, Colombia 2005).

Problemas en el ámbito escolar. Ausencia continua de clases sin justificación Falta de interés por sus estudios y actividades escolares Bajo rendimiento escolar Problemas de conducta Abandono de sus estudios. Actitud sexualizada desajustada a su edad.

## 4.7 DIAGNÓSTICO DEL TRABAJO INFANTIL.<sup>76</sup>



Colombia ratificó el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la edad mínima de admisión al empleo, y el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, como Instrumentos internacionales de derechos humanos. Adicionalmente, por vía del recién aprobado Código de la Infancia y la Adolescencia, se prohíbe el trabajo de menores de 15 años y se protege el que adelantan los adolescentes entre 15 y 18 años, tal y como lo contempla el III Plan de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Juvenil. Sin embargo, en nuestro país trabajan más de 1.378.500 niños en condiciones de alto riesgo para su salud física y mental de acuerdo con el Programa IPEC-OIT. Además, un estudio publicado por UNICEF y Save the Children, señaló que sólo en las siete principales ciudades del país se registró la presencia de 323 mil niños/as que trabajan en servicio doméstico o en hogares ajenos, de los cuales, el 90% son niñas y el 10% niños. En materia jurídica la Defensoría del Pueblo ha podido establecer un diagnóstico de la situación jurídica, el cual presenta serios problemas de interpretación legal que van en detrimento de los beneficios socioeconómicos y legales a que tienen derecho y en los procesos de reinserción social y productiva. - A partir de dicho diagnóstico, la Defensoría ha insistido en que es de prioritaria aplicación el principio de oportunidad recientemente establecido en el Código de la Infancia y la Adolescencia, y que se debe proceder a su judicialización penal en los casos en los cuales han cometido delitos como los establecidos en el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. - Adelantó un proyecto con las comunidades indígenas de nuestro país tendiente a lograr que los niños indígenas que han sido víctimas de reclutamiento ilícito por parte de los actores que participan en el conflicto armado interno, puedan regresar a sus comunidades en el menor tiempo posible en cumplimiento de los mandatos constitucionales que les reconocen a las comunidades indígenas su jurisdicción espacial indígena.

---

<sup>76</sup> Día mundial contra el trabajo infantil. Obtenido 16/03/20226: <https://www.defensoria.gov.co/-/d%C3%ADa-mundial-contra-el-trabajo-infantil>

## 4.8 REFORMA LABORAL E INFORMALIDAD.<sup>77</sup>



El riesgo es alto: dejar intacta la informalidad mientras se fortalece lo formal solo profundizará la segmentación del mercado. ¿De qué sirve modernizar derechos si la mayoría nunca podrá ejercerlos? Una reforma del siglo XXI debe asumir que el trabajo no solo está cambiando en su forma, sino también en su sentido. La automatización, si se orienta con justicia, puede liberar a las personas de tareas alienantes y abrir espacios para el desarrollo de habilidades creativas, sociales y estratégicas. Pero eso requiere tres condiciones: formación pertinente, protección social adaptada y políticas activas de reconversión. No basta con esperar que el mercado absorba los cambios por sí solo. Se necesita gobernanza. La inteligencia artificial generativa, bien utilizada, puede ser un motor de innovación y productividad. En sectores con alta formación, incluso puede aumentar el valor del trabajo humano. Pero si se deja implantar sin acompañamiento, reforzará una economía de pocos ganadores y muchos perdedores. Y los perdedores, una vez más, serán los de siempre: quienes no tienen acceso a educación de calidad, quienes viven lejos de los centros urbanos, quienes trabajan sin contrato ni red de seguridad. La reforma laboral que necesita Colombia no es una reforma técnica. Es una decisión política. Es el momento de construir una transición justa que no solo repare lo existente, sino que transforme lo posible. Esto implica reconocer nuevas formas de trabajo, promover incentivos sostenibles a la formalización, proteger a quienes trabajan en plataformas digitales o economías no reguladas, y rediseñar el sistema educativo con rutas de certificación accesibles. No se trata de legislar para un país ideal, sino para el país real.

---

<sup>77</sup> 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>



#### 4.9 TURISMO SEXUAL EN COLOMBIA.<sup>78</sup>



En promedio, anualmente Colombia recibe a 3.5 millones de visitantes cautivados por los paisajes, la gastronomía y la cultura, pero también por la reputación que el país lleva encima como destino de turismo sexual. De acuerdo con investigaciones de Unicef, en Colombia existen 55 mil víctimas de trata de personas que son menores. Las niñas entre los 12 y 14 años son las más vulnerables. Estas cifras ponen al descubierto porqué el país es considerado el cuarto de América Latina con mayor turismo sexual infantil. En Colombia, las ciudades principales se han convertido en epicentros del turismo sexual con niños, niñas, adolescentes y adultos. La Candelaria en Bogotá, el Parque Lleras de Medellín, la Ciudad Amurallada en Cartagena, la zona de Taganga en Santa Marta y el Eje Cafetero, son algunos de los lugares en donde se demanda y ofrece el turismo sexual, una actividad que involucra a redes de trata y tráfico de personas, debido al carácter lucrativo del negocio. Estar al tanto de la realidad que el país afronta frente a este delito sin fronteras, es esencial para evitar ser una víctima más. Comparte esta información y cuidemos el uno del otro. Ser víctima de trata de personas con fines de explotación sexual, trabajo forzoso, matrimonio servil o servidumbre, mendicidad ajena y extracción de órganos, es una experiencia desafortunada que deja graves secuelas.

---

<sup>78</sup> # ESO ES CUENTO. Turismo sexual y trata de personas. Obtenido 7/04/2026. <https://www.esoescuento.com/noticias/turismo-sexual-y-trata-de-personas>

#### 4.10 COMPROMISO INTERINSTITUCIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA ESCNNA.<sup>79</sup>



La Explotación Sexual y Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes – ESCNNA- es un flagelo que lacera la humanidad frente a lo cual es urgente responder con firmeza. Las principales afectadas son las mujeres con un porcentaje del 82% de los casos, frente al 16% de los hombres, configurándose como una violencia basada en género, centrándose en adolescentes entre los 14 y los 17 años; fueron algunas de las preocupantes cifras presentadas en la plenaria que analizó este tema. Esta problemática no es simplemente un acto abusivo, es una situación que se encuentra en un contexto fuerte de ciudad donde existen muchos factores de riesgo, enfocada principalmente en las poblaciones más vulnerables: los migrantes, la población LGTBIQ+, los afrodescendientes e indígenas. Además, el consumo de drogas es un conector importante en la explotación sexual comercial, tanto para las víctimas, como para los victimarios.

---

<sup>79</sup> Prevención de la ESCNNA. Concejo de Medellín. Obtenido 13/04/2026: <https://www.concejodemedellin.gov.co/blog/2025/03/03/compromiso-interinstitucional-para-prevenir-y-erradicar-la-escnna/>

#### 4.11 CAMPAÑAS CONTRA EL TRABAJO INFANTIL.<sup>80</sup>



Campañas dirigidas por el ICBF para aumentar la coordinación entre este, la Policía de infancia y adolescencia, el Ministerio del Trabajo y autoridades municipales acerca de las cuestiones relativas al trabajo infantil y promover la educación acerca de los riesgos de los trabajos peligrosos. En 2019, el gobierno lanzó una campaña, denominada Trabajando por los Niños\*, para poner fin al trabajo infantil en supermercados. En noviembre, directivos de dicho programa iniciaron actividades de concientización pública en mercados bananeros, cerealeros y pesqueros en la ciudad de Barranquilla, donde 180 niños se acogieron al programa y fueron devueltos a la escuela, en tanto que a sus padres se les impartió educación sobre las leyes de trabajo infantil. El ICBF produjo amplios recursos informáticos para educar a los niños sobre trabajo infantil e informar a los jóvenes sobre sus derechos y al público en general sobre cómo denunciar instancias de trabajo infantil. El ICBF también siguió utilizando Equipos Móviles de Protección Integral – EMPI – Trabajo Infantil, que entre enero y octubre de 2019 impartieron 1.389 programas de concientización, de un día de duración, para prevenir el trabajo infantil en 176 municipios de todo el país e identificaron a 2.466 niños que realizaban ese tipo de trabajo. El ICBF colaboró con las familias y autoridades locales para retirar a esos niños de su situación de trabajo infantil. Distintos EMPI también ejecutaron actividades en el marco del programa Una Hora contra el Trabajo Infantil en 152 instituciones educativas de todo el país para capacitar a docentes y estudiantes acerca de cuestiones relativas al trabajo infantil.

---

<sup>80</sup> USAID, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Resultados sobre las peores formas de trabajo infantil de 2019.

#### 4.12 CAUSAS ECONÓMICAS DEL TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES.<sup>81</sup>



Varios autores se identifican con la afirmación de que “El determinante más importante del trabajo infantil, aunque no el único, es la pobreza del hogar, especialmente en los hogares más numerosos. La correlación entre ingresos de las familias y trabajo infantil es fuertemente negativa, lo cual no quiere decir que en donde hay altos ingresos no hay niños trabajadores, sino que se reduce notablemente la probabilidad de que ellos tengan que salir a buscar faltantes de ingresos. En general, los estudios sobre trabajo infantil han encontrado que la pobreza del hogar influye en la toma de decisiones de los padres respecto a las actividades de sus hijos”. No obstante, en relación con los ingresos por TI, la OIT aporta un estudio que, basado en la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil de 2001, trae estos datos: “El 52% de los NNJ que trabajan [o sea más de la mitad] no recibe remuneración alguna por su trabajo. El 26% recibe hasta la cuarta parte del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) [\$108.427 para 2007] (...), el 16% recibe entre la cuarta parte y la mitad del SMLMV [entre \$108.427 y \$216.850 para 2007], el 1% recibe un SMLMV [\$433.700 para 2007]. El 5% restante no informa” 21. Ahora sí, veamos las causas económicas. En cursiva aparecen las causas inmediatas del TI y de las PFTI, y enseguida van las de segundo nivel que originan a las anteriores. • Ingresos insuficientes e inestables de familias o del hogar para cubrir gastos básicos en salud, educación, nutrición y uso creativo del tiempo libre. Algunas causas de esta situación son el desempleo de adultos de familias u hogares de NNA en TI o PFTI; la poca capacitación técnica de adultos del hogar; y la oferta de empleo en el sector informal con remuneración baja para los adultos de las familias u hogares. • Hay adultos que emplean NNA y les pagan menos de lo que pagarían a un adulto. Esto se origina en: flexibilización de las condiciones de vinculación al trabajo, sobre todo en escenarios de economía informal; insuficiencia o debilidad de mecanismos para la inspección del trabajo; o mentalidad

---

<sup>81</sup> Ministerio de la Protección Social y Ministerio de Educación Nacional. Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo Infantil y proteger al joven trabajador, 2008 - 2015

explotadora de los adultos frente a NNA en general, y en especial a los vinculados a TI o PFTI. • Los NNA obtienen ingresos significativos por trabajos ilícitos, pues, entre otros, hay sólidas cadenas ilegales de adultos que con su dinero atraen a la infancia y la adolescencia.

