

AUDIOLIBRO EN VERSIÓN PODCAST

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

RELACIONAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PODCAST

ESTEFANÍA GÓMEZ - NICOLAS GÓMEZ - CARMEN TAMARA



**SEGUNDA
TEMPORADA
2025**

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARIN | ANDRÉS FELIPE SIERRA SAMACÁ

RELACIONAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONAL.

Bioética del Trabajo y la Seguridad Social.

Gabriel Ignacio Gómez Marín.

Doctor en Derecho, Universidad Externado de Colombia.

Magister en Bioética, Instituto de Bioética Universidad Javeriana.

Abogado de la Universidad la Gran Colombia.

Andres Sierra Samacá.

Economista con especialización en gerencia de proyectos públicos y privados de la Universidad Piloto de Colombia.

Bogotá, Colombia.

2025.

Dedicatoria

A los doce millones ochocientos mil trabajadores informales en Colombia.

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

Basado en:

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

Texto para integrar:

*A los lineamientos académicos del diseño de cursos
curriculares relacionados con los países signatarios
de la Organización Internacional del Trabajo –
O.I.T.*

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:

Andres Sierra Samacá

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Dirección:

Calle No. 147 BBis 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 Biolaboralidad y el Biotrabajo con Octavio Arcila. 21 de Noviembre del 2022.

Tomo 1. Emisión Año 2020.

Tomo 2. Emisión Año 2021 y 2022.

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

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

Tomo 1. Conferencista. Febrero 2023

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

12ª Edición. Estefanía y Angela. 1ra Temporada 2023.

13ª Edición. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero. Primera Temporada 2023.

14ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Conferencistas.

Tomo 1.

Tomo 2.

15ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Estefanía Gómez Castaño y Angela María Gómez

Marín.

16ª Edición. Segunda Temporada año 2023. Tito Martínez y Octavio Arcila Quintero.

17ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Conferencistas. 1ra Temporada 2024.

18ª Edición. Redes de Bioética y Trabajo. Angela Gómez, Estefanía Gómez y Nicolas Gómez. 1ra

Temporada 2024.

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

Temporada 2024.

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

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

22ª Edición. Bioética Ambiental. Entrevista Estefanía Gomez Castaño, Nicolas Gomez Castaño y

Carmen Sofia Tamara Ochoa. 1ra Temporada 2025.

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

2025.

24ª Edición. Estefanía Gomez, Nicolas Gomez y Carmen Tamara. 2da Temporada 2025.

El siguiente material se ha producido con fines estrictamente académicos para el uso de los educandos de las cátedras universitarias y los cursos de actualización programados por el Ministerio de Trabajo y los cursos de preparación para la vida laboral de Bienestar institucional, Área de promoción y desarrollo de la Universidad Piloto de Colombia y los usuarios de la Unidad Administrativa Especial de Gestion Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, de acuerdo al artículo 32 de la Ley 23 de 1982 cuyo texto es el siguiente: "Es permitido utilizar obras literarias o artísticas o parte de ellas, a título de ilustración en obras destinadas a la enseñanza, por medio de publicaciones, emisiones o radiodifusiones o grabaciones sonoras o visuales, dentro de los límites justificados por el fin propuesto, o comunicar con propósito de enseñanza la obra radiodifundida para fines escolares, educativos, universitarios y de formación personal sin fines de lucro, con la obligación de mencionar el nombre del autor el título de las obras utilizadas.

Imagen Portada: Bioética ambiental. Fuente: Seguridad Social icono. (s. f.). FLATICON. Recuperado 4 de diciembre de 2025, de https://www.flaticon.es/icono-gratis/seguridad-social_10642028

Producción:

Juan David Pulido Gómez - Laura Ponce - S Agencia Digital

Diagramación y sistematización:

Cristian Camilo Bobadilla Romero

Impresión y encuadernación:

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

www.bioeticadeltrabajo.org

Reservados los Derechos de Propiedad Intelectual.



Los Libros publicado 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>

GESTORES:

Ministro de Trabajo

Antonio Eresmid Sanguino Páez

**Viceministra de Relaciones
laborales e inspección**

Sandra Milena Muñoz Cañas

Secretario General

Gersson Jair Castillo Daza

Grupo de Comunicaciones

Coordinadora: Carolina Mejía Díaz

Gestoras

Paulina Tabares Serna

Gloria Ortega Bedoya

**Directora de Inspección, Vigilancia,
Control y Gestión Territorial**

Sandra Milena Muñoz Cañas

Director Territorial de Bogotá

Jorge Amaury Gómez Ramírez

**Despacho Dirección Territorial de
Bogotá**

Yanuba Garavito Gutiérrez

Presidente

Francina Hernandez Tascon

Rectora:

Ángela Gabriela Bernal Medina.

Fundador:

Orlado Gómez Quintero

Decano de Tecnologías

Fernando Gómez Carrillo

**Guionista y periodista del programa
radial:**

Tito Martínez Ortiz

Voz institucional de la Emisora Unipiloto radio
online.

Coordinador de programación:

Felipe Restrepo

Ingenieros de sonido y productor:

Nicola Palacios León

Coordinadora del programa radial:

Estefanía Gómez Castaño, Profesional en
Negocios Internacionales

Investigadores y Consultores

Fernando Sánchez Larraga

Jesús Castañeda Palacio

Julián Serna Giraldo.

Implementación virtual y Marketing Digital

Juan David Pulido Gómez

OIT

**Organización Internacional
del Trabajo**

Katherine Álvarez Tupaz María Laura Fino

Asistente técnico

Cristian Camilo Bobadilla Romero



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL -UGPP.

Luciano Grisales Londoño: director general.

Claudia Alejandra Caicedo Porras: subdirectora Jurídica.

Luz Angelica Serna Camacho: Asesora-Subdirección Jurídica.

Cesar Augusto Duran: Profesional Especializado-Dirección de Pensiones.

Sergio Ruiz: subdirector de Determinación de Obligaciones Parafiscales.

Nora Esperanza Henao Ávila: Profesional Especializado- Subdirección de Integración de Aportes Parafiscales.

Martha Jeanneth Peralta Camacho: Profesional Especializado, Dirección de Parafiscales.

Estefanía Serna Ramírez: Experta en género.

Jessica Johana Quiroz Castro: directora de Estrategia y Evaluación.

Angie Julieth García Echavarría: Asesora (e) de la Dirección de Estrategia y Evaluación.

Nohora Fernanda Torres Ramírez: Coordinadora Grupo de Desarrollo y Satisfacción del Talento.

Katherine Herrera Suárez: Asesora de Comunicaciones-

María Catalina Pérez Cohello: Profesional Universitario.

Hugo Leandro Reyes Tovaira: Profesional Universitario.

Andrés Felipe Sierra Samacá: Asesor - Dirección de Estrategia y Evaluación.

Tabla de contenido

1. PROLOGO.....	11
2. BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS.....	13
2.1. ¿Qué nombre describe mejor?	14
2.2. ¿Cuál es el proceso líder?	14
2.3. ¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó el proceso?	14
2.4. ¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad?	15
2.5. ¿En qué periodo se implementó?	15
2.6. ¿A quién o quiénes va dirigida?	16
2.7. ¿Cuál es el objetivo?	16
2.8. ¿Qué beneficios generó?	17
2.9. ¿A cuántos y a quiénes?.....	18
2.10. ¿Qué metodología se usó?.....	19
2.11. ¿Cuáles fueron las etapas o fases?	19
2.12. ¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación?.....	20
2.13. ¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollarlas?	21
2.14. ¿La Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas han sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?	21
2.15. ¿Por qué puede considerarse innovadora?.....	22
2.16. ¿Cuál fue la utilidad?.....	22
2.17. ¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?.....	23
2.18. Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral.....	26
2.19. Reseña bibliográfica.	28
2.20. Enlaces de interés.	30
2.21. Enlace soportes y evidencias.	32

3. INTERVENCIÓN ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.....	33
3.1. Conceptos de la bioética laboral.....	34
3.2. Evolución del sistema de salud en Colombia.	36
3.3. Prevención del trabajo infantil.....	38
3.4. Cambios en la reforma laboral para mejorar la relación entre contratistas y contratantes.....	40
3.5. Beneficios para los jóvenes del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.	41
3.6. ¿cuál es la relación entre trabajo, salud y medio ambiente?	42
3.7. Ugpp en el marco del proceso de fiscalización.	43
3.8. ¿cuál es el porcentaje de cotización en salud para los trabajadores independientes en 2025?	44
3.9. Subsidio escolar.....	45
3.10. Respuestas para respaldar la cohesión social.	46
3.11. Protección de la seguridad social de los trabajadores migrantes.....	48
3.12. Tipo de contrato firmado también determina la estabilidad y los beneficios a los que se accede.	50
3.13. Principios relacionados con el riesgo laboral y genero.....	52
3.14. Relaciones laborales y bioética. Enfoque bioético, primera parte.....	54
3.15. Efectos del edadismo.	55
4. INTERVENCIÓN NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO.....	56
4.1. Protección a la mujer y a la diversidad en la reforma laboral.....	57
4.2. Principales ajustes y cambios al sistema del sistema de salud en Colombia.	58
4.3. Herramientas publicas para prevenir el trabajo infantil.	60
4.4. Protección a la mujer y a la diversidad en la reforma laboral.....	62
4.5. Beneficios para población rural del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.....	63

4.6.	¿Cuál es la relación entre y los factores protectores y de riesgos de la salud en los trabajadores?	64
4.7.	Mapa de procesos de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social.	66
4.8.	¿Quiénes pueden ser beneficiarios del cotizante en salud?	67
4.9.	Glosario de ética empresarial.	68
4.10.	El desafío del envejecimiento y la seguridad social.	69
4.11.	Repercusiones y desafíos migratorios para la seguridad social.	71
4.12.	Estos son los errores más comunes que comete un colombiano al momento de firmar un contrato laboral: leer es clave para proteger derechos.....	73
4.13.	Obligaciones del empleador relacionados con el riesgo laboral y genero.....	74
4.14.	Relaciones laborales y bioética enfoque bioético segunda parte.....	75
4.15.	Tres estrategias para reducir el edadismo.	76
5.	INTERVENCIÓN CARMEN SOFIA TAMARA OCHOA.....	77
5.1.	Protección a la mujer y a la diversidad en la reforma laboral.....	78
5.2.	Financiación pública del sistema de seguridad social.....	79
5.3.	Formación para el trabajo.....	81
5.4.	Protección a la mujer y a la diversidad en la reforma laboral.....	82
5.5.	Beneficios para los trabajadores(as) informales del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.....	83
5.6.	Protección de la salud laboral.	84
5.7.	Gestión de servicio al ciudadano la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social.	86
5.8.	¿de cuánto tiempo es la licencia de maternidad?	88
5.9.	Conceptos de ética empresarial.....	89
5.10.	Desafíos del mercado laboral y de los trabajadores jóvenes.....	91

5.11.	Transición tecnológica y la seguridad social.....	93
5.12.	Firmar acuerdos sin analizar cada detalle puede derivar en pérdida de beneficios, conflictos legales y renuncia inadvertida a derechos fundamentales.	95
5.13.	Obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores relacionados con el riesgo laboral y genero.	96
5.14.	Relaciones laborales y bioética, derecho y bioética.....	97
5.15.	Tres recomendaciones para la acción contra el edadismo.	99
6.	RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO.	101
6.1.	Director del programa.....	102
6.2.	Inspectores de trabajo del ministerio de trabajo.....	103
6.3.	Conferencistas.....	104
6.4.	Links relacionados.	110
6.5.	Diana Rodríguez.	114
6.6.	Luz Angélica Serna Camacho.....	115
6.7.	Jorge Amaury Gomez Ramírez.	116
6.8.	Cesar Augusto Duran Camacho.....	117
6.9.	Estefanía Serna Ramírez.....	118
6.10.	Sergio Hernán Ruiz Galindo.	119
6.11.	Angie Julieth García Echavarría.	120
6.12.	Jessica Johana Quiroz Castro.....	121
6.13.	Martha Janneth Peralta Camacho.....	122
6.14.	Nora Esperanza Henao Ávila.	123
6.15.	María J. Beltrán De Pérez.	124
6.16.	Luciano Grisales Londoño.	125
6.17.	Andrés Felipe Sierra Samacá.	127

7. EPILOGO.....	128
7.1. El sueño de escribir un libro.....	129
7.2. Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia.....	130
8. GALERÍA.....	133
9. AFICHES.....	145
10. BIBLIOGRAFÍA.....	165
11. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.....	172

1. PROLOGO.

FORO SOBRE LA FORMALIZACIÓN LABORAL.