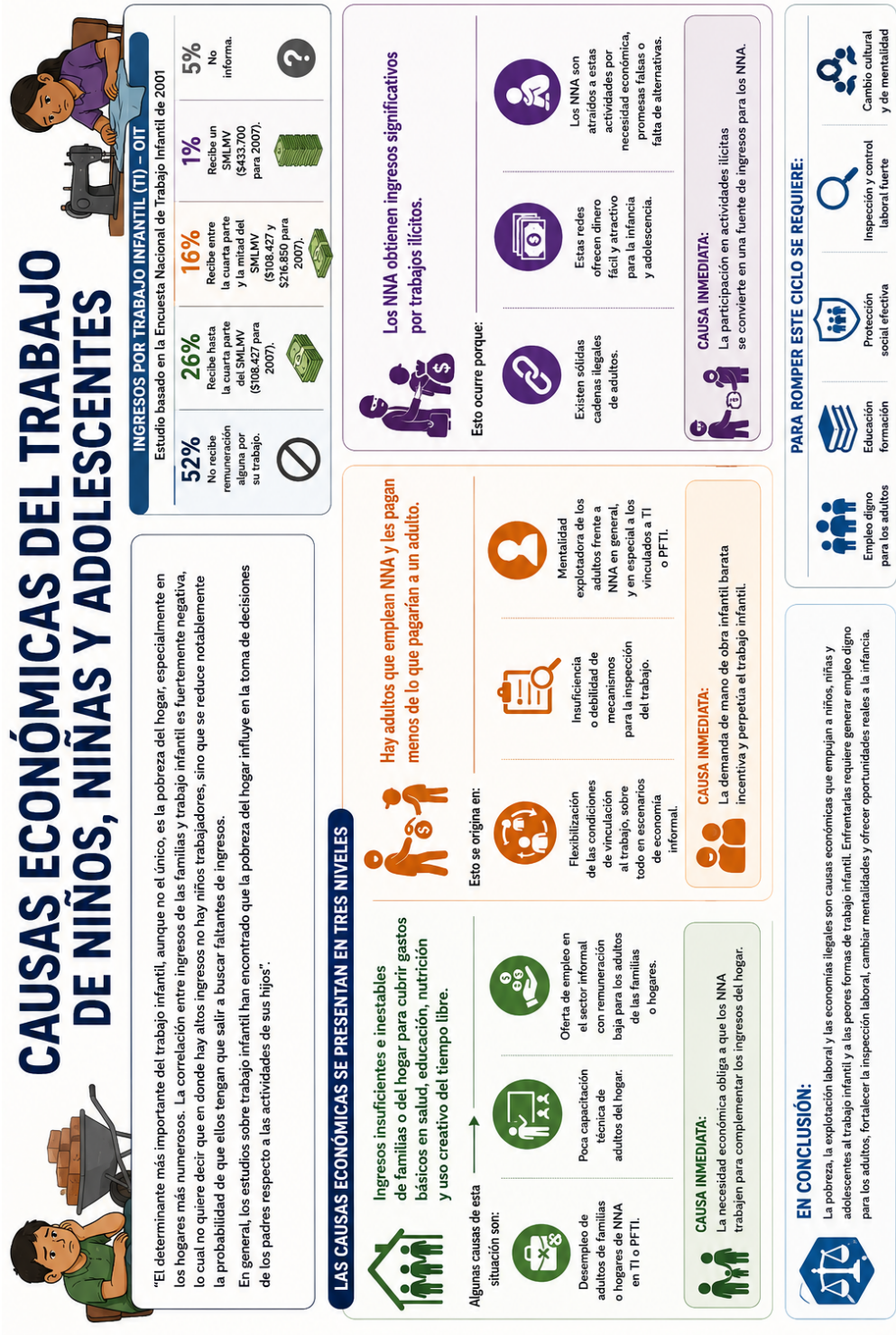


Figura 22.<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Ibidem

#### 4.13 FORMAS TRADICIONALES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.<sup>83</sup>



La discriminación racial sigue siendo un problema recurrente. Si en algunos países donde se ha empezado a abordar el tema, se ha notado una disminución de esta, como en Brasil, en otros países se niegan o se resisten al cambio. Los estereotipos de raza no parecen estar desapareciendo: numerosos empleadores continúan percibiendo a los trabajadores de color, especialmente los jóvenes varones, como vagos, deshonestos o violentos. El incremento de los índices de encarcelación de los jóvenes varones de color, y su nivel básico de formación les hace especialmente vulnerables a la estigmatización. Si bien las mujeres de color cuentan generalmente con mejores niveles de educación que los hombres, y tienen más probabilidades de ocupar puestos de dirección, los hombres de color perciben un salario superior, lo que se traduce en una discriminación sexual en el salario. En consecuencia, es menor la proporción de mujeres blancas que sufren pobreza (el 22,8 comparado al 26,7 por ciento). La discriminación de los pueblos indígenas de la región resulta igual de seria y dominante. Pertenecen al 15 por ciento de las personas más pobres del mundo y representan el 5 por ciento del total de la población mundial. En América Latina, los pueblos indígenas tienen mayores probabilidades, que aquellos que no lo son, de obtener puestos de trabajo en el sector informal, carentes de remuneración y principalmente en el sector agrícola. En Perú, el abuso y la privación de libertad es especialmente severos en las comunidades indígenas más remotas y medio aisladas, como las de los Murunahuas, los Mashco-Piros y los Cashibo - Cacataibos, situados en zonas de "protección" natural. La discriminación por motivo de la religión ha aumentado en los últimos años, por diversos factores: la creciente desigualdad económica entre las líneas étnicas, religiosas o raciales, la mayor migración y los desafíos culturales que suponen, los actos terroristas y la adopción de políticas de seguridad en respuesta a tales actos. Las reclamaciones por actos de discriminación a causa de la religión presentadas a la Comisión por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (CIOE)

---

<sup>83</sup> Organización Internacional del Trabajo. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Discriminación en el trabajo en las Américas.

en Estados Unidos aumentaron en más de un 20 por ciento en 2002, la mayoría de ellas provenientes de empleados musulmanes, y se mantuvieron al mismo nivel en 2003. En 2005 el Consejo de Relaciones entre el islam y América declaró un incremento del 30 por ciento en 2004 de las reclamaciones por acoso, violencia y trato discriminatorio contra los musulmanes.



# **5 . PÓDCAST DE CARMEN SOFÍA TAMARA**

## 5.1 ELEMENTOS CONCEPTUALES DE LA INVESTIGACIÓN, EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD, PROCESOS VITALES EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS.<sup>84</sup>



**Metodología y enfoque:** Aunque la tesis es predominantemente teórica y crítica, integra un enfoque interdisciplinario que combina:

- Bioética (valores, principios y dignidad).
- Derecho laboral y constitucional.
- Reflexión sobre tecnologías del trabajo.
- Crítica al positivismo jurídico tradicional.

El autor dialoga con teorías filosóficas, jurídicas y éticas para desarrollar una visión integral de lo que implica el trabajo en contextos tecnocientíficos.

**Hallazgos centrales:** Vida antes que trabajo: El trabajo, por sí mismo, no puede prevalecer sobre los procesos vitales de las personas. Si una tecnología o un modelo organizativo invade la intimidad y atenta contra la salud o la dignidad, entonces la vida humana debe ser priorizada. Intimidad y tecnociencia: Las tecnologías aplicadas al mundo laboral (por ejemplo, vigilancia digital, recolección de datos, algoritmos de control) pueden vulnerar la intimidad y generar daños psicológicos, sociales y éticos que van más allá de las normas laborales tradicionales. Derecho laboral ampliado: Las normas laborales existentes no son suficientes para proteger al trabajador en ambientes tecnocientíficos. Por ello, se propone una reconfiguración normativa y conceptual que incorpore los principios bioéticos (dignidad, libertad, integridad) como fundamentos del derecho al trabajo.

---

<sup>84</sup> 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>

**Conclusiones principales:** La tesis concluye que: La relación entre trabajo, intimidad y tecnología no puede ser gestionada únicamente desde el derecho positivo tradicional, sino desde una ética orientada a preservar la vida y la dignidad. Es necesario reconocer al trabajador como un sujeto integral, con procesos vitales que deben ser respetados frente al avance de la tecnociencia. El derecho al trabajo debe reformularse a partir de una bioética laboral que proteja la intimidad y los derechos fundamentales ante tecnologías invasivas.

Contribuciones y relevancia académica:

Esta tesis:

- Desarrolla una nueva perspectiva bioética en derecho laboral.
- Introduce conceptos como Biotrabajo y Biolaboralidad para articular vida y trabajo.
- Analiza críticamente el impacto de tecnologías en la intimidad del trabajador.
- Ofrece una base filosófica y jurídica para políticas públicas que integren bioética y derecho laboral.

## **5.2 ESTABLECIMIENTOS NOCTURNOS QUE OPERAN CON FIGURA DE SINDICATO DEBEN CUMPLIR NORMAS DE BOGOTÁ: MINISTRO DE TRABAJO.<sup>85</sup>**

Autoridades nacionales y distritales se reunieron para evaluar estrategias de seguridad en contra de estos establecimientos que sobre pasan la ley. Reunión entre las entidades para abordar el problema de los sindicatos. En la tarde de este martes se realizó una reunión que contó con la participación del Ministerio del Trabajo, la Personería de Bogotá, la Policía Metropolitana y las secretarías de Seguridad y Gobierno del Distrito, con la intención de alinear los esfuerzos para perseguir el delito y el crimen que se camuflan en falsos sindicatos. En el encuentro se establecieron, en principio, las responsabilidades de cada una de las entidades en torno a la regulación de los falsos sindicatos, pero también se hizo énfasis en que no se trata de perseguir a los establecimientos sindicales legalmente constituidos, sino en hacer cumplir la ley.

El trabajo de las autoridades policiales ha permitido identificar que algunos establecimientos comerciales nocturnos se crean bajo la figura de sindicato con la intención de realizar actividades ilícitas como la venta de estupefacientes, el tráfico de armas y hasta la instrumentalización de mujeres y menores de edad. Cifras de la Personería de Bogotá señalan que en la capital existirían al menos 200 sitios de estos. Debido a que cuentan con ese "fuero sindical", las autoridades no siempre pueden acceder a inspeccionar estos sitios. Es por eso que desde la administración Distrital han insistido en impactar esos falsos sindicatos que, en muchas ocasiones, se conforman exclusivamente para delinquir.

De acuerdo con Antonio Sanguino, ministro de Trabajo, los falsos sindicatos son una situación que ha empezado a alterar la convivencia y la seguridad ciudadana, tanto en Bogotá como en municipios aledaños y otras ciudades del país. Además, se aclaró que el Gobierno nacional es guardián de la libertad sindical y del derecho de organizarse; sin embargo, esto no los exime del cumplimiento de las normas. "Los sindicatos pueden abrir

---

<sup>85</sup> Miguel Castellanos. El TIEMPO. Obtenido: 11/02/2026. <https://www.eltiempo.com/bogota/mano-dura-a-falsos-sindicatos-en-bogota-ministerio-de-trabajo-personeria-policia-y-distrito-alinean-esfuerzos-para-imponer-sanciones-3499693>

establecimientos comerciales, pero esos establecimientos comerciales tienen que cumplir con las normas, con todas las normas que son aplicables a cualquier establecimiento comercial, restaurante, bar, club, etcétera. El registro sindical ante el Ministerio del Trabajo no los exime, en ningún sentido, de cumplir con los requisitos que cualquier establecimiento comercial tiene en la ciudad de Bogotá o en cualquier ciudad del país, ni de cumplir con las normas establecidas en materia de horario de funcionamiento”, explicó Sanguino. El ministro también fue enfático en que no se puede usar esta figura de sindicato para la comisión de delitos o para violar el Código Penal, ya que, en muchos casos, se emplea para socavar la legitimidad de las organizaciones sindicales. Por esto mismo, el compromiso del encuentro fue que todas las entidades van a actuar desde su competencia para hacer inspecciones con el fin de constatar si se cumplen o no las normas laborales, y así proceder conforme a la ley en cuanto a los cierres que se requieran y sean necesarios. “Incluso es muy posible que el alcalde mayor (Carlos Fernando Galán) y el ministro, en este caso quien ejerce el ministerio, como es mi caso, podamos acompañar algunas de estas actividades de inspección”, afirmó Antonio Sanguino. Sanguino también se refirió a establecer medidas para reducir la informalidad laboral en el campo colombiano, que llega al 83 %.

No obstante, el ministro reconoció que ha faltado articulación y coordinación, pero que la competencia está clara para que tanto las secretarías de Gobierno y Seguridad como la Policía puedan hacer cumplimiento de la ley, “llámese como se llame” el establecimiento en cuestión. “También vamos a actuar en coordinación con las autoridades para que no se acuda, como está ocurriendo, con una nube de abogados a la figura del sindicato para evitar que las autoridades controlen y hagan cumplir las normas que están establecidas en la ciudad”, concluyó el ministro. Por su parte, Andrés Castro Franco, personero de Bogotá, fue enfático en señalar que la figura de sindicato no puede ser utilizada con fines diferentes a los de su naturaleza. “Aquellos que han venido funcionando sin el lleno de los requisitos para establecimiento comercial y con vulneración de derechos laborales, deben ser inspeccionados por las autoridades del orden nacional y distrital”, indicó Castro Franco. A pesar de la insistencia del ministro del Trabajo en que todas estas organizaciones sindicales deben cumplir con las normas distritales, el general Giovanni

Cristancho, comandante de la Policía Metropolitana de Bogotá, indicó que siguen existiendo algunas limitaciones para ingresar e inspeccionar estos sitios, a pesar de ello, se han ejecutado diferentes operativos. “En lo corrido del año hemos intervenido 74 de estos establecimientos, de los cuales a 39 les hemos suspendido la actividad económica. En algunos hay limitaciones para ingresar, pero en este momento ustedes escuchan al señor ministro: está determinando que podemos ingresar y hacer respetar el horario decretado, que va hasta las tres de la mañana. Esta reunión hoy permitió aclarar, y el ministro generó las directrices, que (la Policía) podemos hacer cumplir el decreto de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Si están incurriendo en una falta, en un delito o en una contravención, vamos a entrar”, afirmó el general Cristancho. Desde el Distrito ven con buena cara este encuentro que se realizó con el Ministerio del Trabajo, pues esperan que con esas claridades que se dieron, los resultados sigan teniendo impacto positivo en temas de seguridad en la capital.

“Esta claridad era importante, y le hemos pedido al ministerio que lo ponga por escrito, adicionalmente, porque esta era la barrera que ejércitos de abogados, que hacen uso abusivo de la ley, usan para proteger las actividades lícitas que no están autorizadas e ilícitas que están conectadas. Hoy empieza una nueva forma de atacar este problema, y el ministro lo ha dicho con claridad: esto no es un problema de Bogotá, es un problema nacional, y por eso el ministerio ha planteado emitir normas de orden nacional y, adicionalmente, trabajar de manera conjunta en el terreno con las entidades del Distrito”, indicó a EL TIEMPO César Restrepo, secretario de Seguridad de Bogotá.

### 5.3 INTEGRACIÓN DE LA BIOÉTICA EN LAS EMPRESAS.<sup>86</sup>



En la investigación “El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos” la Idea central de la tesis aplicada a inspección preventiva, es la siguiente:

Inspeccionar preventivamente es incorporar la bioética al corazón de la empresa para que la producción no destruya la vida que la hace posible.

#### **En síntesis.**

Las inspecciones preventivas con enfoque bioético de la tesis:

- Integran vida y derecho laboral.
- Evalúan misión y cultura empresarial.
- Anticipan daños vitales.
- Limitan tecnologías invasivas.
- Humanizan la función inspectora.

#### **EMPRESAS CON INSPECCIONES PREVENTIVAS.**

Estas inspecciones se orientaron a sensibilizar a las organizaciones sobre la integración de la bioética en su cultura organizacional, mediante talleres, charlas y actividades que fortalecieran el bienestar, la prevención de riesgos psicosociales y la inserción de valores bioéticos en su gestión humana.

---

<sup>86</sup> 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>

Empresas visitadas en las inspecciones preventivas donde se incorporó la bioética en visión, misión y valores:

- Amarilo S.A.S.
- AR Construcciones S.A.S.
- Flota la Macarena S.A.
- Servientrega S.A.
- 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.

Breve contexto de estas visitas:

Durante el plan de acción de visitas preventivas del Ministerio de Trabajo (2014), se priorizaron empresas de sectores como construcción, transporte, logística, comercio y seguridad —con altos niveles de interacción humana y riesgos psicosociales— para introducir la bioética laboral como un elemento estratégico en la gestión empresarial. En estas visitas no solo se verificó cumplimiento normativo, sino que se sensibilizó, capacitó y acompañó a las organizaciones para integrar valores bioéticos, la prevención de riesgos y el bienestar del trabajador dentro de sus políticas internas.



Figura 23<sup>87</sup>

<sup>87</sup> Ibidem

## 5.4 LIBRO BIOÉTICA DEL TRABAJO.<sup>88</sup>



Es la obra central y más representativa de Gabriel Ignacio Gómez Marín.

### IDEA PRINCIPAL.

Este libro funda y desarrolla el concepto de bioética del trabajo como un nuevo campo de reflexión.

### Contenido clave.

- Define el trabajo como un espacio donde se afecta la vida, la salud y la dignidad.
- Amplía la bioética (tradicionalmente médica) hacia:
  - Condiciones laborales.
  - Riesgos de trabajo.
  - Salud ocupacional.
  - Estrés y desgaste humano.
- Integra derecho laboral, filosofía ética y derechos humanos.

### Aporte:

Es el texto donde construye su marco teórico: propone que toda relación laboral debe evaluarse no solo por su legalidad, sino por su impacto ético en la persona.

Es un libro base para:

- Inspectores de trabajo.
- Funcionarios públicos.
- Estudiantes de derecho y ciencias sociales.

---

<sup>88</sup> 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>

## 5.5 UNA MIRADA BIOÉTICA DESDE "EL TRABAJO Y LA INTIMIDAD COMO PROCESOS VITALES EN AMBIENTES TECNOLÓGICOS".<sup>89</sup>



## 5.6 ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL INFANTIL?<sup>90</sup>



La explotación sexual comercial infantil es un fenómeno multicausal, que conjuga factores económicos, culturales, psicológicos, sociales, familiares y afectivos. Entre algunas de las causas se mencionan: estrategias de sobrevivencia de las víctimas y sus familias, las incompetencias parentales, los déficits alcanzados en el ámbito educacional, expectativas consumistas, migraciones, la discriminación de género, problemáticas que afectan el ámbito familiar como la violencia intrafamiliar, el abuso sexual, las modernas tecnologías, así como el maltrato y el trabajo infantil, la situación de calle.

**¿Qué consecuencias provoca en las víctimas?** 2 modalidad conocida o denominada también como Comercio Sexual o, impropriamente, como Prostitución Infantil. 2 la explotación sexual comercial es una forma particular de violencia hacia los niños, niñas y adolescentes y los afecta en su desarrollo integral. Atenta gravemente contra su integridad, dignidad y autonomía, vulnerando todos sus derechos, dado que el daño sufrido es integral. Puede tener consecuencias graves, duraderas de por vida, e incluso mortales; impacta en el desarrollo físico, psicológico, espiritual, moral y social de los niños, incluyendo la amenaza de embarazo precoz, mortalidad materna, lesiones, y desarrollo de enfermedades de transmisión sexual, entre ellas el VIH/SIDA. Asimismo, la

<sup>89</sup> 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>

<sup>90</sup> Servicio Nacional de Menores. Santiago de Chile. Obtenido: 9/03/2026 Chromeextension://efaidnbmninnibpcapjcgiclfndmkaj/https://www.sename.cl/wsenam/otros/docpft/escnna\_ccei.pdf

experiencia ha constado deserción escolar, uso abusivo de alcohol y drogas con el consiguiente deterioro en la salud, embarazos no deseados, depresión, desesperanza, maltrato por parte de clientes y explotadores, agresiones de distinto tipo.

## 5.7 DATOS DEL TRABAJO INFANTIL.<sup>91</sup>



En el 2002, según el DANE, 1.568.000 niños, niñas y adolescentes ejercían una ocupación, remunerada o no, en la producción de bienes y servicios del mercado, de los cuales, 1.096.000 eran hombres (69.8%) y 472 mil mujeres (30.2%). Adicionalmente, otros 184 mil niños/as estaban buscando empleo, lo que implica que 1.752.000 personas entre 5 y 17 años están relacionadas con el mercado de trabajo. Tomando el concepto de trabajo en sentido amplio, es decir, incluyendo los 750.531 niños, niñas y jóvenes que se ocupan en oficios del hogar más de 15 horas a la semana, los niños, niñas y adolescentes que trabajan o son explotados económicamente, son 2.318.531, según el Dane. Ello puede responder al hecho de que en materia de cobertura educativa el país solo ha alcanzado el 90%, siendo el nivel de inasistencia de 16.2% entre los 5 y los 17 años (1.782.000). Sobre el conflicto armado interno: La Defensoría del Pueblo ha seguido en forma permanente y sistemática la situación de los derechos humanos de los niños que han sido vinculados al conflicto armado, y de aquellos que se han desvinculado del mismo. Para tal efecto se han adelantado varias investigaciones que han sido publicadas en la Serie de Boletines “La Niñez y sus Derechos. Sistema de Seguimiento y Vigilancia”. Con los resultados de las investigaciones se han hecho a las autoridades concernidas y a los grupos alzados en armas, las recomendaciones pertinentes que han dado como resultado que hoy se cuente con instituciones especializadas para la atención de niños que se han desvinculado del conflicto armado, como resultado de programas emprendidos por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

---

<sup>91</sup> Día mundial contra el trabajo infantil. Obtenido 16/03/20226: <https://www.defensoria.gov.co/-/d%C3%ADa-mundial-contra-el-trabajo-infantil>

## 5.8 CAMBIOS QUE INTRODUCE LA REFORMA LABORAL.<sup>92</sup>



Trabajo remoto y teletrabajo con garantías. La reforma regula el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, garantizando que quienes usen estas modalidades tengan los mismos derechos que los trabajadores presenciales, incluyendo afiliación a seguridad social, horarios claros y desconexión laboral. Se incluyen nuevas modalidades de Teletrabajo, como es el híbrido y el transnacional.

Reconocimiento del trabajo del cuidado. Se reconoce el trabajo de cuidado no remunerado como una forma de trabajo con valor social. Esto incluye la posibilidad de registrar estos periodos en el sistema de seguridad social para efectos pensionales.

Mayor protección frente al despido sin justa causa. Se refuerzan las restricciones al despido injustificado, en especial en casos de trabajadores en situación de discapacidad, mujeres en embarazo o personas en licencias de maternidad o paternidad.

Facilitación del derecho de asociación y negociación colectiva. La ley promueve la creación de sindicatos, protege a los representantes sindicales y amplía los espacios para la negociación colectiva sectorial y por rama de actividad económica

Creación de canales de inspección y seguimiento laboral. Se refuerza el papel del Ministerio del Trabajo como entidad de vigilancia, con más facultades para sancionar y acompañar a las empresas en el cumplimiento de la ley.

Inclusión laboral y equidad de género. Se implementan medidas afirmativas para facilitar el acceso al trabajo a poblaciones vulnerables, especialmente mujeres, jóvenes, personas mayores y comunidades étnicas.

---

<sup>92</sup> 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>

## **5.9 TRATA DE PERSONAS NO ES UN CUENTO.<sup>93</sup>**

Son múltiples las amenazas que recorren las calles y abundan en el mundo digital. Una de ellas es la trata de personas, una práctica lucrativa que, tristemente, envuelve por lo menos 16 zonas de Colombia, un país que es origen y destino de explotación sexual. Aunque este tipo de esclavitud no es la única finalidad de las redes de trata, es el más exigido y conocido. Según el sistema de información de la fiscalía general de la Nación, las principales víctimas son mujeres, niñas y adolescentes (86%).

Cabe recordar que esta problemática hace parte de nuestra realidad cotidiana desde hace varios lustros, en los que abarca también el trabajo forzado y el matrimonio servil. La trata de personas es un delito global que en los últimos años (2016 y 2017) dejó alrededor de 200 víctimas colombianas en el territorio nacional y fuera de él.

### **¿Quiénes están en riesgo de ser víctimas?**

Las redes de trata de personas y sus captadores no distinguen entre edad, género o condición social. Es decir, todos pueden ser víctimas, inclusive tú. Sobre todo, aquellos que no son conscientes de la dimensión del problema y, por tanto, no son cautelosos. El drama suele comenzar en Internet a través de las redes sociales, con ofertas de trabajo muy bien remunerado en el exterior o promesas de parejas virtuales y extraños sobre un mejor estilo de vida fuera de tu ciudad. Eso es cuento, no te lo creas. Recuerda que una vez salgas de tu hogar a cumplir tus sueños bajo falsas ilusiones, te alejarás y desprenderás de todo lo que conoces, tu familia, amigos, estudios y libertades. Las artimañas utilizadas para captar a mujeres, hombres y niños en redes de trata de personas son varias, es necesario estar atento para no caer en la trampa.

### **¿A qué se exponen las víctimas de trata de personas?**

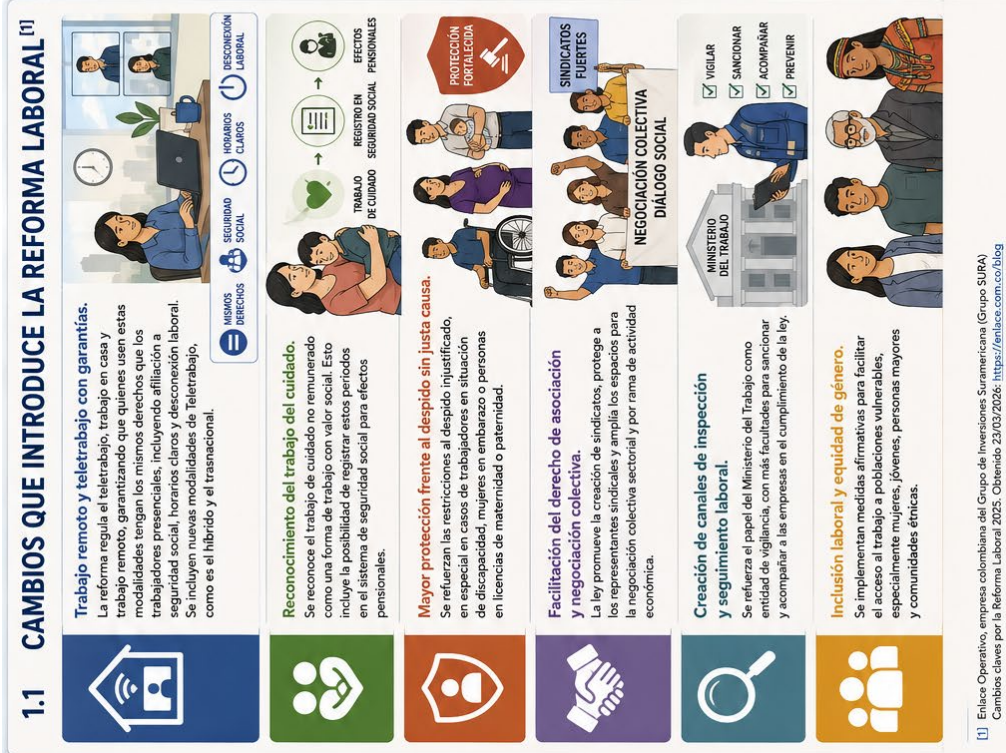
Una vez una persona llega al destino de recibimiento, en muchas ocasiones de manera voluntaria, las víctimas se exponen a malos tratos y a la violación de sus derechos humanos. Entre ellos, la pérdida de su libertad, del control sobre su dinero y tiempo,