"Estimados miembros de la mesa principal, honorables representantes del sector público y privado, académicos, profesionales y, sobre todo, querida audiencia: "Es un verdadero placer darles la más cordial bienvenida a este importante foro: sensibilización: retos y oportunidades en la formalización laboral. Su presencia aquí hoy es la prueba más clara del compromiso que todos compartimos con la construcción de un mercado laboral más equitativo, seguro y sostenible en nuestro país. Agradezco sinceramente que hayan reservado este tiempo para participar en esta conversación vital. La formalización laboral es uno de los pilares fundamentales para garantizar la protección de las y los trabajadores, fortalecer la sostenibilidad del sistema de seguridad social y promover la competitividad empresarial. Formalizar no es solo cumplir con una obligación legal: es generar empleo digno, aportar a la reducción de brechas, fortalecer la economía y construir un país más equitativo. Desde la UGPP hemos venido trabajando no solo desde la fiscalización, sino también desde la pedagogía, el acompañamiento y la sensibilización, para que cada vez más empleadores, trabajadores independientes y Mipymes avancen hacia la formalidad. La formalización laboral no es solo una obligación legal; es el camino fundamental hacia la dignidad del trabajador y la competitividad de nuestras empresas. Esperamos que este espacio sea un catalizador de ideas y acciones concretas." "Quisiera aprovechar este momento para hacer un reconocimiento especial al programa radial 'El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral'. Y todo su equipo que lo conforma; El director y fundador del programa radial; El doctor Gabriel Ignacio Gómez Marín, El periodista Tito Martínez, y los profesionales de todo el equipo radial, Nicolas Palacios y Juan Felipe Restrepo. Un esfuerzo conjunto invaluable liderado por el Ministerio del Trabajo y la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia, y al que se unió la UGPP para el segundo semestre de 2025. Este programa ha sido una plataforma fundamental para la sensibilización. En particular, me complace destacar nuestra participación en 13 emisiones radiales, dedicadas a difundir las bondades y los derechos del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI). Así como la búsqueda de cerrar la brecha de género en el sistema. Este trabajo ha dado un fruto tangible: el próximo lanzamiento de un audiolibro que recopila estas valiosas discusiones, titulado 'relacionamiento y sostenibilidad de la seguridad social y pensional. "Este esfuerzo de divulgación que hemos desarrollado con el programa radial, ha generado un resultado que trasciende el micrófono." Este audiolibro no es solo una recopilación; es una herramienta estratégica que consolida el conocimiento técnico, desmitifica la labor de entidades como la UGPP y, sobre todo, ofrece una guía práctica para avanzar hacia la formalización plena y la igualdad de género en nuestro sistema de seguridad social. Es un recurso que llevará los retos y las oportunidades que debatiremos hoy, a cada rincón del país, promoviendo la cultura del cumplimiento como base de la dignidad laboral." Nuestra felicitación y agradecimiento a los gestores de este programa por su dedicación a la educación y divulgación, del cual nos ha sido de gran avance y proyección para toma de decisiones dentro de la UPGG para el próximo año 2026. Estos son los puentes que necesitamos para cerrar las brechas de la informalidad."

Luciano Grisales, director Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales.

2. BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS.

Nombre del proceso.

Página web, audiolibros, emisiones y podcast del programa radial: “El Mundo del Trabajo y la bioética laboral”

2.1. ¿Qué nombre describe mejor?

Desarrollo de actividades de relacionamiento y posicionamiento en el entorno, así como el desarrollo tecnológico o de innovación para el Ministerio de Trabajo, la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia y la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.

2.2. ¿Cuál es el proceso líder?

Es la sinergia para la promoción de la Bioética Laboral, el trabajo digno y decente, la política pública de trabajo y de la seguridad social, así como la cultura de la legalidad laboral, entre el Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP y la Universidad Piloto de Colombia. Es una comunidad virtual impulsada por los Inspectores Nacionales de Trabajo Ministerio del Trabajo.

2.3. ¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó el proceso?

Oferta institucional del 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.

Consiste en una sinergia Estado, Universidad, mediante la articulación de las emisoras, los podcasts en Spotify y el plan de acción del Ministerio de Trabajo, desarrollando el proyecto educativo institucional de la Universidad Piloto de Colombia la Proyección Social de la Universidad Piloto de Colombia y la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, sobre difusión

de los derechos humanos laborales y la bioética, relacionados con una política pública de empleos verdes y sostenibles, el trabajo digno y decente.¹

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, surgiendo las categorías de:

- La Inspección de Trabajo Inteligente.
- La bioética del trabajo.
- La bioética laboral.
- El bio trabajo y la bio laboralidad”.²

2.4. ¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad?

El programa radial ha sido presentado como evidencia por el Ministerio de Trabajo, de cumplimiento de requisito de la promoción del trabajo digno y decente, para acceder a la cooperación técnica Internacional y para socializar una dimensión sostenible, ética, bioética y ecológica de una inspección de trabajo inteligente, impulsando los empleos verdes.

2.5. ¿En qué periodo se implementó?

A partir de febrero del 2017.

¹ 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->

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.

² Dicho esfuerzo fue apoyado con la medalla el “El Roble”, de la universidad Externado de Colombia, por la culminación exitosa del doctorado en derecho. Así mismo se reconoció, mediante distinción presidencial y de la Función Pública años 2021 - 2022, el equipo de trabajo de la Universidad Piloto de Colombia y el Ministerio de Trabajo, mediante reconocimiento al programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral.

2.6. ¿A quién o quiénes va dirigida?

Los actores involucrados y sus roles son: el Ministerio de Trabajo con sus Inspectores de Trabajo, como autoridades de paz,³ las universidades creando conocimiento,⁴ los estudiantes escribiendo,⁵ los trabajadores narrando su vida⁶, las empresas⁷ aplicando la bioética,⁸ la Organización Internacional del Trabajo visibilizando el trabajo digno, decente y sostenible.⁹ Trabajadores, empleadores, comunidad educativa, todos los Coordinadores y los inspectores de trabajo de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.

2.7. ¿Cuál es el objetivo?

Se propone orientar e informar a los Inspectores sobre el mundo del trabajo y a la ciudadanía en general. Esta colegiatura tiene como finalidad prepararnos para identificar factores indispensables que deben estar presentes en todos los inspectores de trabajo a insertarse en el mundo del trabajo. Se propone generar un sistema de reflexión permanente que apoye el componente legal y social del inspector de trabajo para crear un espacio de aprendizaje, con carácter de seminario permanente institucional. Publicar una serie de manuales, guías y magazines audiovisuales especializados para orientar y desarrollar la capacidad, la idoneidad, la potencialidad de los inspectores que le permita mejorar su desempeño en el mundo del trabajo. Establecer una relación más cercana de la comunidad de inspectores de trabajo, y por ende el mejoramiento y desarrollo de unas

³ La Inspección de Trabajo Inteligente. Gabriel Ignacio Gomez Marín. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca.

⁴ 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.

⁵ Creadores de contenido mediante realización de memorias con la metodología de Seminario Alemán.

⁶ Entrevistas del programa radial, tanto del sector formal como informal, por ejemplo, trabajadoras del servicio doméstico y trabajadoras sexuales.

⁷ 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. Gomez Marin Gabriel Ignacio. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca

⁸ 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

⁹ Con una entrevista radial sobre las normas internacionales del trabajo año 2022, a Maria Laura Fino, Especialista de la OIT.

relaciones laborales justas y democráticas. Actualmente se está emitiendo el programa radial institucional del Ministerio de Trabajo y la universidad Piloto de Colombia: el mundo del trabajo y la bioética laboral. Son conferencias de los Inspectores de Trabajo, autoridades de paz como puente ético y bioético entre trabajadores y empleadores, que 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 trabajadores y empleadores sobre los diferentes temas de las relaciones laborales. Atendiendo la necesidad de establecer acciones relacionadas con la proyección social de la Universidad Piloto de Colombia, así como la función preventiva del Ministerio de Trabajo y con el ánimo de garantizar el cumplimiento de las normas legales y convencionales de derecho laboral y la promoción del diálogo social, la Dirección Territorial de Bogotá, desarrolla el programa institucional de radio que tiene como objetivo 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. ¿Qué beneficios generó?

Se han emitido más de ciento setenta programas radiales desde el año 2017 hasta la fecha, durante 12 temporadas, la página web tiene más de 25 000 visitas. 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. Aplicando una política pública para el conocimiento de los estándares del trabajo decente, dinamizada por las autoridades del Ministerio de trabajo y la comunidad académica de la Universidad Piloto, emerge una cultura laboral a favor de la vida, con los siguientes valores agregados: Desarrollo de alianzas estratégicas.¹⁰ Implementando una

¹⁰ 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, a nivel de la función pública. De lo anterior ha emergido, un acumulado teórico – práctico, por funcionarios expertos laborales, en la Dirección

red de aprendizaje en bioética laboral, desde el Ministerio de Trabajo y la Universidad Piloto. Página web con más de quince mil visitas virtuales sobre la bioética del trabajo haciendo difusión de normas laborales mediante el programa radial el mundo del trabajo , “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.

2.9. ¿A cuántos y a quiénes?

“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.) Registrado en el libro Gómez Marín G. I. Sexta Edición. ISBN.958-33-5666-2. Bioética Laboral. Con más de 240 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/radio/>. para lo cual se creó un software (Programa de computador). Puede sintonizarse en un computador por medio de su página web y en las redes sociales como, YouTube entrando a www.unipiloto.edu.co/emisora o desde un teléfono móvil instalando la aplicación facebook [@unipilotoradio](https://www.facebook.com/unipilotoradiotwitter) <https://twitter.co>

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

m/unipilotoradiotunein@Unipilotoradio <http://tunein.com/station/?StationId=1331> Ibidem. p.p.32.

Activando una comunidad digital de personas interesada en los temas de bioética y 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.

2.10. ¿Qué metodología se usó?

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.¹¹ Las etapas son: Cátedra magistral. Exposición de trabajos de investigación en grupo. Talleres grupales. Lecturas que se señalarán a la comunidad educativa Semilleros de investigación.

2.11. ¿Cuáles fueron las etapas o fases?