---

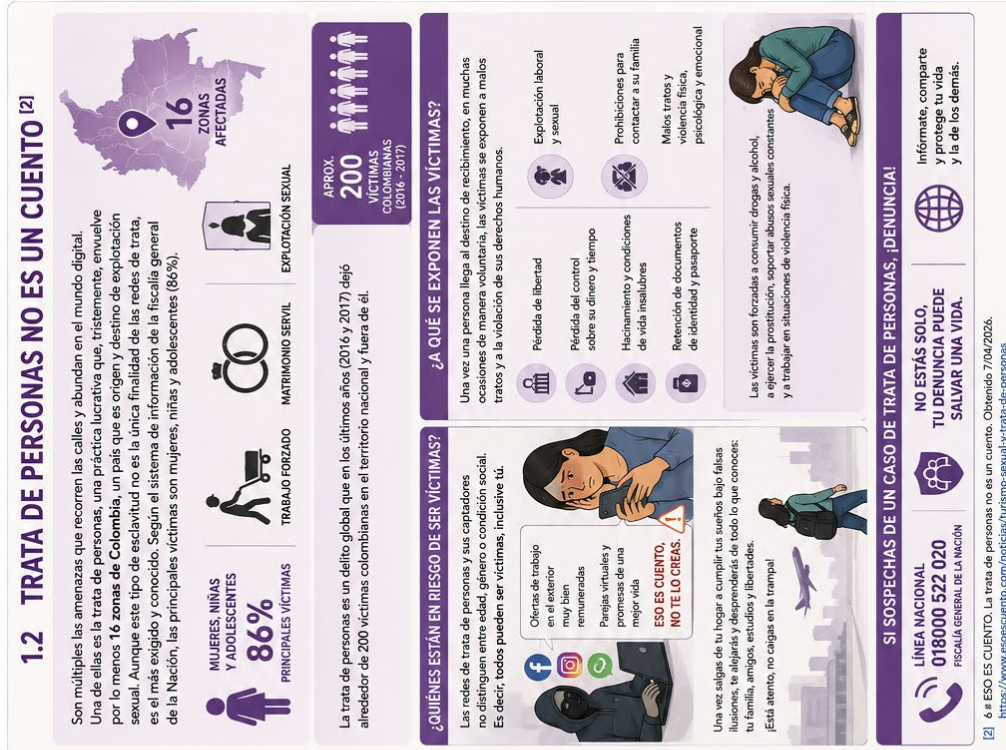
<sup>93</sup> 6 # ESO ES CUENTO. La trata de personas no es un cuento. Obtenido 7/04/2026. <https://www.esoescuento.com/noticias/turismo-sexual-y-trata-de-personas>

hacinamiento y condiciones de vida insalubres, retención de documentos de identidad y pasaporte, explotación laboral y sexual y prohibiciones para contactar a su familia. Son transgresiones de carácter físico, psicológico y emocional que cuesta sanar. Las víctimas son forzadas a consumir drogas y alcohol, a ejercer la prostitución, soportar los abusos sexuales constantes y a trabajar en situaciones de violencia física.





[1] 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>



[2] 6 a ESO ES CUENTO. La trata de personas no es un cuento. Obtenido 7/04/2026. <https://www.esocuento.com/noticias/turismo-sexual-y-trata-de-personas>

## 5.10 DEFINICIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL Y COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.<sup>95</sup>



Se puede decir que en la actualidad la explotación sexual y comercial de niñas, niños y adolescentes (De ahora en adelante ESCNNA) es una de las mayores vulneraciones de los derechos de niñas, niños y adolescentes (De ahora en adelante NNA) a nivel mundial. Podemos entender la ESCNNA como una de las violencias sexuales más graves a las cuales se ven expuestos los NNA en todos los territorios, para ello la ONG Raíces (Santiago, Chile) la define de la siguiente manera: “La explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes es una grave violación a los derechos humanos, siendo una práctica abusiva –y delictiva- que devasta la integridad física y psicosocial de niñas, niños y adolescentes (NNA). En ella, un adulto se aprovecha de la condición de vulnerabilidad (etaria, social, emocional, de género, entre otras) de una niña, niño o adolescente para satisfacer sus deseos sexuales, entregándole a cambio un pago en dinero, especies, regalos o algo tan intangible como amparo o protección. Si bien, la NNA puede ser obligada a una situación de explotación sexual a través de la fuerza física o amenazas, sin embargo, también puede ser persuadido a participar en ese tipo de actividades sexuales como resultado de factores más complejos y con matices, ya sean humanos o situacionales, incluyendo un desequilibrio de poder entre la víctima y el agresor”.

---

<sup>95</sup> Definición de la ESCNNA. Obtenido 13/04/2026: <https://chrome-extension://efaidnbmninnlpcajpcgclefindmkaj/https://vidayfamilia.antioquia.gov.co>

## **5.11 MEDIDAS GUBERNAMENTALES PROPUESTAS PARA ELIMINAR EL TRABAJO INFANTIL.<sup>96</sup>**

Velar por que los funcionarios encargados de aplicar la legislación penal tengan recursos suficientes para hacer cumplir las leyes penales sobre las peores formas de trabajo infantil. 2014 – 2019 Recolectar y publicar datos sobre multas y sentencias por delitos relacionados con la explotación sexual comercial y la trata de niños. 2018 – 2019 Velar porque los investigadores penales de delitos relacionados con las peores formas de trabajo infantil reciban capacitación. 2019 coordinación Velar por que todos los grupos de trabajo de coordinación que abordan el trabajo infantil estén activos y cumplan sus mandatos. 2019 velar por que las actividades gubernamentales relativas a la identificación y asistencia de las víctimas de trata de personas se coordinen de manera adecuada entre organismos. 2018 – 2019 Programas sociales Velar por que los niños estén protegidos de los conflictos armados cuando se encuentran en la escuela. 2013 – 2019 Profundizar esfuerzos para que todos los niños tengan un mejor acceso a la educación, especialmente los niños indígenas y afrocolombianos, con medidas como el mejoramiento de la infraestructura de transporte, la construcción de más escuelas en las zonas rurales y el aumento del número de docentes.

---

<sup>96</sup> USAID, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Resultados sobre las peores formas de trabajo infantil de 2019.

## **5.12 CAUSAS SOCIALES DEL TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES.<sup>97</sup>**

Inasistencia y deserción escolar, por causas como falta de cupos escolares para ofrecer a NNA en PFTI o en riesgo; escolaridad no pertinente para la vida e intereses de NNA y sus familias; débiles vínculos afectivos entre NNA y la escuela; falta de garantía de que la educación básica y media den acceso a la educación superior y al empleo; y bajo nivel educativo de los padres de NNA que trabajan, entre otras. • Insuficiencia e inadecuación de los sistemas cultural, deportivo y recreativo, por falta de cupos para NNA que trabajan; lejanía entre centros de prestación de los servicios y las viviendas de NNA; discontinuidad en los servicios y acciones; y oferta poco atractiva para los intereses culturales y de entretenimiento de NNA. • Alta incidencia de embarazo adolescente, que conlleva a la vinculación precoz al mundo del trabajo. • Desestructuración familiar que la inhabilita como factor protector. Esto se da, entre otros, porque el número de hijos es superior al que se puede criar bien; porque hay violencia intrafamiliar (VIF) física y psicológica y abuso sexual de NNA; por el abandono o la expulsión de los NNA del hogar; porque se aplican modelos autoritarios y abusivos sobre NNA; porque hay adicciones y dependencias; porque los adultos fueron trabajadores infantiles o adolescentes y quieren impulsar a sus NNA al TI o a las PFTI; y porque las familias son desplazadas y su falta de arraigo y panorama las debilita profundamente.

---

<sup>97</sup> Ministerio de la Protección Social y Ministerio de Educación Nacional. Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo Infantil y proteger al joven trabajador, 2008 - 2015

### 5.13 NUEVAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.<sup>98</sup>

La discriminación puede manifestarse de muchas formas, una más evidentes que otras. Hoy en día hay una creciente preocupación por el trato injusto que reciben los jóvenes y las personas mayores con discapacidades, así como los que sufren VIH/SIDA. Otros de los problemas relativos a la discriminación es la aparición de prácticas contra las personas con predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades o cuyo estilo de vida es considerado insalubre. El trato que reciben los trabajadores con VIH/SIDA se está convirtiendo en un tema de interés en el lugar de trabajo. Son aproximadamente 36 millones las personas que sufren HIV/SIDA en el mundo y que realizan algún tipo de actividad económica, la mayoría de los cuales pertenecen al grupo de edades comprendidas entre 15 y 49 años, el segmento más productivo de la fuerza de trabajo. La discriminación en el empleo sigue existiendo en todo el mundo, incluso en los países que cuentan desde hace tiempo con políticas y programas sobre el SIDA. La discriminación en el proceso de contratación es clásica, especialmente en el sector militar y el de la salud, sector éste último en el que la discriminación va más allá de la realización de análisis. Pueden realizarlos los trabajadores sanitarios a otros trabajadores del mismo sector, a pacientes o, incluso los empleadores a los trabajadores sanitarios, y adopta formas diversas. En México, en 2005, nueve de las diez reclamaciones presentadas por personas con VIH/SIDA a la Comisión Nacional de Derechos Humanos implicaban al sector de la salud. Otro tipo de discriminación que está surgiendo es el de las personas con una "predisposición genética a desarrollar ciertas enfermedades o aquellos que llevan estilos de vida considerados insalubres". Los rápidos avances en las nuevas tecnologías relacionadas con la genética han facilitado la obtención de datos sobre la situación. La investigación de los antecedentes de la discriminación tiene importantes consecuencias en lo relativo al lugar de trabajo, donde, por ejemplo, los empleadores pueden pretender excluir a empleados cuyo informe genético muestra una disposición a desarrollar una enfermedad específica en el futuro. La discriminación genética en lugar de trabajo ha sido probada y reconocida en varios tribunales de todo el mundo. Por otra parte, las practicas desfavorables contra los fumadores en el empleo son relativamente

---

<sup>98</sup> Organización Internacional del Trabajo. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Discriminación en el trabajo en las Américas.

fáciles de detectar, ya que determinadas empresas han establecido políticas específicas contra el tabaco. En Estados Unidos, por ejemplo, algunas empresas no contratan a fumadores o multan a los antiguos fumadores a realizar una cotización más elevada al seguro médico. El interés de las empresas en el estilo de vida de sus empleados viene justificado por el interés de evitar costes adicionales por los seguros de salud como consecuencia de hábitos indeseados, concretamente en países donde los empleadores son responsables del todo o parte de la cotización al seguro de los empleados. Asimismo, las políticas de empresa en los Estados Unidos no contienen, por lo general, disposiciones que penalicen expresamente a las personas que sufren sobrepeso o colesterol.

# **6 . RED DE BIOÉTICA LABORAL**

## **INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL.**

### **6.1 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

## **6.2 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.

### 6.3 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**



#### 6.4 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.

## **6.5 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.

## **6.6 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.



## **6.7 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](mailto:dpachon@mintrabajo.gov.co)

## **6.8 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>

## **6.9 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.





## **6.10 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.



## **6.11 LUISA FERNANDA BLANCO.**

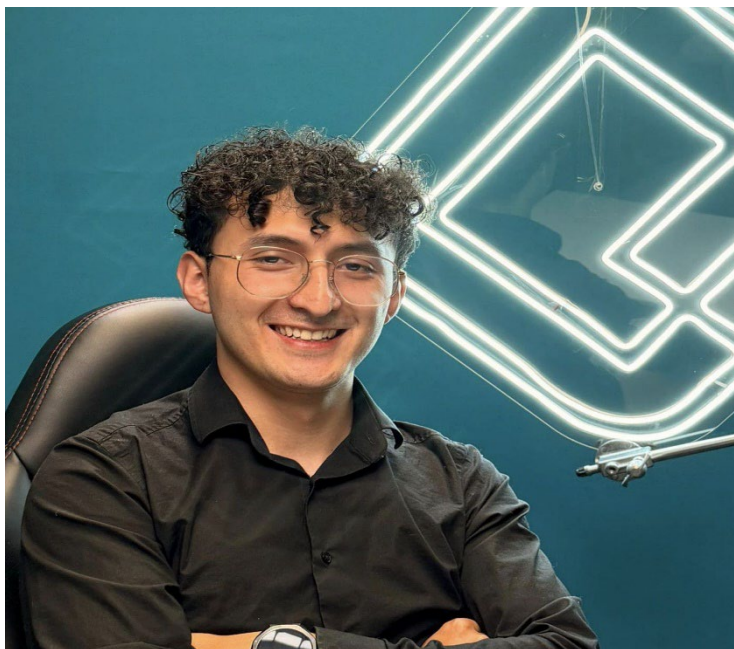
### **Directora Programa de Prevención, Educación y Entrenamiento. ONG The Exodus Road**



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.

## 6.12 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.

### 6.13 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.

#### **6.14 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.

## **6.15 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.



## **6.16 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.

## 6.17 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](https://bioeticadeltrabajo.org)



3005747811



[bioeticadeltrabajo@gmail.com](mailto:bioeticadeltrabajo@gmail.com)

[ggomez@unipiloto.edu.co](mailto:ggomez@unipiloto.edu.co)

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)

[gabriel.gomez04@est.uexternado.edu.co](mailto:gabriel.gomez04@est.uexternado.edu.co)



**GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN**

Profesional Especializado

Grupo Interno de Trabajo de Atención Jurídica

Dirección Territorial de Bogotá

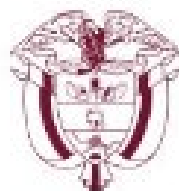
MINISTERIO DEL TRABAJO | [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

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

## 6.18 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](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)



[www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



## 6.19 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 LA BIOÉTICA 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** Universitaria de Colombia

**Para mayor información:**  
+57 300 574 78 11  
ggomez@mintrabajo.gov.co  
[www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)



## 6.20 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**

**UNIVERSIDAD**

**Unipiloto**

**DE COLOMBIA**

**CON LA MAGIA DIGITAL DE:**

**JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ**

**Sintonízanos**

© Unipiloto Radio Online

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

**Ingresa aquí**

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

**Para mayor información:**

+57 300 574 78 11

[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)

**Red de Radio**

Universitaria de Colombia

[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

## 6.21 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  
[ggomez@mintrabajo.gov.co](mailto:ggomez@mintrabajo.gov.co)

 **UNIVERSIDAD**  
**U2 Piloto**  
**DE COLOMBIA**

 **Red de Radio**  
Universitaria de Colombia

 [www.unipiloto.edu.co/emisora](http://www.unipiloto.edu.co/emisora)  
[www.bioeticadeltrabajo.org](http://www.bioeticadeltrabajo.org)

**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







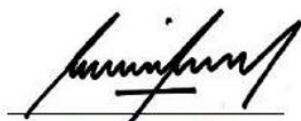
Bogotá, D.C., 30 de junio de 2022

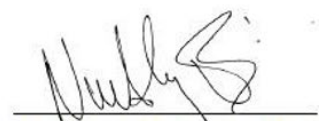
La Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público conceden a:

## 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.



## **7. PRESENTACIONES.**

## 7.1 CIETI.

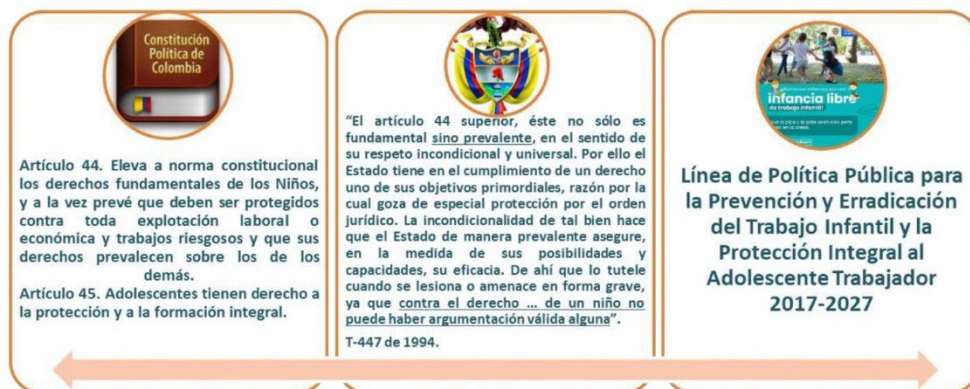


### ¿Qué es el CIETI?





## 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 participantes 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 participantes 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.

## 7.2 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](http://www.mintrabajo.gov.co)

ACCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

### Prevenir, atender y sancionar la discriminación racial



#### Líneamientos 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."*

### 7.3 TRABAJO SEXUAL





| SENTENCIA            | QUE ORDENA AL MINISTERIO DEL TRABAJO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>T 629 DE 2010</b> | 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 <b>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</b> |
| <b>T 594 2016</b>    | Esta sentencia en su numeral 6 EXHORTAR al Ministerio del Trabajo a que elabore <b>una propuesta de regulación sobre el trabajo sexual de acuerdo con los lineamientos establecidos en esta decisión</b> , que priorice la adopción de medidas que protejan a quienes ejercen la prostitución legalmente y que cuente con la participación de sus representantes.                                                                                                                                                     |
| <b>T 073 de 2017</b> | Ordena <b>que elabore una propuesta de regulación sobre el trabajo sexual</b> , de acuerdo con las sentencias T-629 de 2010, T-736 de 2015 y T-594 de 2016, <b>que priorice la adopción de medidas que protejan a los trabajadores sexuales en el campo laboral, que cuente con la participación de sus representantes</b> y que no se preste para facilitar situaciones de explotación sexual.                                                                                                                       |
| <b>T 109 2021</b>    | 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.

## 7.4 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.mintrabajo.gov.co)



## 7.5 PROTEGIENDO A LA NIÑEZ EN VACACIONES

The Exodus Road®

# PROTEGIENDO A LA NIÑEZ EN VACACIONES

**CONOCER**  
para prevenir

**IDENTIFICAR**  
para actuar

**PROTEGER**  
para transformar

THEEXODUSRoad.COM

# EL PELIGRO QUE SE ESCONDE A PLENA VISTA

**VIAJES**

**ENTRETENIMIENTO**

**COMPRAS EN LÍNEA**

**!** La explotación comercial no siempre se ve. Se camufla en lo cotidiano.



## 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.



## 7.6 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](http://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](http://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](http://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

## Comité Nacional Interinstitucional ESCNNA ley 1336-2009

---

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

### ¿Qué es el Comité?

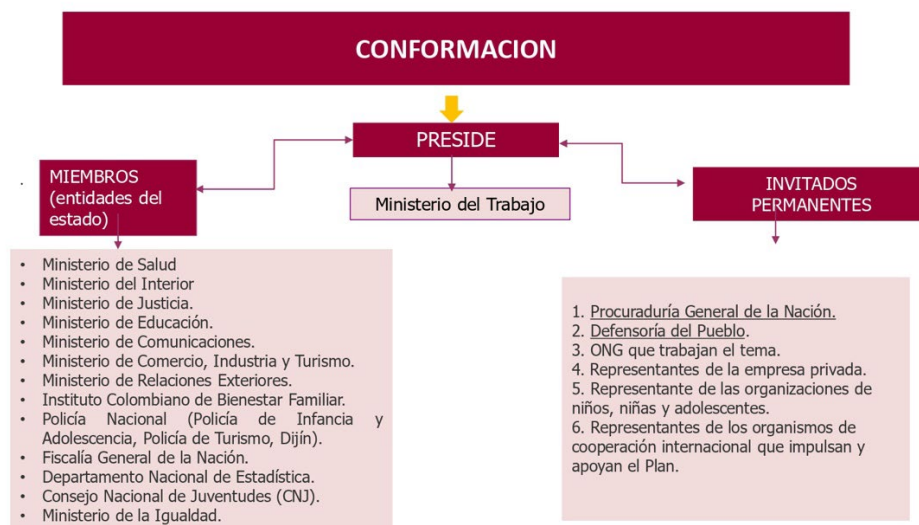
- Ente consultor y ejecutor de la política pública para prevenir y erradicar la ESCNNA.
  - Liderado por el Ministerio del Trabajo.
  - Creado por la Ley 1336 de 2009.
  - Articula Estado, ONG y sector privado.

[www.mintrabajo.gov.co](http://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](http://www.mintrabajo.gov.co)



[www.mintrabajo.gov.co](http://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](http://www.mintrabajo.gov.co)

# Seguimiento

---

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

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

## 7.8 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](http://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.

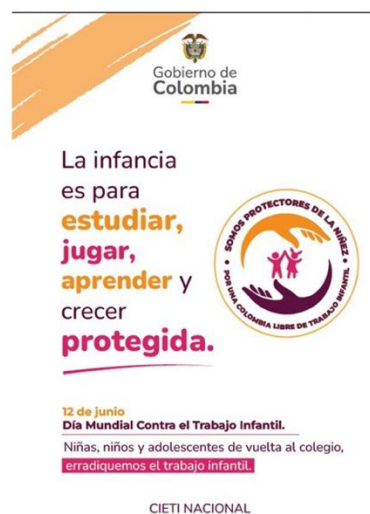
#### ¿Cómo denunciar?

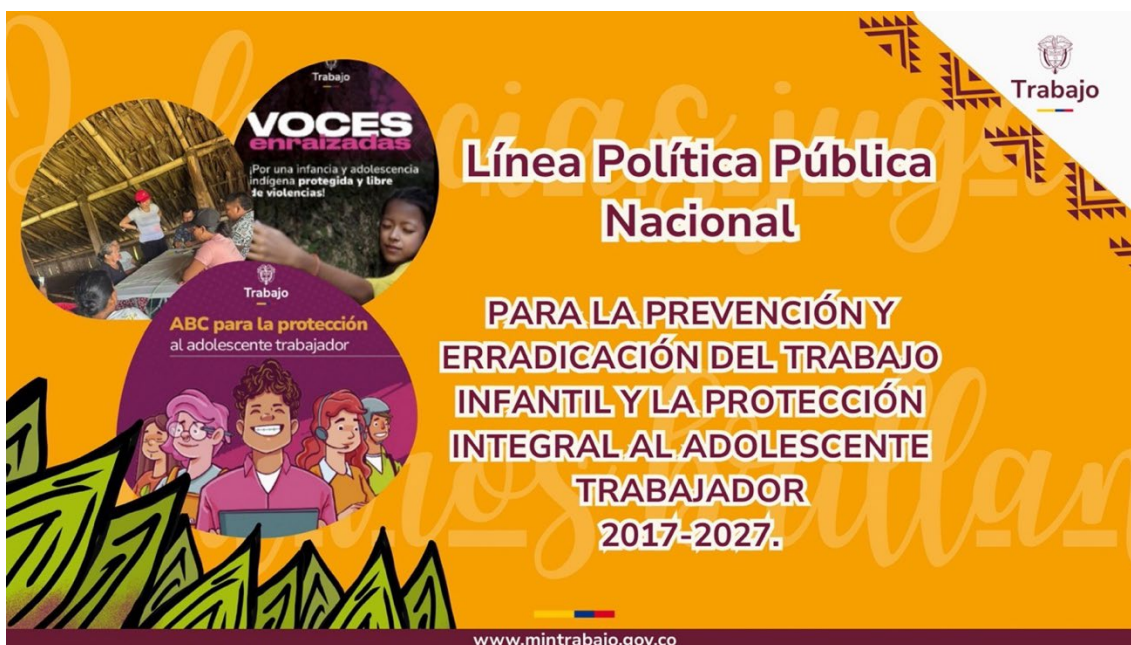
Direcciones territoriales del Ministerio · Página web · Línea de atención al ciudadano. Proceso gratuito y con protección frente a represalias (fuero de protección).