Se ha incorporado la innovación, la pedagogía, la investigación, la creatividad y el uso adecuado de la tecnología, para lograr los objetivos de la iniciativa de la siguiente forma: la tesis doctoral y los ítems de producción corresponden a productos avalados y validados 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, del Ministerio de Ciencias de Colombia, cuyo propósito principal es la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente,

¹¹ 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. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral. Los programas tienen una dimensión ambiental y ecológica, analizando los empleos verdes, donde se han abordado temas que referencian prácticas, tendencias y ejemplos relacionados con el mundo del trabajo y la bioética laboral.¹²

2.12. ¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación?

Los resultados alcanzados a la fecha, en términos de impacto social son: 30 audiolibros y emitido más de doscientos cuarenta (240) programas radiales desde el año 2017, cuyos episodios están disponibles en tiempo real y globalmente en los podcasts: (Spotify 2024; Amazon Music 2024; Apple Podcasts 2024; Google Podcasts 2024). Las doce temporadas radiales y su página web tiene más de 25.000 visitas virtuales.¹³ En cuanto a los factores externos de la iniciativa, la principal variable es la aplicación de la bioética laboral en distintos escenarios académicos y de política pública de trabajo. En Palmira, Valle del Cauca, se implementó la inspección de trabajo inteligente (2000–2006). Posteriormente, en Bogotá D.C., se validó con una investigación de maestría (Gómez Marín 2013) y, finalmente, con dos investigaciones doctorales en Colombia (Gómez Marín 2024) y México (Sánchez Larraga 2025).

¹² Tienen como objetivo desarrollar, socializar o presentar tendencias, temas especializados, en tecno trabajo y bioética. Población vulnerable (Trabajadores informales, del servicio doméstico, trabajo infantil y juvenil, adultos mayores, migrantes) y especialmente sectores críticos (Construcción, transporte, vigilancia, mano de obra intensiva, informales, servicios personales.) donde se puede consultar sobre: El mundo del trabajo y la bioética. El programa institucional de radio "El mundo del trabajo", es parte del plan de acción de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, de difusión de normas laborales, ha sido creado para ser el punto de partida en construcción futura de comunidades docentes de aprendizaje. ¡Se puede aprender desde cualquier lugar y haciendo pocos clics!, se invita a los empresarios, trabajadores y comunidad en general a acompañarnos en la franja radial Unipiloto Radio y Rruc (Red de Radios Universitarias de Colombia). G. I. Gomez Marín. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

¹³ Se convocó a la comunidad trabajadora para desarrollar el programa radial institucional en mención, que hace parte de un programa pedagógico en las relaciones laborales y la salud ocupacional derivado de las necesidades de salud de los trabajadores y de las prioridades establecidas por las políticas públicas. Debido a las diferencias individuales en el aprendizaje que existe dentro de estudiantes universitarios, docentes, trabajadores y empleadores, es necesario buscar las posibilidades de complemento que pueden darse entre diversos materiales educativos. En el campo de la educación y la comunicación se hace cada vez más necesario la utilización de sistemas de multimedia; cuando un mensaje o una campaña se presenta a través de diversos medios las posibilidades de impacto son mayores. Ministerio de Trabajo. Programa radial su amigo el Inspector. 2001. Bogotá D.C.

2.13. ¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollarlas?

Si, del Ministerio de Trabajo, la Universidad Piloto de Colombia y la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.

2.14. ¿La Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas han sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?

Las actividades que más les interesa a la comunidad educativa, para la promover la protección del trabajo y la biodiversidad de su entorno, han sido: La fundamentación teórica con el análisis de casos y temas específicos.¹⁴- Reconocer los fundamentos constitucionales y legales del Estado social de derecho,¹⁵ La metodología de seminario – taller.¹⁶ Por otra parte las herramientas que se implementan para medir la apropiación social del conocimiento han sido: Consultas virtuales a los productos académicos (Podcast, audiolibros, página web) y producción de conocimiento alimentado por la lectura del periódico “El Espectador”, haciendo un análisis de sus noticias y editoriales (Contextualizar la realidad). Participación ciudadana en Ciencia y Tecnología y creación. Participación ciudadana o comunidades en proyectos de, investigación. Espacio/evento de participación ciudadana o de comunidades en relación con la CTel. Consistentes en audiolibros y podcast como insumo para emitir por la Red Nacional de Emisoras

¹⁴ 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 estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso. Teniendo como una sus fuentes el periódico “El Espectador. G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

¹⁵ Explicando la organización estatal, sus elementos constitutivos y su aplicación en diferentes contextos reales. Relacionar el papel del Estado, identificando la normativa vigente que se aplica en diferentes situaciones. Comunicarse de manera efectiva con la comunidad, utilizando técnicas de mediación y resolución pacífica de conflictos en el contexto social. Formar a los estudiantes. Con un enfoque practico y abordando la temática que debería conocer para el desempeño profesional en los sectores público y privado. Interpretar los derechos humanos y las jurisdicciones especiales en la constitucionalización del derecho social en la carta política colombiana de 1991. Proporcionar las herramientas. con las que debe contar un servidor público policial en las áreas de Política Pública de los principios de derechos y legislación, en los ámbitos conceptuales, analíticos y de interpretación en los cuales se desempeñará.

¹⁶ 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 estudiados y discutidos. Cada estudiante deberá presentar un ensayo final que podrá consistir, por ejemplo, en un análisis de caso. G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

Universitarias, y una página web actualizada denominada “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”.¹⁷

2.15. ¿Por qué puede considerarse innovadora?

Para que la iniciativa sea incluyente con la comunidad se han implementado las siguientes acciones y estrategias para generar una sana ejecución de las actividades; primero que todo, este programa institucional, puede ser escuchado en el lugar de trabajo, en el hogar, en buses, calles, centros comunitarios, etc. La radio es el medio de comunicación masivo más usado en pueblos, veredas y en el campo, la gente realiza sus actividades escuchando radio. De esta manera es posible que los Inspectores de Trabajo, tengan acceso a la transmisión radial, para que valiéndose de este recurso se informe e invite a la gente a que consulte a “El mundo del trabajo”. En muchos casos la radio es el único medio de comunicación e información de la gente que habita en regiones apartadas de muchos municipios de Colombia. El programa radial institucional “El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral”, “tiene una periodicidad semanal y se produce en la emisora Unipiloto Radio Online, que es miembro de la RRUC (Red Nacional de Emisoras Universitarias 2024 de Colombia), esta alianza hace posible tener una mayor visibilidad, alcance, intercambio y apoyos en la producción de su contenido.

2.16. ¿Cuál fue la utilidad?

En esta iniciativa se han abordado los desafíos sociales de forma eficaz, proporcionando bienestar a las fuerzas vivas de la Nación, con una nueva mirada ética de la Inspección de Trabajo, emergiendo la Bioética del Trabajo, para lo cual he sistematizado la vida desde la experiencia educativa y de servidor público, cimentada en los valores familiares y en forma de autobiografía novelada, contiene imágenes de una trayectoria, que recoge los relatos de los estudiantes, y las historias e ilusiones de los emprendedores, así mismo los diálogos con trabajadores acerca de sus angustias y necesidades, en especial,

¹⁷ Les permitirá a las emisoras y al podcast en Spotify, obtener insumos de alta calidad, para desarrollar sus contenidos consistentes en cápsulas informativas, sobre la relación medio ambiente y trabajo. Así mismo los audiolibros, son material bibliográfico y de consulta para la biblioteca digital de los centros educativos. Se crea conocimiento, instaurando un nuevo modelo de educación, mediante la metodología de seminario investigativo, donde los estudiantes crean productos académicos, como audiolibros, podcast y página web. G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

cuando han perdido su empleo, descubriendo en su rostro la abnegación y el sacrificio para llevar el pan a sus hogares.¹⁸

2.17. ¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?

Esta iniciativa puede ser replicado en regiones, generando redes de bioética, donde todas las personas que estén preocupadas por la vida, nos organicemos y empecemos a cuidar la naturaleza transformando las relaciones de consumo y poder, teniendo como plataforma la red nacional de emisoras universitarias, “que la integran 69 emisoras, 52 universidades, 20 ciudades capital, 11 municipios”.¹⁹

Si la implementación en su proceso se realizó con algún tipo de recurso (carteles, fotografías, video y audio, etc.) es de gran valor adjuntarlos con el formato, de ser posible.

¹⁸ La Bioética del trabajo es un proyecto de vida, que no he abandonado, a pesar de ser una idea futurista que por los afanes del día a día y las coyunturas, se dificulta verla en prospectiva; pero si la analizamos desde el presente, siendo conscientes del pasado; es un aporte espiritual, enriquecedor de la moral y los valores, para consolidar formas de optimismo y autoestima. Es la consagración del amor a la comunidad, colocando en práctica, e investigando sobre los conceptos de la bioética y el trabajo, teniendo como punto de partida las vivencias del servicio público, asumiendo el rol de autoridad de paz, e Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, impartiendo justicia e igualdad, conjurando el agravamiento de controversias laborales. Durante más de cinco lustros, he trasegado en la vida laboral de las empresas, los sindicatos y los trabajadores, aplicando el pacifismo como proyecto ético contemporáneo y valor social, resaltando la importancia de la concertación y el diálogo social, para prevenir, involucrando la integridad y la ética, a la resolución de conflictos, construyendo confianza y lealtad como principios; la evidencias de este esfuerzo se reflejan en la creación de cientos de actas de conciliación voluntarias laborales, realizadas en el Quindío, Valle y Bogotá. La creación del biotrabajo y la biolaboralidad, está dirigida a todos los jóvenes, de mentalidad espontánea, a quienes les interesa, lo intempestivo, lo audiovisual, el arte, el cuerpo, la danza, lo esotérico y tal vez, por mi formación, en ciencias jurídicas y éticas; se convierte en todo un reto y desafío personal, transmitir los conceptos básicos relacionados con los valores ecológicos, personales, familiares, sociales y empresariales. Gomez Marín Gabriel Ignacio. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca.

¹⁹ Emisoras Educativas Universitarias: “Las emisoras educativas tienen a su cargo la radiodifusión estatal con el objeto, entre otros, de difundir la cultura, la ciencia y la educación, de estimular el flujo de investigaciones y de información científica y tecnológica aplicada al desarrollo; apoyar el proyecto educativo nacional y, servir de canal para la generación de una sociedad mejor informada y educada. Este servicio se prestará a través de instituciones de educación superior de carácter público, legalmente reconocidas y acreditadas institucionalmente por el Ministerio de Educación Nacional”. Artículo 74, Reglamento del servicio de Radiodifusión Sonora, Resolución 2614 de 2022, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Conformación: El 19 de septiembre de 2003, en la Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, en el marco del Primer Encuentro Nacional de Radios Ciudadanas y Universitarias convocado por los Ministerios de Educación, Cultura y Comunicaciones, las radios universitarias participantes determinaron conformar la Red de Radio Universitaria de Colombia (RRUC), como una red de buenas voluntades. La RRUC está conformada por 69 emisoras (9 en AM, 37 en FM y 23 Virtuales) de las regiones: norte (8), sur (11), centro (20), oriente (9) y occidente (21), de 52 universidades, ubicadas geográficamente en 20 ciudades capital y 11 municipios de Colombia. La RRUC no es una cadena radial, no es un medio, es la agremiación que agrupa las radios universitarias en Colombia. Red Nacional de emisoras universitarias. Obtenido 24/ 07/2024: <https://sites.google.com/a/radiouniversitaria.org/rruc/red-de-radio-universitaria-de-colombia>.



Ilustración 1²⁰

²⁰ Imagen de la proyección social y difusión de la bioética laboral, 2007–2013. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 200).



Ilustración 2.²¹

²¹ Imágenes de la interacción social y académica de la bioética del trabajo, 2008–2012. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

2.18. VISUALIZACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y ENSEÑANZA DE LA BIOÉTICA LABORAL.



Ilustración 3.²²

²² Imagen: Interacción con la comunidad trabajadora, apoyando un trabajo sostenible y ecológico, defendiendo los derechos humanos laborales, realizando una intervención del Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo, en la crisis de los trabajadores del sector floricultor, 2010. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).



Ilustración 4.²³



Ilustración 5.²⁴

²³ Imagen: Inspección laboral a niños trabajadores en el Valle del Cauca, 2003. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

²⁴ Imagen: Práctica pedagógica (Taller de Bioética y Trabajo), Universidad Piloto, 2010. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004)

2.19. RESEÑA BIBLIOGRÁFICA.



Libertad y Orden

REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL

EL SUSCRITO PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA BIBLIOTECA JORGE BEJARANO.

CERTIFICA:

Qué el libro Bioética del Trabajo cuyo ISBN (número de identificación internacional) es 958-33-56-56 de fecha 23-12-03, asignado por la Cámara Colombia del libro, depósito legal # 32012 de fecha 31 de mayo de 2004, hace parte de la colección general de la Biblioteca Jorge Bejarano del Ministerio de la Protección Social, con ficha # Ba- 00239 Ej. 1 desde Mayo 01 de 2004, siendo un aporte personal del Inspector de Trabajo Gabriel Ignacio Gómez Marin identificado con CC: 7556329 de Armenia. Funcionario de la Protección Social en la Dirección Territorial del Trabajo y Seguridad Social del Valle del Cauca del Grupo de Inspección y Trabajo y Seguridad Social de Palmira. Este referente bibliográfico ha permitido a los usuarios internos y externos conocer sobre el rediseño de los procesos de Gestión de las Inspecciones de Colombia contribuyendo al logro de los objetivos Institucionales del Ministerio.

Espedida en Bogotá a los 20 días del mes de Octubre del 2006.

JORGE LEÓN MATÍNEZ

Carrera 13 No 32 - 76. PBX: 3365066, FAX 3360182
www.minproteccionsocial.gov.co



Ilustración 6²⁵

²⁵ Reseñas institucionales de los libros sobre la bioética del trabajo



MinTrabajo
República de Colombia

**Prosperidad
para todos**

MEMORANDO

3302000 - 39962

Bogotá D.C., febrero 07 de 2014

PARA: DRA. GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN
Profesional Especializado Dirección Territorial de Bogotá

DE: DIRECTORA DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA, CONTROL Y GESTION
TERRITORIAL

ASUNTO Agradecimiento de recibo libro "BIOETICA DEL TRABAJO"

Apreciado doctor:

Le agradecemos el envío del libro taller Bioetica del Trabajo edición No. 1 cuyo tema central hace referencia a "Dimensiones de la Biotica del Trabajo"; gran herramienta que fomenta la aplicación de los valores del sector laboral, que estamos seguros que será de gran utilidad.

Le agradezco su atención y aprovecho la ocasión para saludarle atentamente.

Cordialmente,

MARIA PATRICIA MARULANDA CALERO
Directora de Inspección Vigilancia Gestión y Control Territorial

2.20. ENLACES DE INTERÉS.

Podcast 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.



Podcast en RSS.com



SPOTIFY: El mundo del trabajo y la
bioética laboral:



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



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.



2.21. ENLACE SOPORTES Y EVIDENCIAS.

Publicaciones en Pagina web, podcast y audiolibros.



3. INTERVENCIÓN ESTEFANÍA GÓMEZ CASTAÑO.

3.1. CONCEPTOS DE LA BIOÉTICA LABORAL.²⁶



FILOSOFÍA: Disciplina que se ocupa de una serie de problemas teóricos y prácticos a través de la crítica, la reflexión, la interpretación textual y el ejercicio de la razón en todas sus formas.

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: Concepto multifacético que abarca la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias y demandas del entorno laboral. Se trata de un modelo de relación de trabajo que, además de beneficiar directamente a los empleados, contribuye a generar un clima laboral positivo.

HETERÓNOMO/HETERONOMÍA: Condición jurídica, moral o filosófica, según la cual una entidad se rige a sí misma conforme a instrucciones o imperativos externos. En ese sentido, es lo contrario de la autonomía.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Es la percepción subjetiva que un individuo tiene respecto a su propio género, al margen de su orientación o sus características sexuales biológicas.

IMPERATIVO CATEGÓRICO: Principio ético de la filosofía de Immanuel Kant, consistente en un mandato moral interno, incondicional; la aspiración hacia la conducta moral, inherente a la naturaleza humana por toda eternidad y que guía la actuación de los hombres. Según las exigencias del imperativo categórico, el hombre

²⁶ Investigación Doctoral del Phd. Fernando Sánchez Lárraga: El reconocimiento de la bioética laboral como disciplina autónoma garante de la dignidad e integridad en las relaciones de trabajo.

debe proceder de manera que la norma de su conducta (es decir, el principio supremo de su impulso interno) pueda ser considerada como una ley universal.

IN DUBIO PRO OPERARIO: Principio general del derecho de naturaleza exegética derivado del carácter tuitivo del derecho laboral. Ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo.

JUS CIVILE: Era el derecho del ciudadano romano: engloba tanto el derecho público como el privado, y se muestra como el derecho nacional, con reglas, principios, instituciones, figuras y procedimientos que eran propios y exclusivos del cives, -ciudadano-, romano.

JUS COGENS: Normas imperativas de derecho internacional general, que reflejan y protegen valores fundamentales de la comunidad internacional, son jerárquicamente superiores a otras normas de derecho internacional y universalmente aplicables.

3.2. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE SALUD EN COLOMBIA.²⁷



Desde la implementación de la Ley 100 de 1993 el sistema de salud ha garantizado el derecho de los colombianos a ser atendidos en todo el territorio nacional. Sin embargo, la legislación todavía enfrenta varios retos, como resolver si la Ley se puede mantener vigente a la luz de la Ley Estatutaria. El sistema de salud vigente en Colombia empezó a implementarse en enero de 1995 en desarrollo de la Ley 100, expedida en diciembre de 1993, así que al terminar 2022 cumplirá 28 años. Como tal vez existe la creencia generalizada de que durante este tiempo se mantiene al pie de la letra todo lo dispuesto en la legislación, conviene reconocer la evolución que se ha presentado, dando cuenta tanto de avances o procesos de maduración como de incumplimientos o retrocesos. La pregunta clave es: ¿qué tanto ha cambiado el sistema de salud consagrado en la Ley 100? Es importante partir de recordar que la reforma contenida en la Ley 100 se dio en medio de la euforia nacional que siguió a la promulgación de la Constitución de 1991, con unas grandes expectativas sobre el Estado social de derecho. Las aspiraciones por un Estado más grande y garantista tocaban a la salud y la reforma tramitada se diferenciaba en varios aspectos de las recomendaciones que dominaban la agenda internacional. Especialmente, la reforma colombiana se produjo en un escenario de buen crecimiento económico, y no de crisis económica o fiscal como en otros países. Además, estuvo acompañada de un aumento sustancial de recursos públicos y adoptó la meta ambiciosa de cobertura universal sin seguir la tendencia de los paquetes básicos para la atención en salud.

El diseño del sistema de salud en la Ley 100: Siguiendo los artículos constitucionales 48 y 49, la Ley 100 creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), al cual le asignaron dos objetivos: regular el servicio público esencial de salud y crear

²⁷ Jairo Humberto Restrepo Zea | profesor de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia. Periódico UNAL. Obtenido 4/08/2025. <https://periodico.unal.edu.co/articulos/asi-ha-evolucionado-el-sistema-de-salud-en-colombia/>

condiciones de acceso al servicio a toda la población y en todos los niveles de atención. El objetivo era integrar a toda la población mediante un seguro público, solidario y obligatorio, con un plan de beneficios igual para todos. Esta fue la principal ambición de la Ley 100, pues la seguridad social en salud apenas cubría a un 22 % de la población mientras el resto buscaba acceder a la atención mediante la red de hospitales públicos y privados que conformaban el sistema nacional de salud, regido por la asistencia pública o la caridad. Para la financiación, coherente con el seguro público, se contaría con el Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga), encargado de reunir los recursos y asignarlos a las empresas promotoras de salud (EPS) para garantizar la atención de los afiliados. Los recursos provendrían de las cotizaciones de empleados y empleadores, los cuales pasaron del 7 al 12 % del ingreso de cotización del presupuesto de la Nación y de las transferencias territoriales.



Ilustración 7²⁸

²⁸ Periodico. Unal (s.f). Así ha evolucionado el sistema de salud en Colombia. Recuperado de: <https://periodico.unal.edu.co/articulos/asi-ha-evolucionado-el-sistema-de-salud-en-colombia/>

3.3. PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.²⁹



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.

²⁹ Departamento Nacional de Planeación. Obtenido 11/08/2025:
https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/_subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx

- 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.



Ilustración 8³⁰

³⁰ Empresa Peruana de Servicios Editoriales S. A. EDITORA PERÚ. (2015, 13 junio). Defensoría pide al Congreso sancionar severamente explotación laboral infantil. <https://andina.pe/agencia/noticia-defensoria-pide-al-congreso-sancionar-severamente-explotacion-laboral-infantil-560629.aspx>

3.4. CAMBIOS EN LA REFORMA LABORAL PARA MEJORAR LA RELACIÓN ENTRE CONTRATISTAS Y CONTRATANTES.³¹



En algunos casos, los contratistas enfrentan condiciones precarias e inestables debido a la falta de regulación adecuada. En coherencia con dicho propósito, la reforma laboral busca pagos extras por domingos y festivos y que las jornadas llevadas a cabo los sábados también supongan ingresos adicionales. De forma adicional, la reforma propone que la jornada nocturna comience a las 6:00 p.m. y no a las 9:00 p. m. Jornada laboral y causación de recargos: Con respecto a la nueva jornada laboral y los diferentes recargos, estas serían las nuevas condiciones: Jornada nocturna de 6:00 PM a 6:00 AM. El trabajo en día festivo o domingo se pagará con un recargo del 100%. Precisa que la jornada diaria ordinaria será de 8 horas y mantiene la posibilidad de jornada flexible con jornadas diarias entre 4 y 9 horas. Mantiene la jornada semanal de lunes a viernes aumentando la jornada para no laborar los sábados sin causar horas extras. Elimina la exoneración de la jornada ordinaria para los trabajadores de Dirección, confianza o manejo, empleados domésticos y celadores vivientes. Independientemente de la reducción de la jornada se mantiene el otorgamiento de una jornada semestral para compartir con la familia. También mantiene la obligación de conceder dos horas semanales de jornada de dedicación exclusiva para actividades culturales, deportivas, recreativas o de formación.

³¹ 2025 Softland Inversiones S.L. Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Obtenido 13/ 07/2025. <https://softland.com/co/reforma-laboral-colombia-actual-gobierno/>

3.5. BENEFICIOS PARA LOS JÓVENES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, ESTABLECIDO POR LA LEY 2381 DE 2024.³²



El nuevo Sistema de Protección Integral para la Vejez, garantiza que los jóvenes de hoy puedan acceder a una pensión en el futuro. A diferencia del modelo anterior, donde la sostenibilidad estaba en duda, este sistema fortalece el esquema pensional, asegurando recursos y mecanismos de ahorro adaptados a las necesidades actuales.