#### Mensaje final

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

## 7.9 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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:

|                                                         |                                                 |                                                     |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Nacional</b><br><b>EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA</b> | <b>Departamental</b><br><b>LOS GOBERNADORES</b> | <b>Distrital y Municipal</b><br><b>LOS ALCALDES</b> |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|



[www.mintrabajo.gov.co](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.mintrabajo.gov.co)



## 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.



IDENTIFICACIÓN  
DE RIESGO



PROMOCIÓN DE  
LOS DERECHOS



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



FORTALECIMIENTO  
DE CAPACIDADES  
PARA LA  
PREVENCIÓN



ACCIONES DE  
POLÍTICAS  
INTERSECTORIALES



SENSIBILIZACIÓN DEL  
TRABAJO PROTEGIDO



ESTRATEGIAS DE  
PREVENCIÓN



DISEÑAR  
FORTALECER  
Y REPLICAR  
ALIANZAS



GARANTIZAR  
DERECHOS DEL  
ADOLESCENTE  
TRABAJADOR



[www.mintrabajo.gov.co](http://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](http://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](http://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**

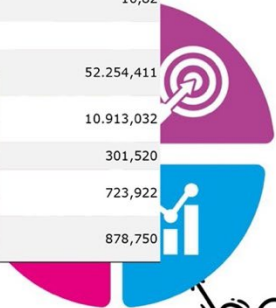
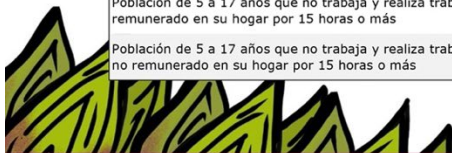


[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**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](http://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](http://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](http://www.mintrabajo.gov.co)

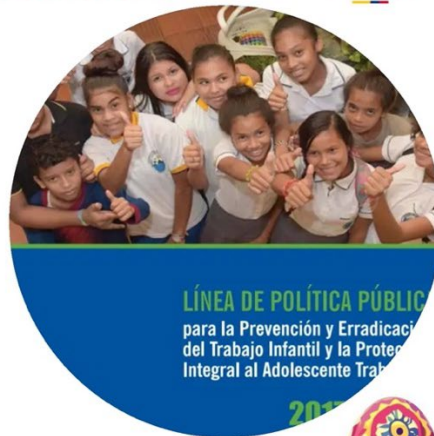


## Para mayor información



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](https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/58804143/Politica+publica+pdf_version+final_02042018.pdf)



[www.mintrabajo.gov.co](http://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](http://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](http://www.mintrabajo.gov.co)

## 7.10 EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

# EXPLOTACIÓN SEXUAL COMERCIAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.

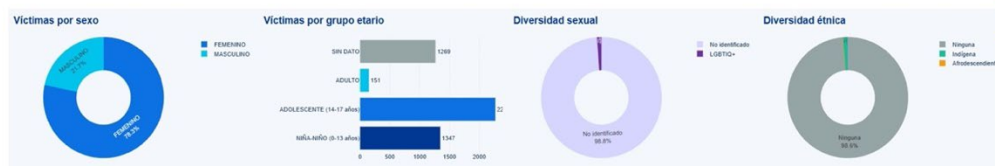
**Guía estratégica: niñas, niños, adolescentes y el poder de los datos.**

POR DAVID BAUTISTA



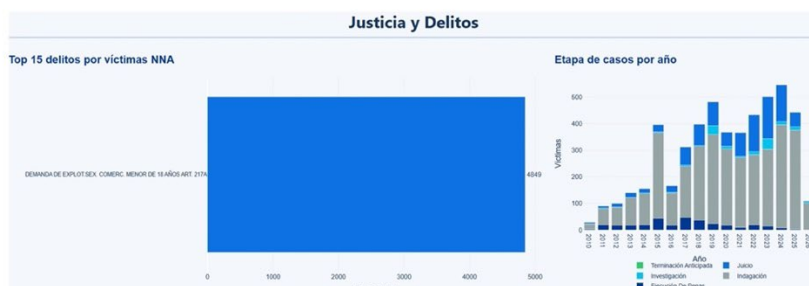
## ¿QUÉ ES LA ESCNNA?

- 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/>

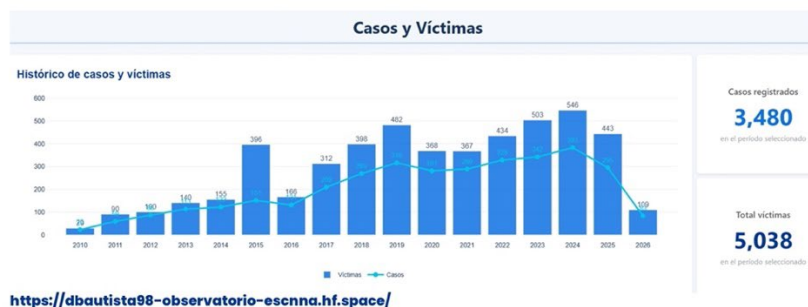
Observatorio  
ESCNNA

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.



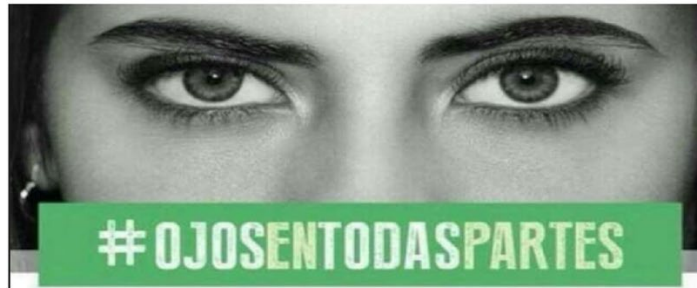
<https://dbautista98-observatorio-escnna.hf.space/>

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.



## 7.11 LPDESCNNA



[www.mintrabajo.gov.co](http://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](http://www.mintrabajo.gov.co)





[www.mintrabajo.gov.co](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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 **ESCENNA**



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 ESCENNA



Fortalecer mecanismos de judicialización que permitan adoptar las medidas de protección a las víctimas y sanción de las conductas relacionadas con la ESCENNA.

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 ESCENNA.



Empoderar a la ciudadanía para prevenir y erradicar la ESCENNA - mediante acciones de sensibilización y movilización.



[www.mintrabajo.gov.co](http://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 ESCENNA"
- ✓ 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 ESCENNA 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 LPESCENNA
- ✓ Medidas con los proveedores de servicio de internet para prevenir la ESCENNA
- ✓ Participación de NNA en instancias de violencia sexual y ESCENNA
- ✓ Estrategias de sensibilización, comunicación, movilización y formación con enfoque diferencial

[www.mintrabajo.gov.co](http://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 conflicto armado
- ✓ Canales de denuncia para funcionamiento a 24 horas a nivel nacional

[www.mintrabajo.gov.co](http://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](http://www.mintrabajo.gov.co)

## EJES TRANSVERSALES



 **Canales para reportar**

**Chat**  
 [Fiscalía](#)  
 [icbf.gov.co/atencion-whatsapp](https://icbf.gov.co/atencion-whatsapp)

**Web**  
 A denunciar (Policía)  
 [Teprotejo.org](https://Teprotejo.org)

**Apps**  
 [LibertApp](#)  
 [Te protejo app](#)

**Correo**  
 [noalatrata@procuraduria.gov.co](mailto:noalatrata@procuraduria.gov.co)  
 [denunciaanonima@fiscalia.gov.co](mailto:denunciaanonima@fiscalia.gov.co)

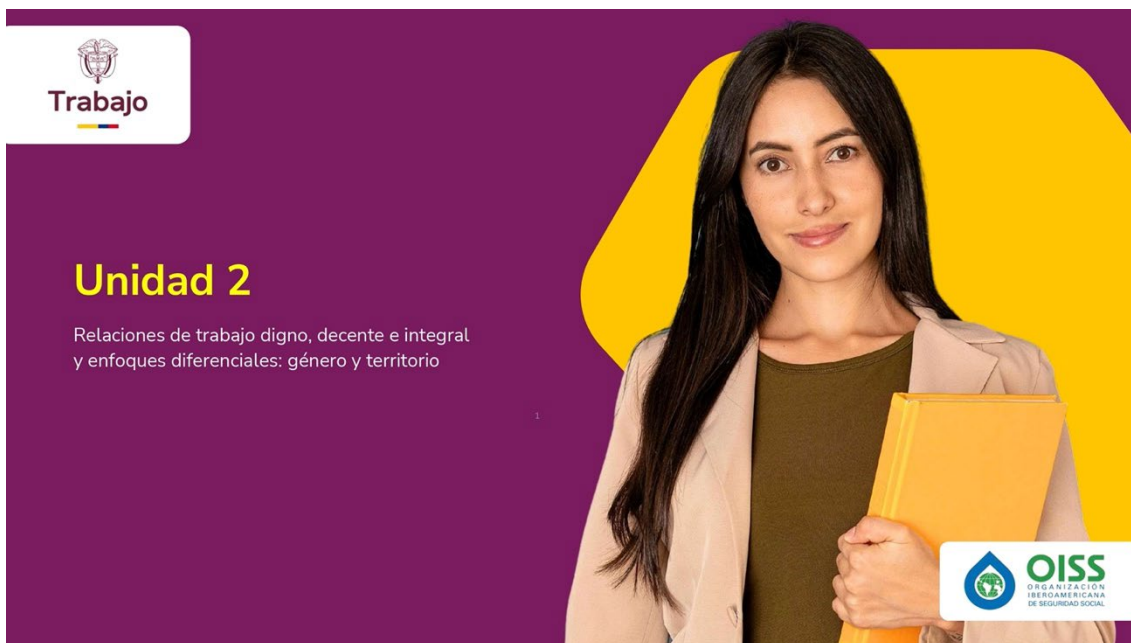
 **Informa cualquier situación sospechosa**



[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



## 7.12 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.

3

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

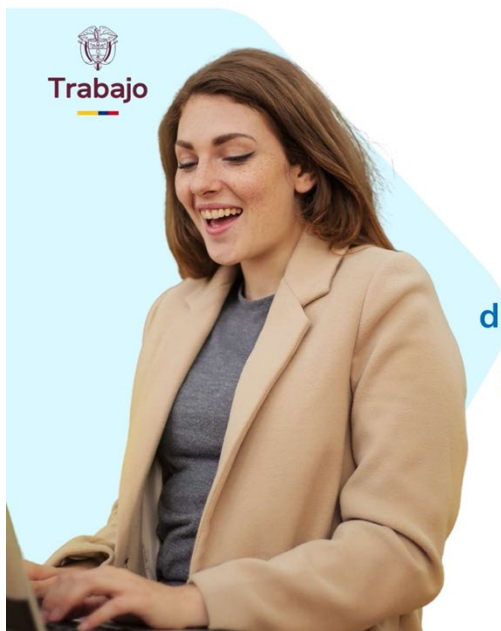


4

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



Trabajo

- 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 dialogo 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 tienen 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 permitían 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.

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.
- 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

18

- 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.

22

- Fortalecimiento de capacidades productivas rurales.
- Acceso a formación técnica y tecnológica.
- Capacitación con enfoque territorial.
- Vinculación entre:
  - Educación.
  - Producción.
  - Desarrollo rural.

## 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.

24

Integración de la protección y preservación ambiental y sostenibilidad en relaciones de trabajo rural.

Participación comunitaria en procesos formativos.

### 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.<sup>27</sup>

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.**

<sup>28</sup>  
-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.

## 7.13 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.





Trabajo

## 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



## 7.14 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.

3

## 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.

4

## 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.

**Campeinado:** 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.

9

## 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.

10



## 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 25<sup>99</sup>

<sup>99</sup> 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/>

# **8 . GALERÍA.**



## **Carlos Ariel Valencia Mosquera**

Subdirector de Protección Laboral

Ministerio del Trabajo

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



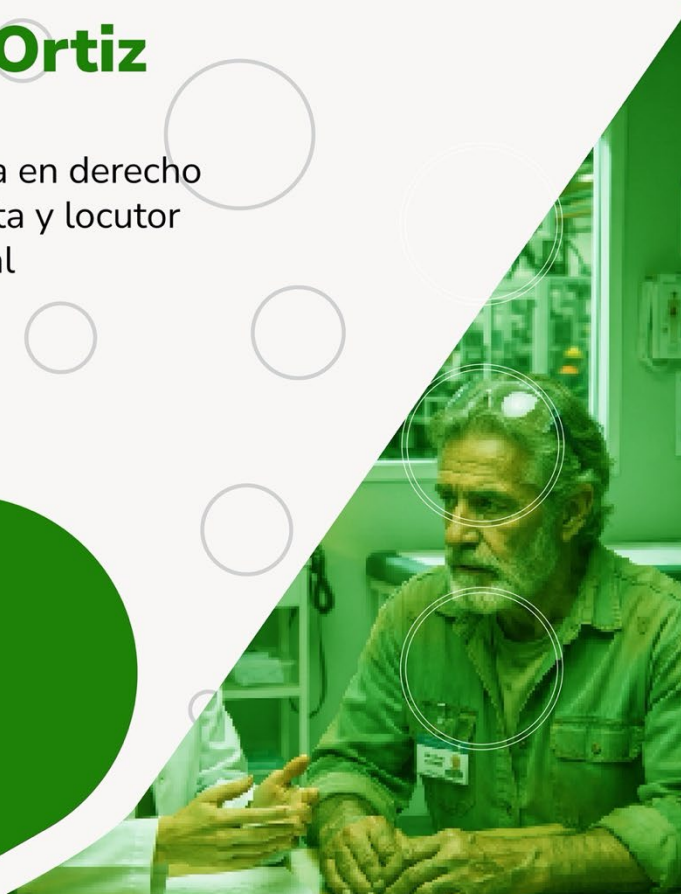
**Hablemos del  
“El Mundo del Trabajo  
y La Bioética Laboral”**



## **Tito Martínez Ortiz**

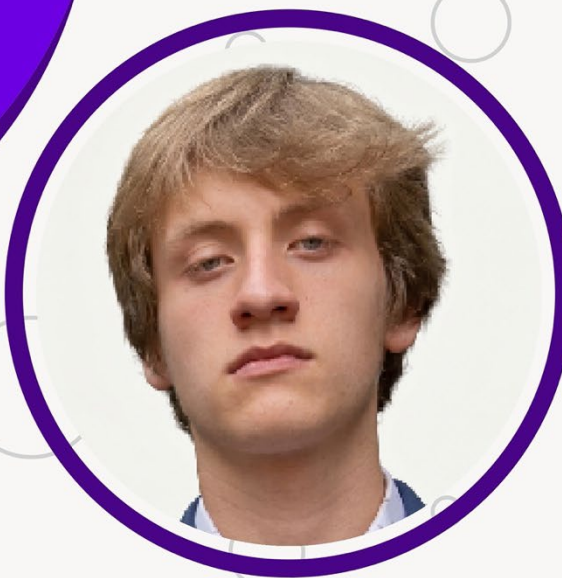
Abogado, especialista en derecho  
de familia y publicista y locutor  
profesional

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 26.<sup>100</sup>

<sup>100</sup> Imágenes del programa radial





Figura 27<sup>101</sup>

<sup>101</sup> Ibidem



Figura 28<sup>102</sup>

<sup>102</sup> Ibidem





Figura 29<sup>103</sup>

<sup>103</sup> Ibidem



Figura 30<sup>104</sup>

<sup>104</sup> Ibidem





Figura 31<sup>105</sup>

<sup>105</sup> Ibidem





Figura 32<sup>106</sup>



Figura 33<sup>107</sup>



Figura 34<sup>108</sup>



Figura 35<sup>109</sup>

<sup>106</sup> Equipo técnico del Proyecto de Investigación de la Bioética Militar y Laboral.