1. ¡Joven! El Programa BEPS de Colpensiones premia tu ahorro. Si tienes más de 18 años y ganas menos de un salario mínimo, Colpensiones te invita a que protejas tu presente y futuro con BEPS - Beneficios Económicos Periódicos - de Colpensiones, un programa flexible y voluntario que fomenta el ahorro para la protección de tu futuro.

2. ¡No descuides tu presente!, cotizar a pensión no es solo para la vejez. Aportar a pensión no solo garantiza un ingreso al jubilarse, sino que también brinda protección inmediata en caso de accidente, discapacidad (del 50% o más) o fallecimiento.

³² Colpensiones. Obtenido 18/08/2025. <https://www.colpensiones.gov.co/sistemadeproteccion/beneficios.html>

3.6. ¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO, SALUD Y MEDIO AMBIENTE?³³



La relación entre el trabajo, la salud y el medio ambiente, dependen en gran medida del proceso productivo pues determina las condiciones de vida y trabajo. Recordemos que el proceso salud/ enfermedad de los sujetos se define a partir de sus condiciones de vida y trabajo. A su vez, el trabajo ejerce una doble influencia sobre las condiciones de vida, afectando la salud y el medio ambiente. Veamos: En primera instancia, a partir del salario o retribución se define en gran parte la calidad de vida de los sujetos al posibilitar unas ciertas condiciones para satisfacer sus necesidades. Las características del trabajo también definen aspectos de orden cultural, al delinear ideas, actitudes, creencias y sentidos de vida entre los diversos grupos sociales, afectando su manera de vivir. En segundo lugar, el proceso de trabajo impone condiciones concretas para la producción de bienes y servicios, a partir de la forma como se organiza y divide la producción, por el uso de máquinas y herramientas de trabajo, en la manera que el trabajador utiliza su mente y su cuerpo, y la calidad de recursos naturales empleados como materias primas en el proceso. En este sentido, la fuerte asociación entre trabajo, salud y medio ambiente se determina por la posibilidad de brindar aspectos protectores para la salud y el medio ambiente, mediante unas condiciones de trabajo adecuadas, o, por el contrario, de brindar unas condiciones precarias, inseguras y contaminantes que los deterioran. La forma en que los hombres y mujeres trabajan y se organizan a través de sus ocupaciones incide en las enfermedades e incluso en las probables causas de morbilidad y mortalidad.

³³ Programa "Asegurando la Salud en el Trabajo" por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Obtenido 25/08/2025
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/cartillas/cartilla-asegurando-la-salud-en-el-trabajo.pdf>

3.7. UGPP EN EL MARCO DEL PROCESO DE FISCALIZACIÓN.



Sujetos obligados a suministrar información. Los empleadores y cooperativas sean personas naturales o jurídicas, y los independientes, están obligados a suministrar la información que requiera la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP establecida en la presente resolución. Información por reportar. Los sujetos obligados a reportar la información son aquellos a quienes se les notifique requerimiento de información por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, y deben reportarla con el contenido, condiciones características técnicas que a continuación se describen: 2.1 Formato de pagos a trabajadores y/o asociados y 2.1.1 Formato disponible en la página web www.ugpp.gov.co/parafiscales, a través del Sistema de información DATAQ modulo Storm USER, o el que haga sus veces, y asegurando que se respete la estructura de datos definida. 2.1.2 Detallado por trabajador y/o asociado, activo o retirado durante el periodo fiscalizado. 2.1.3 Debe incluir todos los pagos efectuados al trabajador, practicantes y aprendices sin excepción, realizados de manera directa o indirecta, en dinero o en especie, salariales y no salariales, los relacionados con las novedades de nómina y otros pagos informativos, de acuerdo con el numeral 2.1.7. siguiente 2.1.4 Cuando se trate de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, deberá incluir las compensaciones ordinarias o extraordinarias sin excepción, los pagos relacionados con las novedades y otros informativos, de acuerdo con el numeral 2.1.7. siguiente 2.1.5 Los pagos salariales y no salariales corresponderán a todos aquellos que reciba el trabajador por nómina o fuera de ella. 2.1.6 La información de las novedades comprenderá el reporte de días y los valores asociados a cada una de ellas. 2.1.7 Los otros pagos informativos corresponderán a valores que han recibido los trabajadores o asociados por conceptos diferentes, tales como prima legal, cesantías, intereses.

3.8. ¿CUÁL ES EL PORCENTAJE DE COTIZACIÓN EN SALUD PARA LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES EN 2025?³⁴



Los trabajadores independientes deben pagar mensualmente la totalidad de la cotización, la cual corresponde al 12.5% del ingreso base de cotización (IBC) para salud y el 16% para pensiones. Si se trata de independientes con contrato de prestación de servicios, estos deben cotizar tanto a salud como a pensiones sobre el 40% del valor mensual del contrato; es decir, si una persona tiene un contrato por el que percibe mensualmente \$5.000.000, solo debe cotizar a salud y pensiones sobre \$2.000.000. Si al aplicar el 40% el resultado es inferior al salario mínimo mensual vigente (1.423.500 en 2025), se deberá cotizar sobre este, por cuanto en ningún caso el Ingreso Base de Cotización puede ser inferior a un salario mínimo mensual vigente, según establecen las Leyes 1122 de 2007 y 797 de 2003.

³⁴ Ministerio de Salud. Página web. Obtenido 7/10/2024: https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/todos.aspx?View=%7B33cd7de6-6d6a-46f4-9185-527c9c226b29%7D&SortField=Tem_x00e1_tica&SortDir=Asc

3.9. SUBSIDIO ESCOLAR.³⁵



Durante enero y febrero, cientos de familias alistan el presupuesto para comprar la lista de útiles escolares. Sin embargo, hay ‘salva vidas’ para que el impacto no sea mayor. Los subsidios escolares se convierten en un apoyo indispensable en este periodo de regreso a clases, donde se reporta un incremento en el costo de los materiales. Gremios como la Federación Nacional de Comerciantes Empresarios (Fenalco) reconocen que el alza en materias primas impacta de manera significativa los precios, lo que afecta a las compras escolares. Sin embargo, existen “salva vidas” para los trabajadores e independientes que están afiliados a Cajas de Compensación Familiar, pues las mismas ofrecen alivios económicos, kits escolares o beneficios en especie durante esta temporada. Los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar deben revisar los requisitos para acceder a los beneficios que se entregan para estudiantes, pues varían dependiendo de cada entidad. Entre estos requisitos se pueden encontrar: devengar entre 1 y 2 smmlv; tener hijos menores de 18 años ya sean legítimos, naturales, adoptivos o hijastros que se encuentren escolarizados y presentar un certificado escolar, entre otros.

³⁵ Webmaster, ASOCAJAS. Obtenido 9/09/ 2025. <https://asocajas.org.co/cajas-de-compensacion-familiar-70-anos-de-trabajo-por-el-cierre-de-brechas-sociales-y-la-formalidad-del-pais/>

3.10. RESPUESTAS PARA RESPALDAR LA COHESIÓN SOCIAL.³⁶



La sostenibilidad de todos los sistemas de seguridad social depende del apoyo de todos los segmentos de la sociedad, en particular de las clases medias. En muchos países, la asignación, cada vez más frecuente, de recursos financieros de la seguridad social a destinatarios específicos promueve la sostenibilidad financiera y permite mejorar las soluciones personalizadas para satisfacer las necesidades de los grupos vulnerables. La confianza del público en los sistemas de seguridad social y la percepción positiva de la cohesión social, pueden alcanzarse equilibrando cuidadosamente y comunicando la necesidad de sostenibilidad financiera, social y política. El apoyo específico a los más vulnerables no debe proveerse a expensas de la alienación de los más ricos. Esto es cierto para todos los países. Sin embargo, en algunos países en desarrollo donde la cobertura es limitada, los grandes subsidios públicos universales, por ejemplo, para el consumo de combustible, suelen beneficiar en su mayoría a los grupos de mayores ingresos. Por lo tanto, es necesario evaluar continuamente los efectos equitativos de todas las medidas de seguridad social, incluidos los subsidios y el apoyo específico. ¿Qué respuestas pueden adoptar las administraciones de la seguridad social para promover el mantenimiento de la cohesión social? Se debe asignar la prioridad a la extensión de la cobertura adecuada. Luego, el desafío para todos los sistemas de seguridad social es tornarse progresivamente más sensibles a las necesidades de seguridad social cambiantes de todas las personas durante las etapas de la vida. Muchos países en desarrollo otorgan pensiones sociales financiadas con cargo a los impuestos a las personas mayores como parte de sus pisos nacionales de protección social. Se ha demostrado que estas pensiones ayudan a reducir el nivel de pobreza de los hogares y generan repercusiones positivas más amplias en la autoevaluación de la salud y el

³⁶ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

bienestar, además de inclusión social. En los países con altos niveles de pobreza en la vejez, el suministro de transferencias monetarias financiadas mediante los impuestos permite a las personas mayores intervenir en las comunidades y los mercados locales e invertir en activos que promueven la vida independiente. En general, las transferencias monetarias fortalecen la seguridad y los recursos económicos de los individuos, ayudan a construir economías locales, mejoran el acceso a la educación, la alimentación y la atención de salud y confieren una mayor autonomía a las personas, lo cual aumenta la cohesión social. En los países con una creciente proporción de personas mayores de 60 años, la importancia de estas transferencias para la cohesión social aumentará.



Ilustración 9³⁷

³⁷ Porto, J. P. (2024, 6 junio). Cohesión social - Qué es, definición, importancia y ejemplos. Definición. De. <https://definicion.de/cohesion-social/>

3.11. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.³⁸



Con más de mil millones de migrantes internos e internacionales en todo el mundo, el alto número y la gran variedad de nacionalidades de los trabajadores migrantes, suponen desafíos administrativos para los sistemas de seguridad social. Pese a los avances, a escala mundial, la protección de la seguridad social para los migrantes sigue siendo escasa. Sólo uno de cada cinco trabajadores migrantes cuenta con la plena protección y la portabilidad de sus derechos de seguridad social. Si bien antes se consideraba principalmente como un problema de Sur a Norte, el carácter mundial de los flujos migratorios ha evolucionado. La satisfacción de las necesidades de seguridad social de los trabajadores migrantes de todo el mundo es un componente crucial para la consecución de la seguridad social para todos.

El número de trabajadores migrantes está aumentando en muchos países y el número de países de emigración también aumenta. Los trabajadores migrantes se enfrentan a los mismos riesgos que los demás trabajadores y precisan protección en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, maternidad y supervivencia. Además, están expuestos a riesgos resultantes del hecho del migrar, lo cual los hace más vulnerables. Si bien las mujeres representan alrededor de la mitad de los migrantes internacionales, existen importantes diferencias de género según el sector económico, la calidad y la seguridad del trabajo, los niveles de remuneración, la exposición a los riesgos de salud y seguridad y la idoneidad de la protección de la seguridad social.

³⁸ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

Los migrantes internos también afrontan desafíos en materia de seguridad social, en particular en los grandes países, con una estructura federal, diversas culturas y grupos lingüísticos y un sistema de seguridad social fragmentado.

China, por ejemplo, cuenta con casi 40 millones de agricultores convertidos en trabajadores migrantes internos. Un problema acuciante para los responsables de las decisiones de seguridad social es cómo extender efectivamente una cobertura adecuada y comparable a todos los trabajadores.



Ilustración 10³⁹

³⁹ Incluir a los migrantes en la recuperación de la COVID-19. (2022, 15 febrero). Undp. Recuperado 4 de diciembre de 2025, de <https://www.undp.org/es/blog/incluir-los-migrantes-en-la-recuperacion-de-la-covid-19>

3.12. TIPO DE CONTRATO FIRMADO TAMBIÉN DETERMINA LA ESTABILIDAD Y LOS BENEFICIOS A LOS QUE SE ACCEDE.⁴⁰



Es primordial que la persona verifique si se trata de un contrato a término fijo, indefinido, por obra o de aprendizaje, y asegurarse de que cumple con la normatividad vigente. En el caso de los contratos laborales, el Código Sustantivo del Trabajo establece límites para los periodos de prueba, que no deben superarse en ninguna circunstancia. Otro aspecto crítico es la presencia de cláusulas abusivas que contradicen derechos mínimos. Según Cristina Barón, directora del programa virtual de Derecho de Areandina, - igualmente citada por Forbes Colombia - “muchos trabajadores no saben que tienen respaldo legal, incluso si firmaron algo en su contra. Esos derechos no se pueden renunciar ni limitar por contrato”.

Disposiciones que buscan eliminar el pago de horas extras, la indemnización por despido o los aportes a seguridad social carecen de validez, aunque hayan sido aceptadas por el trabajador. En caso de haber firmado un contrato con condiciones injustas, es posible presentar una queja ante el Ministerio de Trabajo o la Superintendencia, según corresponda. La Corte Constitucional reiteró que ningún contrato puede vulnerar la dignidad ni los derechos fundamentales de una persona.

Las autoridades nacionales han destacado que el denunciar condiciones laborales injustas es primordial para la protección de los derechos del trabajador, así como la de garantizar que se cumpla la normativa laboral vigente.

⁴⁰ Estos son los errores más comunes que comete un colombiano al momento de firmar un contrato laboral. INFOBAE. Obtenido 29/09/2025. <https://www.infobae.com/colombia/2025/08/13/estos-son-los-errores-mas-comunes-que-comete-un-colombiano-al-momento-de-firmar-un-contrato-laboral-leer-es-clave-para-proteger-derechos/>

La persona que sienta que está siendo vulnerada puede comunicarse y buscar asesoría con el Ministerio del Trabajo haciendo clic o aquí, o igualmente iniciar una PQR en el siguiente enlace: mintrabajo.gov.co/atención-al-ciudadano. Finalmente, Forbes Colombia precisó que, para protegerse frente a posibles irregularidades, es imprescindible que todo acuerdo verbal quede por escrito, que se exija una copia del contrato firmado y que se revise cada cláusula con criterio.



Ilustración 11⁴¹

⁴¹ ¿Qué se debe tener en cuenta antes de firmar un contrato? Tu guía definitiva para novatos en el mercado laboral. (s. f.). <https://www.trabajandoenti.com/blog/que-tener-en-cuenta-antes-firmar-contrato-laboral-guia-definitiva>

3.13. PRINCIPIOS RELACIONADOS CON EL RIESGO LABORAL Y GENERO.⁴²



Igualdad: Es la plena titularidad de los derechos económicos, sociales y culturales como horizonte normativo y práctico para todas las personas (sin distinción de sexo, raza, etnia, edad, religión, origen, situación socioeconómica u otra condición) (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016).

Desigualdad: La desigualdad enmarca a un sujeto de derechos que no puede gozar plenamente de todos los derechos humanos, siendo expuesto a prácticas de discriminación, a limitación de expresión, viéndose sometido a condiciones sociales, culturales y económicas en desventaja, teniendo como consecuencia, condiciones de vida inferiores a la de los demás grupos poblacionales. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016).

Equidad: La equidad es un medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, que trata a todos por igual, implica una distribución justa de los recursos, la atención de las necesidades concretas que tienen las mujeres en el camino hacia la igualdad y el goce pleno de los derechos universales. (Instituto Nacional de las Mujeres).

Universalidad: Cuando se habla del principio de universalidad hablamos de los mismos derechos humanos para todos los seres humanos, independientemente de sus particularidades. (Naciones Unidas, 2018) No discriminación: Se reconocen todos los derechos de las personas sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018).

⁴² Mesa técnica en el año 2024. Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales. Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público,

Empoderamiento: Es un proceso individual y colectivo, donde las mujeres y los hombres son libres sobre sus vidas, en tanto pueden decidir sobre su cuerpo y sus decisiones, dentro de la igualdad de género el empoderamiento de la mujer es clave. (Organización Panamericana de Salud).



Ilustración 12⁴³

⁴³ Admin, & Admin. (2023, 8 marzo). PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. <https://blog.previntegral.com/es/noticias/perspectiva-de-g%C3%A9nero-en-la-prevenci%C3%B3n-de-riesgos-laboraless>

3.14. RELACIONES LABORALES Y BIOÉTICA. ENFOQUE BIOÉTICO, PRIMERA PARTE.⁴⁴



Los crecientes impactos negativos del desarrollo técnico y científico en la sociedad, la ampliación del espacio de investigación con seres humanos y las demandas de los grupos sociales por el respeto de los derechos fundamentales, a partir de la segunda mitad del siglo XX, condujeron a plantear serios cuestionamientos éticos sobre nuestra supervivencia y las relaciones de nosotros como especie y de nuestra especie con la naturaleza. La Bioética como disciplina es un campo reciente del conocimiento propuesto inicialmente en los Estados Unidos y difundido rápidamente en distintos países. Esta nueva disciplina nace en la segunda mitad del siglo pasado, pero fue a fines de la década de los 60 y principios de los años 70 cuando comienza a florecer. La bioética es el estudio sistemático y profundo de la conducta humana en el campo de las ciencias de la vida y de la salud, a la luz de los valores y de los principios morales. El origen etimológico de la palabra (bios: vida en general y ethos: valores y normas de conducta, la bondad o maldad de los actos humanos y las reglas de comportamiento) nos indica o sugiere que se abre un campo que relaciona la vida y la moral de manera especial. La Bioética tiende al reconocimiento de la pluralidad de opciones morales presentes en las sociedades actuales propugnando la necesidad de establecer acuerdos mínimos. Su contribución a la reflexión del siglo XXI se predica como fundamental y en ella participan disciplinas diversas para aportar sus conocimientos, puntos de vista y bagaje profesional, a la construcción conjunta de pautas que nos permitan tratar los problemas que las biotecnologías nos plantean. Problemas que a todos nos conciernen no sólo por ser seres humanos individuales sino también por formar parte de una sociedad interrelacionada y plural que comparte un espacio.

⁴⁴ Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) 2017. Obtenido 17/11/2025. : https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/abs_48_1503452223GIGAPP2017-PONENCIA.pdf

3.15. EFECTOS DEL EDADISMO.⁴⁵



El edadismo tiene consecuencias graves y de gran alcance para la salud, el bienestar y los derechos humanos de las personas. En el caso de las personas mayores, el edadismo se asocia con una menor esperanza de vida, una salud física y mental más deficiente, una recuperación más lenta de la discapacidad y un deterioro cognitivo. El edadismo reduce la calidad de vida de las personas mayores, aumenta su aislamiento social y su soledad (ambos asociados a graves problemas de salud), restringe su capacidad de expresar su sexualidad, y puede aumentar el riesgo de violencia y maltrato contra las personas mayores. El edadismo puede reducir también el compromiso de las personas jóvenes con la entidad para la que trabajan. El edadismo contribuye a la pobreza y la inseguridad económica de las personas en la vejez, y en una estimación reciente se demuestra que el edadismo tiene un costo para la sociedad de miles de millones de dólares.

Determinantes del edadismo Los factores que aumentan el riesgo de incurrir en edadismo contra las personas mayores son ser joven, de sexo masculino, tener ansiedad ante la muerte y el menor nivel de estudios. Los factores que reducen el riesgo de incurrir en edadismo, tanto contra las personas jóvenes como contra las personas mayores, son ciertos rasgos de la personalidad y un mayor contacto intergeneracional. Los factores que aumentan el riesgo de ser objeto de edadismo son tener más edad, precisar del cuidado de otros, tener una menor esperanza de vida sana en el país y trabajar en determinadas profesiones o sectores laborales, como los sectores de la alta tecnología o la hostelería. Uno de los factores de riesgo para ser objeto de edadismo contra las personas jóvenes es ser mujer.

⁴⁵ Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

4. INTERVENCIÓN NICOLAS GÓMEZ CASTAÑO.

4.1. PROTECCIÓN A LA MUJER Y A LA DIVERSIDAD EN LA REFORMA LABORAL.⁴⁶



La eliminación de la facultad del empleador de retener cesantías es una medida importante para garantizar que los trabajadores tengan acceso a sus recursos y puedan hacer uso de ellos en caso de necesidad. La retención de cesantías por parte del empleador es una práctica que afecta a muchos trabajadores en Colombia. Esta disposición busca garantizar que los trabajadores tengan acceso a sus recursos y puedan hacer uso de ellos en caso de necesidad. Además, la protección a la mujer y diversidades es un tema fundamental en la legislación laboral. El proyecto busca abordar la discriminación hacia las mujeres y diversidades para promover una mayor igualdad de oportunidades y condiciones laborales para todos. En Colombia, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres en promedio. Así mismo, la lucha contra el racismo y la xenofobia son objeto de debate en la reforma. La reforma laboral busca establecer medidas efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico o nacional. A lo anterior se suma la protección a personas embarazadas. En muchos casos, las mujeres embarazadas enfrentan discriminación y exclusión en el mercado laboral. Según Ortega Escobar, “es necesario establecer medidas efectivas para garantizar que las mujeres tengan acceso a sus derechos laborales y no sean discriminadas por su condición”. En aras de mejorar la situación de personas embarazadas, la reforma busca ampliar la licencia de paternidad. De esa forma, se alivianaría la carga de responsabilidad relativa al cuidado del recién nacido.

⁴⁶ 2025 Softland Inversiones S.L. Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Obtenido 13/ 07/2025. <https://softland.com/co/reforma-laboral-colombia-actual-gobierno/>

4.2. PRINCIPALES AJUSTES Y CAMBIOS AL SISTEMA DEL SISTEMA DE SALUD EN COLOMBIA.⁴⁷



En primer lugar, la evolución del sistema de salud enseña que el aseguramiento se ha mantenido intacto como estrategia para garantizar el acceso a los servicios de salud, uno de los dos objetivos centrales definidos en la ley. Aunque durante este tiempo se han producido periodos de estancamiento, especialmente durante la década de 2000, dicha estrategia se ha fortalecido y el país prácticamente alcanzó la cobertura universal en la afiliación.

De este proceso se destaca: el impulso logrado a partir de la Sentencia T-760 de 2008 y la Ley 1438 de 2011, los recursos económicos asignados mediante varias leyes, y el cumplimiento de los gobiernos para mantener los costos del aseguramiento. A esto se suman importantes logros para garantizar el derecho a la salud, como haber alcanzado el mismo plan de beneficios en ambos regímenes, garantizar la atención en todo el territorio nacional y permitir que las personas puedan permanecer en la misma EPS independientemente de cuál sea su régimen de afiliación.