<sup>107</sup> Ibidem

<sup>108</sup> Ibidem

<sup>109</sup> Ibidem



Figura 36<sup>110</sup>



Figura 37<sup>111</sup>



Figura 38<sup>112</sup>



Figura 39<sup>113</sup>

<sup>110</sup> Equipo técnico del Proyecto de Investigación de la Bioética Militar y Laboral.

<sup>111</sup> Ibidem

<sup>112</sup> Ibidem

<sup>113</sup> Ibidem





Figura 40<sup>114</sup>



Figura 41<sup>115</sup>



Figura 42<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> Ibidem

<sup>115</sup> Ibidem

<sup>116</sup> Ibidem

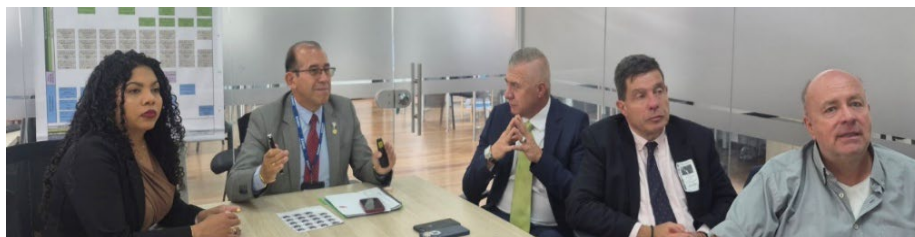


Figura 43<sup>117</sup>



Figura 44<sup>118</sup>



Figura 45<sup>119</sup>

<sup>117</sup> Ibidem

<sup>118</sup> Ibidem

<sup>119</sup> Ibidem

# 9 . EPÍLOGO.

## **9.1 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 predicen el litigio prevaleciendo la lucha de los contrarios, dejando de lado el pacifismo, como proyecto ético contemporáneo. Si es desde lo filosófico hay una polarización y si es desde lo cultural el trabajo lo perciben como castigo, pero pese a ello, el proyecto sigue adelante", recalca este hombre de 38 años.

"Mi tarea es proteger el derecho al trabajo bajo los parámetros que establece la ley. El problema es que las leyes van por un lado y la realidad por otro", dice Gómez. Pero su lucha no se detiene con el libro, pues ya vislumbra su proyecto a seguir: "La idea es hacer redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida nos organicemos y empecemos a transformar las relaciones de consumo y poder."<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

## **9.2 Reseñas.**

### **9.2.1 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 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: Universitas 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”.<sup>121</sup>

---

<sup>121</sup> Portal web: Universidad Piloto [www.unipiloto.edu.co](http://www.unipiloto.edu.co). Obtenido 25/07/2022.

### **9.2.2 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 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.

### **9.3 Biografía Gabriel Ignacio Gómez Marín: bioética del trabajo y el valor vital del servicio.**

#### **9.3.1 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.

### **9.3.2 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.

### **9.3.3 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](http://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.

# **10 . ÍNDICE TEMÁTICO.**

|                                                                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ¿Cómo reconocer que un niño o niña está envuelto en explotación sexual comercial? .....           | 125 |
| ¿Cuáles son las causas de la explotación sexual comercial infantil?.....                          | 148 |
| ¿Fuándo empezó el trabajo infantil? .....                                                         | 93  |
| ¿Qué es la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes? .....                     | 97  |
| ¿Qué es la narrativa transmedia? .....                                                            | 73  |
| Actores involucrados y sus roles son: .....                                                       | 28  |
| Adriana Hernández Núñez. ....                                                                     | 177 |
| Alianza estratégica: .....                                                                        | 32  |
| Antecedentes: .....                                                                               | 24  |
| Antonio Montaña Mesa. ....                                                                        | 172 |
| Aplicaciones desde la bioética: .....                                                             | 58  |
| Apropiación social del conocimiento: .....                                                        | 52  |
| Área de saber: Ciencias sociales. ....                                                            | 21  |
| Aspectos de la bioética global y su relación con el liderazgo militar. ....                       | 116 |
| Automatización, informalidad y la urgencia de una reforma laboral que no ignore a la mayoría..... | 100 |
| Bioética del trabajo y laboral. ....                                                              | 86  |
| Bioética del trabajo: ampliar la bioética clásica. ....                                           | 119 |
| Bioética laboral y militar como estrategia de transformación institucional en Colombia. ....      | 19  |
| Biografía Gabriel Ignacio Gómez Marín: Bioética del trabajo y el valor vital del servicio.....    | 306 |
| Biotrabajo como expresión laboral. ....                                                           | 117 |
| Cambios que introduce la reforma laboral.....                                                     | 150 |

|                                                                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Campañas contra el trabajo infantil.....                                                                     | 131 |
| Causas económicas del trabajo de niños, niñas y adolescentes.....                                            | 132 |
| Causas sociales del trabajo de niños, niñas y adolescentes.....                                              | 156 |
| Cerca de 100 rumbeaderos se hacen pasar por sindicatos para no cumplir con la ley en Bogotá. ....            | 88  |
| CIETI. ....                                                                                                  | 196 |
| Comité nacional interinstitucional ESCNNA – 1336-2009 .....                                                  | 215 |
| Componente bioético: .....                                                                                   | 57  |
| Compromiso interinstitucional para prevenir y erradicar la ESCNNA.....                                       | 130 |
| Conclusión y recomendaciones sobre la política pública en bogotá sobre el trabajo sexual. ....               | 124 |
| Conferencistas. ....                                                                                         | 161 |
| Consolidación Académica, Enfoque Transmedia y Proyección Institucional (2011 – Presente). 308                |     |
| Cristian Camilo Bobadilla Romero.....                                                                        | 194 |
| Datos del trabajo infantil.....                                                                              | 149 |
| David Bautista Y María Antonia Higuita. ....                                                                 | 179 |
| Definición de la explotación sexual y comercial de niñas, niños y adolescentes. ....                         | 154 |
| Departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T)..... | 54  |
| Descripción de funciones esenciales: .....                                                                   | 30  |
| Descripción detallada del programa, servicio, acción o iniciativa liderada. ....                             | 20  |
| Descripción elemento:.....                                                                                   | 23  |
| Diagnóstico del trabajo infantil.....                                                                        | 127 |
| Diana Rocío Pachón Murcia.....                                                                               | 174 |



|                                                                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Diferenciación:.....                                                                                                                  | 41  |
| 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” ..... | 60  |
| Discriminación racial en el ámbito laboral .....                                                                                      | 218 |
| Discriminación Racial .....                                                                                                           | 199 |
| Diseño metodológico: .....                                                                                                            | 38  |
| Edwin Caicedo Martínez. ....                                                                                                          | 182 |
| Ejes transversales de contenido (pilares temáticos) .....                                                                             | 75  |
| Elementos conceptuales de la investigación, el trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos.....                | 138 |
| Enlace soportes y evidencias. ....                                                                                                    | 84  |
| Entidades participantes: .....                                                                                                        | 21  |
| Epílogo. ....                                                                                                                         | 299 |
| Esquema del ecosistema transmedia en bioética laboral, militar y       policial....                                                   | 73  |
| Establecimientos nocturnos que operan con figura de sindicato deben cumplir normas de Bogotá: Ministro de trabajo.....                | 140 |
| Estadísticas sobre trabajo infantil en colombia.....                                                                                  | 108 |
| Estado del arte del conocimiento o de la tecnología: .....                                                                            | 53  |
| Estefanía Gómez Castaño.....                                                                                                          | 189 |
| Estructura del departamento de bioética, laboratorio, centro de ética y observatorio militar y de trabajo (O. B. M. T.): .....        | 55  |
| Explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes .....                                                                     | 233 |
| Fabio Arias. ....                                                                                                                     | 171 |
| Falencias y retos de la política pública de actividades sexuales pagadas en Bogotá d.c. ....                                          | 94  |

|                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| Formas tradicionales de discriminación laboral.....                         | 135 |
| Fortaleza de la propuesta:.....                                             | 42  |
| Gabriel Ignacio Gómez Marín, Ph.D.....                                      | 184 |
| Galería. ....                                                               | 283 |
| Hipótesis: ....                                                             | 34  |
| Historia de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”..... | 304 |
| Historia de la Universidad Piloto de Colombia:.....                         | 302 |
| Identificación y caracterización de la innovación propuesta:.....           | 52  |
| Impacto esperado:.....                                                      | 51  |
| Inclusión del enfoque diferencial .....                                     | 213 |
| Indicadores de Impacto: .....                                               | 40  |
| Indicadores: .....                                                          | 40  |
| Información general:.....                                                   | 21  |
| Inspectores del ministerio de trabajo.....                                  | 160 |
| Instrumentos:.....                                                          | 39  |
| Integración de la bioética en las empresas. ....                            | 143 |
| Investigación para integrar: .....                                          | 22  |
| James Olarte Pedraza .....                                                  | 191 |
| Jhonathan Sanabria Gutiérrez.....                                           | 181 |
| Juan David Pulido Gómez. ....                                               | 190 |
| Justificación:.....                                                         | 41  |
| Karem Denysse Ríos Chaverra.....                                            | 183 |
| Legislación para la erradicación del trabajo infantil. ....                 | 99  |
| Legislación y derechos humanos en relación con el trabajo infantil. ....    | 90  |

|                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Libro bioética del trabajo. ....                                                                        | 147 |
| Links Relacionados. ....                                                                                | 167 |
| LPDESCNNA.....                                                                                          | 236 |
| LPPTI CIETIS.....                                                                                       | 219 |
| Luisa Fernanda Blanco. ....                                                                             | 178 |
| Marco teórico:.....                                                                                     | 36  |
| María Antonia Higueta.....                                                                              | 180 |
| María Cristina Andrade Castillo.....                                                                    | 173 |
| Martha Lucía Castañeda Meneses.....                                                                     | 175 |
| Martha Rocío Duran Calderón.....                                                                        | 176 |
| Medidas gubernamentales propuestas para eliminar el trabajo infantil.....                               | 155 |
| Metodología:.....                                                                                       | 42  |
| Misión: .....                                                                                           | 57  |
| Modelo de prevención de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes – ESCNNA. .... | 103 |
| Nivel de madurez tecnológica (TRL): .....                                                               | 52  |
| Nombre del proceso: .....                                                                               | 20  |
| Nuevas formas de discriminación laboral.....                                                            | 157 |
| Objetivo general: .....                                                                                 | 34  |
| Objetivo general: .....                                                                                 | 56  |
| Objetivos específicos: .....                                                                            | 34  |
| Objetivos: .....                                                                                        | 34  |
| Personas responsables de la experiencia: .....                                                          | 20  |
| Planteamiento del problema:.....                                                                        | 33  |
| Población y muestra:.....                                                                               | 38  |

|                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Pódcast de Carmen Sofía Tamara .....                                                                   | 137 |
| Pódcast de Estefanía Gómez Castaño .....                                                               | 85  |
| Pódcast de Nicolas Gómez Castaño .....                                                                 | 113 |
| Práctica pedagógica del seminario alemán o taller investigativo sobre investigación en bioética: ..... | 44  |
| Praxis Administrativa y la Génesis de la Bioética del Trabajo (1991 – 2010)..                          | 307 |
| Pregunta de investigación: .....                                                                       | 34  |
| Presentación: .....                                                                                    | 31  |
| Presentaciones.....                                                                                    | 195 |
| Problema de investigación: .....                                                                       | 33  |
| Productos Científicos. ....                                                                            | 40  |
| Productos científicos: .....                                                                           | 50  |
| Productos de apropiación social:.....                                                                  | 51  |
| Productos y proyección de impacto (2026–2028). ....                                                    | 76  |
| Programas sociales clave en respuesta al trabajo infantil.....                                         | 106 |
| Prólogo .....                                                                                          | 14  |
| Propósito principal:.....                                                                              | 23  |
| Propósito: .....                                                                                       | 54  |
| Propósitos de formación:.....                                                                          | 59  |
| Protegiendo a la niñez en vacaciones.....                                                              | 207 |
| Proyección social: .....                                                                               | 60  |
| Racismo en el trabajo.....                                                                             | 110 |
| Raíces, Formación y Sensibilidad Humana (1966 – 1990). ....                                            | 306 |
| Red de bioética laboral.....                                                                           | 159 |
| Reforma laboral e informalidad. ....                                                                   | 128 |
|                                                                                                        | 316 |

|                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Relaciones y derechos individuales. ....                                                                   | 263 |
| Repaso integral del curso.....                                                                             | 276 |
| Reseñas. ....                                                                                              | 302 |
| Resultados esperados:.....                                                                                 | 50  |
| Resumen ejecutivo:.....                                                                                    | 22  |
| Resumen: .....                                                                                             | 54  |
| SIRITI.....                                                                                                | 203 |
| Sueño de escribir un libro:.....                                                                           | 300 |
| Técnicas de recolección:.....                                                                              | 39  |
| Tito Martínez Ortiz.....                                                                                   | 187 |
| Trabajo digno decente e integral y enfoques diferenciales .....                                            | 246 |
| Trabajo Sexual .....                                                                                       | 200 |
| Trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos. ....                                   | 114 |
| Transmedia del mundo del trabajo y la bioética laboral - militar.....                                      | 73  |
| Trata de personas no es un cuento.....                                                                     | 151 |
| Turismo sexual en Colombia.....                                                                            | 129 |
| Turismo sexual en el mundo. ....                                                                           | 102 |
| Una mirada bioética desde "El trabajo y la intimidad como procesos vitales en ambientes tecnológicos"..... | 148 |
| Variables: .....                                                                                           | 40  |
| Visión: .....                                                                                              | 57  |