Sin embargo, es preciso reconocer que estos avances enfrentan un reto: dar cumplimiento a la Ley Estatutaria de Salud, a propósito del goce del derecho a la salud. Esta ley debe ser la guía y el marco de actuación para las políticas de salud y para orientar la reforma del sistema. Precisamente, un asunto a resolver es si la Ley 100 puede mantenerse vigente a la luz de la Ley Estatutaria, y si es necesaria una nueva legislación que modifique el sistema para armonizarlo con esta. Al mismo tiempo, es preciso darle más fuerza a la salud pública y a la articulación entre esta función y el aseguramiento. A la hora de financiar la cobertura del seguro de salud se establecieron mecanismos diferentes, según el régimen de afiliación. En el régimen contributivo se esperaba cubrir

⁴⁷ Ibidem.

a un 60 % de la población, financiado con las cotizaciones. Además, el 8,33 % del recaudo sería un aporte de esta población para financiar el régimen subsidiado. Este régimen recibiría además un aporte igual del Gobierno nacional (pari passu, o peso a peso), una asignación del 25 % de las transferencias territoriales, y una transformación progresiva de recursos que antes se dirigían directamente a los hospitales (subsidios a la oferta) para destinarlos a contratar el aseguramiento con las nuevas EPS (subsidios a la demanda).



Ilustración 13⁴⁸

⁴⁸ Rodríguez, P. (2025, 30 octubre). ¿Cómo funciona el sistema de salud en Colombia? | Blog CUC. CUC UNIVERSIDAD DE LA COSTA. <https://virtual.cuc.edu.co/blog/como-funciona-el-sistema-de-salud-en-colombia>

4.3. HERRAMIENTAS PUBLICAS PARA PREVENIR EL TRABAJO INFANTIL.⁴⁹



La Subdirección de Empleo y Seguridad Social propende por la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en Colombia, asiste técnicamente por la consecución de las metas trazadas en esta materia, específicamente el ODS 8.7 “Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas” De mismo modo, la SESS en representación del Departamento Nacional de Planeación hace parte activa del Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CIETI), que es la instancia liderada por el Ministerio del Trabajo, encargada de gestionar el tema de prevención y erradicación de trabajo infantil en el nivel municipal, departamental y nacional mediante la cohesión de esfuerzos entre las distintas instituciones gubernamentales, organizaciones privadas y centrales trabajadoras.

La SESS ha hecho parte activa de la construcción de Modelo para Colombia y ha liderado la aplicación en el país. El MIRTÍ es una herramienta desarrollada de manera conjunta con la OIT, la CEPAL y la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, que busca proveer información sobre los factores asociados al riesgo de trabajo infantil en el nivel territorial, con el fin de proporcionar información para el diseño de respuestas multisectoriales y focalizadas orientadas a interrumpir la trayectoria de trabajo infantil y avanzar en su reducción sostenida potenciando el enfoque preventivo.

⁴⁹ Ibidem.

Con el MIRTI se busca identificar los departamentos y municipios, e incluso los individuos, con mayores riesgos de incurrir en trabajo infantil, así como los factores que más inciden en ese riesgo, con el fin de definir qué acciones multisectoriales son más relevantes para interrumpir la trayectoria hacia el trabajo infantil.



Ilustración 14⁵⁰

⁵⁰ Ong, E. (2020, 6 enero). Estrategias para acabar con el trabajo infantil. El Blog de Educo. <https://www.educo.org/blog/estrategias-para-acabar-con-el-trabajo-infantil>

4.4. PROTECCIÓN A LA MUJER Y A LA DIVERSIDAD EN LA REFORMA LABORAL.⁵¹



La eliminación de la facultad del empleador de retener cesantías es una medida importante para garantizar que los trabajadores tengan acceso a sus recursos y puedan hacer uso de ellos en caso de necesidad. La retención de cesantías por parte del empleador es una práctica que afecta a muchos trabajadores en Colombia. Esta disposición busca garantizar que los trabajadores tengan acceso a sus recursos y puedan hacer uso de ellos en caso de necesidad. Además, la protección a la mujer y diversidades es un tema fundamental en la legislación laboral. El proyecto busca abordar la discriminación hacia las mujeres y diversidades para promover una mayor igualdad de oportunidades y condiciones laborales para todos. En Colombia, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres en promedio. Así mismo, la lucha contra el racismo y la xenofobia son objeto de debate en la reforma. La reforma laboral busca establecer medidas efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico o nacional. A lo anterior se suma la protección a personas embarazadas. En muchos casos, las mujeres embarazadas enfrentan discriminación y exclusión en el mercado laboral. Según Ortega Escobar, “es necesario establecer medidas efectivas para garantizar que las mujeres tengan acceso a sus derechos laborales y no sean discriminadas por su condición”. En aras de mejorar la situación de personas embarazadas, la reforma busca ampliar la licencia de paternidad. De esa forma, se alivianaría la carga de responsabilidad relativa al cuidado del recién nacido.

⁵¹ Ibidem.

4.5. BENEFICIOS PARA POBLACIÓN RURAL DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, ESTABLECIDO POR LA LEY 2381 DE 2024.⁵²



Población Rural. Si eres trabajador o trabajadora rural, sabemos que cotizar para la pensión no siempre es fácil. La informalidad, la inestabilidad de ingresos y los ciclos agropecuarios dificultan el ahorro.

1. ¡Si eres parte de una comunidad campesina, debes conocer este beneficio! las personas pertenecientes a las comunidades campesinas que se encuentren inscritos en el Registro Administrativo de Campesinado, administrado por el Ministerio del Interior y el Ministerio de Agricultura, con apoyo técnico del DANE, podrán beneficiarse de la Renta Básica del Pilar Solidario.

2. ¡Sabemos que la labor del campo es estacional, por eso nos flexibilizamos para ti Si tus ingresos son estacionales, podrás cotizar hasta 12 meses por adelantado en un solo pago, dentro del mismo año calendario!

⁵² Ibidem

4.6. ¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE Y LOS FACTORES PROTECTORES Y DE RIESGOS DE LA SALUD EN LOS TRABAJADORES?⁵³



Ya vimos que las condiciones de trabajo están definidas por la manera como se organiza el proceso productivo. Ahora vamos a ver cómo el proceso productivo determina la existencia de factores protectores o de riesgo para la salud y el medio ambiente. Las condiciones de trabajo pueden ser protectoras o de riesgo, dependiendo de las características que haya en el trabajo, por ejemplo, el microclima de trabajo, la carga física, la carga mental y las condiciones de seguridad, como veremos en esta cartilla. En la organización capitalista de trabajo predominan condiciones de riesgo como los contaminantes del ambiente, sean ellos de tipo físico, químico o biológico. Por otra parte, los factores protectores no se han promocionado como una estrategia dentro de los programas de Salud Ocupacional en las empresas, pero cada día cobra más importancia su identificación como eje para el desarrollo de programas de promoción y protección de la salud en el trabajo.

¿Qué son los factores protectores y los de riesgos? Los factores protectores son estrategias de promoción del programa de Salud Ocupacional que se desarrollan en el trabajador o en el ambiente de trabajo que pueden llegar a potenciar el desarrollo de las capacidades de los sujetos tanto en el ámbito orgánico, como psicológico y social y que garantizan el bienestar del trabajador. Posibilitan el desarrollo de sus capacidades y habilidades de creación, innovación y comunicación; elevan el grado de autoestima y satisfacción en el trabajo. Una estrategia fundamental para generar factores protectores es la participación y organización de los trabajadores en espacios y mecanismos

⁵³ Programa "Asegurando la Salud en el Trabajo" por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Obtenido 25/08/2025 <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/cartillas/cartilla-asegurando-la-salud-en-eltrabajo.pdf>

institucionales, como, por ejemplo, en los comités seccionales o locales de salud ocupacional y en los comités paritarios, como se explicará más adelante.

También es fundamental promover la participación de espacios y mecanismos autónomos como departamentos o secretarías de salud ocupacional. Los factores de riesgo institucionales son las condiciones de trabajo que limitan el desarrollo de las capacidades o incluso pueden provocar un daño en la integralidad del trabajador, provocar molestias, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, desgaste físico y mental, envejecimiento prematuro y/o muerte laboral.

Si bien ambos se derivan de los componentes del proceso de trabajo, los factores de riesgo se relacionan de manera estrecha con las características del objeto de trabajo, los instrumentos de trabajo y la manipulación de estos; mientras que las características que se derivan de la actividad humana y de la organización y división del trabajo (exigencias) pueden ser identificados como factores protectores o de riesgo.

El desarrollo conceptual frente a los factores protectores es limitado y por lo pronto el aspecto más claramente reconocido en este sentido es la organización de los trabajadores. No ocurre lo mismo en relación con los factores de riesgo. Estos pueden ser identificados y clasificados con cierta facilidad. A continuación, se enfatiza en este último aspecto.

4.7. MAPA DE PROCESOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.⁵⁴



La UGPP inició su operación a finales del 2011 adoptando una estructura por procesos con el propósito de alcanzar los resultados de la entidad a través de la obtención de niveles superiores de satisfacción de los ciudadanos y el cumplimiento de la promesa de valor. La Entidad, está definida a través de una arquitectura de procesos, que está compuesta por tres niveles: macroprocesos, procesos y subprocesos.

Macroprocesos: representa la agrupación de los procesos que son afines y que comparten un objetivo en común. Dentro del documento de caracterización de cada macroproceso se precisan objetivos, responsables, alcance, entradas, proveedores, interacción entre los procesos y subprocesos del macroproceso, salidas y clientes.

Procesos: representan el conjunto lógico de actividades realizadas con el propósito de agregar valor a unos insumos para obtener productos/servicios que satisfagan los requerimientos del cliente final. Dentro del documento de caracterización del proceso se definen los objetivos, alcance, normatividad, procesos predecesores y sucesores, reglas de negocio, modelo de operación, descripción de las actividades, indicadores, hechos económicos, roles vs cargos, control de registros y anexos. Un proceso puede contener actividades o subprocesos.

Subprocesos: representan el conjunto lógico de actividades realizadas con el propósito de agregar valor a unos insumos para entregar un producto intermedio que es requerido para la elaboración del producto final del proceso al cual pertenece. Dentro del documento de caracterización del subproceso se definen los objetivos, alcance, normatividad, procesos predecesores y sucesores, reglas de negocio, modelo de operación, descripción de las actividades, indicadores, hechos económicos, roles vs cargos, control de registros y anexos.

⁵⁴ Unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social. MAPA DE PROCESOS. Obtenido 21/09/2025. <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/mapa-de-procesos/>

4.8. ¿QUIÉNES PUEDEN SER BENEFICIARIOS DEL COTIZANTE EN SALUD?⁵⁵



De acuerdo con el artículo 21 del Decreto 2353 de 2015, se puede afiliar en calidad de beneficiarios a los integrantes del núcleo familiar; esto es: El (o la) cónyuge o compañero o compañera permanente del afiliado, así sea del mismo sexo, según la sentencia C- 811 de 2007, la cual prevé cobertura en los servicios para compañero del mismo sexo. Los hijos del afiliado o los del compañero o compañera permanente hasta que cumplan 25 años, siempre y cuando dependan económicamente de este. Se entiende que existe dependencia económica cuando una persona recibe de otra los medios necesarios para su subsistencia. Los hijos del afiliado o los del compañero o compañera permanente, de cualquier edad, que tengan incapacidad permanente y dependan económicamente de este. Los nietos del afiliado mientras la madre o el padre tengan la condición de beneficiarios. Los menores de 18 años entregados en custodia legal por la autoridad correspondiente. Los hijos menores de 25 años y los de cualquier edad con incapacidad permanente que, debido al fallecimiento o ausencia de sus padres o la pérdida de la patria potestad por parte de estos, se encuentren hasta el tercer grado de consanguinidad con el cotizante y dependan económicamente de este. A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos, la cobertura familiar puede extenderse a los padres del afiliado, siempre y cuando no sean pensionados y dependan económicamente de este. Estos beneficiarios tienen derecho a recibir los mismos servicios del Plan de Beneficios en Salud y a ser atendidos en las mismas IPS y con la misma calidad que los cotizantes.