# **11 . BIBLIOGRAFÍA, REFERENCIAS, FUENTES Y CONSULTA.**

## 11.1 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](http://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](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](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).

#### **11.1.1 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.

### **11.1.2 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.<sup>a</sup> 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](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.<sup>a</sup> 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://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/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](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](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) Germán Afanador Ceballos, Armada de Colombia. La intersección entre el liderazgo militar y la bioética. Revista Fuerza Aérea-EUA. Segunda Edición, 2024.

DANE, ICBF, MPS. Trabajo Infantil en Colombia – 2001 – 2003 – 2005. Bogotá, 2006.

Diario Palmira Hoy. Ángela María Guzmán. 8 de mayo de 2004.

Gómez Marín, G. I. Bioética Laboral. Sexta edición. ISBN 958-33-5666-2. Arteb. Bogotá, 2018.

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

Miguel Ruiz Rubiano. Universidad El Bosque redefine el estándar educativo con formación pertinente y flexible. El Espectador, p. 21. 29 de marzo de 2026.

Secretaría Distrital de la Mujer, Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital. Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas 2020–2029. Bogotá, 2019.

USAID. Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Resultados sobre las peores formas de trabajo infantil de 2019.

### **Fuentes electrónicas.**

ESO ES CUENTO. La trata de personas no es un cuento. Obtenido el 7 de abril de 2026. <https://www.esoescuento.com/noticias/turismo-sexual-y-trata-de-personas>

Red para la Formación Ética y Ciudadana. Adaptado y obtenido el 29 de marzo de 2021. <https://redetica.org/>

Universidad El Bosque. Líneas y áreas de investigación en bioética. Adaptado y obtenido el 29 de marzo de 2021.  
<https://bioetica.unbosque.edu.co/investigacion/lineas-y-areas-de-investigacion-en-bioetica>

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

Concejo de Bogotá. Obtenido el 11 de febrero de 2026.  
<https://concejodebogota.gov.co/cerca-de-100-rumbeaderos-se-hacen-pasar-por-sindicatos-para-no-cumplir/cbogota/2024-07-09/093043.php>

DANE. Trabajo Infantil en Colombia 2001–2005.  
[http://www.dane.gov.co/files/banco\\_datos/TrabInfantil/trabajo\\_infantil\\_2001\\_2005.pdf](http://www.dane.gov.co/files/banco_datos/TrabInfantil/trabajo_infantil_2001_2005.pdf)

Definición de la ESCNNA. Obtenido el 13 de abril de 2026.  
<https://vidayfamilia.antioquia.gov.co>

Departamento Nacional de Planeación. Trabajo infantil. Obtenido el 16 de marzo de 2026. [https://www.dnp.gov.co/LaEntidad\\_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx](https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx)

Defensoría del Pueblo. Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Obtenido el 16 de marzo de 2026. <https://www.defensoria.gov.co/-/d%C3%ADa-mundial-contra-el-trabajo-infantil>

Enlace Operativo (Grupo SURA). Cambios claves por la Reforma Laboral 2025. Obtenido el 23 de marzo de 2026. <https://enlace.com.co/blog>

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

Investigación posdoctoral en Bioética y Derechos Humanos. Universidad Externado de Colombia.  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/5bcfea2a-7362-4b0d-8f6a-28c40a6d94ac>

ICBF. ESCNNA. Obtenido el 13 de abril de 2026.  
<https://portalsuin.icbf.gov.co/sites/suin/noticia?idNoticia=30>

Gómez Marín, G. I. La bioética laboral. Obtenido el 11 de septiembre de 2025.  
<https://bioeticadeltrabajo.org/>

Gómez Marín, G. Audiolibro Bioética Policial. Obtenido el 26 de febrero de 2025.  
<https://bioeticadeltrabajo.org/wp-content/uploads/2025/08/Libro-Conferencistas-Version-SeguraCon-Logos.pdf>

Jaime Urrego y Santiago Plata. Automatización, informalidad y la urgencia de una reforma laboral que no ignore a la mayoría. PNUD. Obtenido el 23 de marzo de 2026. <https://www.undp.org/es/colombia/discursos/automatizacion-informalidad-urgencia-reforma-laboral-no-ignore-mayoria>

Mauren Córdoba. El racismo en Colombia desde un enfoque laboral. Voces por el Trabajo. Obtenido el 10 de mayo de 2025. <https://vocesporeltrabajo.org/cla/el-racismo-en-colombia-desde-un-enfoque-laboral>

Miguel Castellanos. Mano dura a falsos sindicatos en Bogotá. El Tiempo. Obtenido el 11 de febrero de 2026. <https://www.eltiempo.com/bogota/mano-dura-a-falsos-sindicatos-en-bogota-ministerio-de-trabajo-personeria-policia-y-distrito-alinean-esfuerzos-para-imponer-sanciones-3499693>

Página web y blog [bioeticadeltrabajo.org](https://bioeticadeltrabajo.org).

Portal web Universidad Piloto. Obtenido el 25 de julio de 2022.

<https://www.unipiloto.edu.co>

Concejo de Medellín. Prevención de la ESCNNA. Obtenido el 13 de abril de 2026.

<https://www.concejodemedellin.gov.co/blog/2025/03/03/compromiso-interinstitucional-para-prevenir-y-erradicar-la-escnna/>

Universidad Externado de Colombia. Proyecto Académico de la FIGRI. Obtenido el

17 de marzo de 2026. <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2025/02/PAF-161024.pdf>

Ramón Alcoberro. Los principios básicos de la bioética. Obtenido el 27 de febrero de 2026. <https://www.alcoberro.info>

Rolando Toro Araneda. La inteligencia afectiva: la unidad de la mente con el

Universo. Obtenido el 26 de febrero de 2026. <https://biodanzahoy.cl/libros-de-rolando-toro/la-inteligencia-afectiva-la-unidad-de-la-mente>

Secretaría Distrital de la Mujer. Política Pública de Actividades Sexuales Pagadas

2020–2029. [https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-02/documentos/conpes\\_11\\_sdmujer\\_doc\\_conpes\\_pp\\_asp-convertido.pdf](https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-02/documentos/conpes_11_sdmujer_doc_conpes_pp_asp-convertido.pdf)

Servicio Nacional de Menores (SENAME). Santiago de Chile. Obtenido el 9 de

marzo de 2026. [https://www.sename.cl/wsename/otros/docpfti/escnna\\_ccei.pdf](https://www.sename.cl/wsename/otros/docpfti/escnna_ccei.pdf)

UNICEF. El trabajo infantil. Obtenido el 16 de febrero de 2026.

<https://www.unicef.es/causas/trabajo-infantil>



## Tabla de Ilustraciones.

|                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 1. ....                                                    | 26  |
| Figura 2 y Figura 3 .....                                         | 26  |
| Figura 4 y Figura 5 .....                                         | 27  |
| Figura 6 .....                                                    | 27  |
| Figura 7 .....                                                    | 27  |
| Figura 8. ....                                                    | 29  |
| Figura 9 .....                                                    | 37  |
| Figura 10. Esquema del Seminario de investigación del ICFES. .... | 43  |
| Figura 11 .....                                                   | 62  |
| Figura 12. ....                                                   | 63  |
| Figura 13. ....                                                   | 64  |
| Figura 14 .....                                                   | 77  |
| Figura 15 .....                                                   | 78  |
| Figura 16. ....                                                   | 92  |
| Figura 17. ....                                                   | 96  |
| Figura 18. ....                                                   | 105 |
| Figura 19 .....                                                   | 107 |
| Figura 20. ....                                                   | 112 |
| Figura 21 .....                                                   | 123 |
| Figura 22. ....                                                   | 134 |
| Figura 23 .....                                                   | 146 |
| Figura 24 .....                                                   | 153 |
| Figura 45 .....                                                   | 282 |

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Figura 46. ....             | 289 |
| Figura 47 .....             | 290 |
| Figura 48 .....             | 291 |
| Figura 49 .....             | 292 |
| Figura 50 .....             | 293 |
| Figura 51 .....             | 294 |
| Figura 25 y Figura 26 ..... | 295 |
| Figura 27 .....             | 295 |
| Figura 28 .....             | 295 |
| Figura 29 y Figura 30 ..... | 296 |
| Figura 31 .....             | 296 |
| Figura 32 .....             | 296 |
| Figura 33 .....             | 297 |
| Figura 34 .....             | 297 |
| Figura 35 .....             | 297 |
| Figura 36 .....             | 298 |
| Figura 37 .....             | 298 |
| Figura 38 .....             | 298 |

# ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO

Catedrática de la Policía Nacional.



## ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO

### PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

#### • EXPERIENCIA LABORAL

##### Asistente en Precios de Transferencia

**PriceWaterhouseCooper, Abr-2022 - Abril-2023**

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

##### Coordinadora artística y cultural de Programa Radial

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

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

##### Practicante- Área comercial

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

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

#### • CURSOS/ IDIOMAS

##### Curso de inglés

American School Way, 2022 - Actualidad

##### Negociación exitosa: estrategias y habilidades esenciales

Coursera, 2019

##### ¿Cómo construir el concepto de negocio?

Cámara de comercio de Bogotá, 2019

#### • ACERCA DE MI

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

#### • EDUCACIÓN

##### Profesional en negocios internacionales

**Universidad Piloto de Colombia**  
2021

##### Bachiller Académico

Colegio Jonathan Swift  
2014



tefagomez18@hotmail.com



Cel: 301 7910512



Bogotá D.C, Colombia

## NICOLAS GOMEZ CASTAÑO



Soy estudiante de cuarto semestre de Psicología en la Universidad Piloto de Colombia, originario de Palmira, Valle del Cauca. Apasionado por la filosofía y la lectura, me encargo de la sección semanal sobre "Neurociencia aplicada al trabajo" en el programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral. Además, soy un entusiasta del voleibol. Completé mis estudios secundarios en el Colegio Jonathan Swift.

## CARMEN SOFIA TAMARA



Administradora de empresas, Especialista en Alta gerencia, Maestría en gerencia de instituciones educativas, estudiante de administración pública y derecho, con 50 diplomados en distintas áreas, cuenta con amplia experiencia y competencia técnica en coordinación, supervisión y jefatura en áreas comerciales de tangibles e intangibles, con habilidades en el sector financiera, de ventas y Servicio, liderando equipos comerciales, con habilidades sobresalientes para la planeación y desarrollo de estrategias orientadas a la consecución de objetivos en términos comerciales, de marketing, operativos y de expansión, optimizando los recursos disponibles y considerando los factores del mercado. Docente catedrática con conocimiento en situaciones reales y casos prácticos que fomentan el pensamiento crítico entre los estudiantes, capacidad para adaptarme a diversas metodologías de enseñanza, con la responsabilidad de inculcar a mis alumnos un sentido de responsabilidad social y compromiso con la comunidad.



PÓDCAST DE:

ESTEFANIA GÓMEZ CASTAÑO | NICOLÁS GÓMEZ CASTAÑO | CARMEN SOFÍA TAMARA

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



Apple Podcasts



Spotify

amazonmusic



GOOGLE PODCASTS



RSS.com

Trabajo sexual, derechos,  
debates y realidades de la  
zona de tolerancia.



ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667