⁵⁵ Ibidem.

4.9. GLOSARIO DE ÉTICA EMPRESARIAL.⁵⁶



Acto incorrecto: Cualquier conducta identificada como lesiva de los principios de ética, transparencia y legalidad. • Activos totales: Son todos los activos corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos controlados. • Auditoría de Cumplimiento: Proceso de revisión periódica sobre los avances en la implementación y ejecución del Programa. • Beneficiarios Finales: Personas naturales que finalmente poseen o controlan a un cliente o a la persona natural en cuyo nombre se realiza una transacción. Incluye también a las personas que ejerzan el control efectivo y/o final, directa o indirectamente, sobre una persona jurídica u otra estructura sin personería jurídica. • Canales de Denuncias: Son los mecanismos descritos en el presente Programa, por medio de los cuales se puede poner en conocimiento de cualquier conducta indebida que pueda configurar un Acto de Corrupción de sus trabajadores o terceros relacionados. • Corrupción: Son todas las conductas encaminadas a que una entidad se beneficie, o busque un beneficio o interés, o sea usada como medio en, la comisión de delitos contra la administración o el patrimonio públicos o en la comisión de conductas de Soborno Transnacional. • Debita diligencia: Es el proceso de revisión y evaluación constante que realiza la ESAL de acuerdo con los riesgos de corrupción y soborno transnacional a los cuales está expuesta. • Donación: Es un acto voluntario entre una persona natural o jurídica, llamada donante y un donatario, por medio del cual el donante transfiere gratuitamente a otra el dominio sobre una cosa, previa aceptación del donatario. • Entidad Obligada: Es toda entidad sin ánimo de lucro que están bajo la inspección vigilancia y control de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

⁵⁶ Webmaster, ASOCAJAS. Obtenido 9/09/ 2025. <https://asocajas.org.co/cajas-de-compensacion-familiar-70-anos-de-trabajo-por-el-cierre-de-brechas-sociales-y-la-formalidaddel-pais/>

4.10. EL DESAFÍO DEL ENVEJECIMIENTO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.⁵⁷



El envejecimiento de la población es una realidad mundial. Hasta ahora ha sido más pronunciada en los países industrializados. En muchas economías en desarrollo, el proceso de envejecimiento de la población ha comenzado, pero se está produciendo a un ritmo más rápido que el observado en los países más avanzados en su fase de transición demográfica. Esta situación planteará desafíos particulares. Para garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social y satisfacer las necesidades de todas las personas en las sociedades en proceso de envejecimiento, los sistemas nacionales de protección social deben completar su función de protección con mayores inversiones en la salud, el empleo y la autonomía de las personas. La solución exige sistemas de seguridad social mejor coordinados que protejan y apoyen a las personas con medidas personalizadas en el transcurso de sus vidas. El aumento sin precedentes de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de natalidad, han incidido significativamente en las estructuras demográficas. La población mundial está envejeciendo. Para 2050, la proporción mundial de personas mayores de 60 años pasará del 11,7 por ciento en la actualidad al 21,1 por ciento. Se estima que el número de personas mayores de 80 años se multiplicará por más de tres en el mismo periodo. Por otra parte, la estructura de la población de edad avanzada está cambiando ya que la proporción de personas de más de 80 años aumenta continuamente. En general, esta tendencia se está implantando más rápidamente en las regiones menos desarrolladas. En la actualidad, el 66 por ciento de las personas mayores viven en países en desarrollo. Esta cifra aumentará al 80 por ciento para 2050. En 2015, 901 millones de personas eran mayores de 60 años. En 2050, los mayores de 60 años serán 2 100 millones y Asia experimentará dos tercios de este aumento. Estas tendencias demográficas inciden en

⁵⁷ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

las necesidades de seguridad social y de atención de salud, las fuentes de ingresos y los gastos. El envejecimiento de la población conduce a una reducción del nivel de las cotizaciones y a un aumento de los gastos. Además, para mantener el nivel de producción económica nacional, la disminución de la proporción de personas en edad de trabajar debe compensarse con un aumento de la productividad y un aumento del nivel de actividad en el mercado laboral formal. En muchas economías, el crecimiento de la mano de obra femenina pone de relieve que las tasas de empleo formal de las mujeres se han mantenido bajas en comparación con las tasas masculinas. La promoción de tasas de empleo femenino más elevadas debería contribuir a una más alta producción laboral en las sociedades en proceso de envejecimiento, servir de base para un mayor desarrollo y crecimiento económico y favorecer la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, entre ellos los regímenes de pensiones. Ante el envejecimiento de la población, el desafío consiste en garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social al tiempo que se adaptan a las necesidades cambiantes y se ofrecen niveles adecuados de servicios y seguridad de los ingresos. Asimismo, para satisfacer la demanda de equidad intergeneracional, el suministro de una seguridad de los ingresos y la atención necesaria para las personas mayores debe equilibrarse con una inversión en las generaciones más jóvenes. Los ciclos de vida más flexibles y la mayor movilidad en el mercado laboral constituyen desafíos particulares para los regímenes de jubilación que, en general, fueron diseñados para reflejar trayectorias laborales estables y lineales y estructuras de familia nuclear. En algunos países, se han observado cambios de actitud en lo relativo a los conceptos de jubilación y de “vejez”, a través de sustitución de la edad de jubilación fija por una edad de jubilación flexible. Las respuestas a la creciente incidencia de las enfermedades crónicas son esenciales para garantizar sistemas de salud accesibles y sostenibles. Para abordar los factores de riesgo para la salud relacionados con el cambio de estilo de vida, son necesarios nuevos enfoques y medidas de prevención e intervención precoz en diferentes ámbitos.

4.11. REPERCUSIONES Y DESAFÍOS MIGRATORIOS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL.⁵⁸



Las migraciones continuarán, aunque las fuentes de los flujos y su magnitud cambiarán. En un contexto de envejecimiento demográfico, los migrantes deben considerarse como un recurso importante y su integración efectiva en el mercado laboral como una inversión. Los migrantes que trabajan en la economía formal, por lo general, disponen de medios financieros para cambiar de país o región, tienen entre 20 y 39 años, han pagado y terminado su educación y ya son económicamente activos. Estos trabajadores suelen ser más jóvenes que la población general, lo cual es atractivo para los países de acogida que buscan maneras de rejuvenecer su perfil demográfico.

Los migrantes traen muchas consecuencias económicas, demográficas y sociales beneficiosas para el país anfitrión, como el aporte de habilidades y competencias escasas o inexistentes. Los trabajadores migrantes son a menudo emprendedores y buenos trabajadores. Las remesas que los migrantes envían a casa son de enorme importancia para sus economías nacionales. Sin embargo, las remesas a menudo suponen costos para los países de origen de los migrantes.

Uno de los costos procede de la evolución de las cadenas mundiales de cuidados y, en particular, de la manera en que afectan a las mujeres. A raíz del envejecimiento de la población, el aumento de la tasa de actividad de las mujeres y el insuficiente suministro de servicios públicos de asistencia en los países desarrollados surge una mayor demanda de trabajadores domésticos y de cuidadores de niños, ancianos, enfermos e inválidos. En consecuencia, muchas mujeres de países en desarrollo abandonan a las

⁵⁸ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

personas a su cargo para aceptar trabajo como ayudantes domésticas y cuidadoras en países más desarrollados.

Esto genera una escasez de proveedores de cuidados en los países de emigración. Por supuesto, los trabajadores migrantes también plantean desafíos para las políticas de los países de destino. Los salarios pueden disminuir debido a la oferta de mano de obra migrante competitiva y deben gestionarse las diferencias culturales y la integración social.

4.12. ESTOS SON LOS ERRORES MÁS COMUNES QUE COMETE UN COLOMBIANO AL MOMENTO DE FIRMAR UN CONTRATO LABORAL: LEER ES CLAVE PARA PROTEGER DERECHOS.⁵⁹



La tendencia a firmar con premura, confiando en la explicación verbal del empleador o en una lectura superficial, puede traducirse en la pérdida de beneficios, conflictos legales y la renuncia inadvertida a derechos fundamentales. Con la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 - por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia - se introdujo cambios sustanciales en la regulación del empleo, pero también generó nuevas zonas de ambigüedad jurídica que exigen una revisión minuciosa de cada documento. El contrato laboral constituye el marco que define funciones, salario, derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores durante toda la relación laboral. Según Forbes Colombia, la fuerza vinculante de ese documento implica que el desconocimiento de su contenido no exime de responsabilidad. Por ello, la recomendación principal es leer el contrato en su totalidad, sin limitarse a los puntos destacados por el empleador. Palabras como “renuncia”, “penalidad”, “permanencia mínima” o “exoneración de responsabilidad” suelen encerrar condiciones que pueden resultar problemáticas en el futuro. Uno de los errores más frecuentes identificados por el medio consiste en aceptar cláusulas de confidencialidad o exclusividad sin una delimitación precisa, o permitir descripciones ambiguas de las funciones del cargo. Esta falta de claridad puede facilitar que el empleador alegue justa causa para la terminación del contrato por conductas que no estaban previamente estipuladas como faltas, lo que puede derivar en procesos legales complejos y costosos.

⁵⁹ Estos son los errores más comunes que comete un colombiano al momento de firmar un contrato laboral. INFOBAE. Obtenido 29/09/2025. <https://www.infobae.com/colombia/2025/08/13/estos-son-los-errores-mas-comunes-que-comete-un-colombiano-al-momento-de-firmar-uncontrato-laboral-leer-es-clave-para-proteger-derechos/>

4.13. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR RELACIONADOS CON EL RIESGO LABORAL Y GENERO.⁶⁰



Promover los mecanismos institucionales para la inclusión del enfoque de género en las entidades públicas, de acuerdo con los lineamientos que brinda este documento. 2. Revisar y actualizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con enfoque de género, que prevenga prácticas de discriminación y/o estigmatización, acoso y violencias basadas en género. 3. Fomentar la divulgación y participación de todas y todos los trabajadores en las actividades y/o los procedimientos de la organización con enfoque de género. 4. Fomentar un ambiente de trabajo libre de prácticas de discriminación y violencias basadas en género dentro de la entidad. 5. Brindar todo el apoyo y orientación requerido a las víctimas de acoso de violencias de género, activando el protocolo de atención de violencias basadas en género. 6. Activar, implementar y hacer seguimiento al Protocolo de atención de violencias basadas en género a las trabajadoras y los trabajadores en caso de presentarse una agresión y/o algún tipo de violencia en el contexto laboral, garantizando en todo momento la NO neutralidad y las cero tolerancias a estos actos adoptando medidas concretas para apoyar a las víctimas.

⁶⁰ Mesa técnica en el año 2024. Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales. Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público.

4.14. RELACIONES LABORALES Y BIOÉTICA ENFOQUE BIOÉTICO SEGUNDA PARTE.⁶¹



La Bioética es el conocimiento de cómo usar el conocimiento; lo podríamos entender como el puente entre ciencias y humanidades. Es fácil constatar, empíricamente, que las materias tratadas por la Bioética tienen su reflejo inmediato en el ámbito jurídico, tanto en el ámbito legislativo como jurisprudencial. También es importante destacar el punto de vista del Sardegna, Paula Constanza (2012), “La bioética irrumpe desafiante en materia de accidentes de trabajo a través de la negociación colectiva”, Thomson Reuters (19 abril 2012). Interés práctico de quienes trabajan en estos campos, cuyas proyecciones y responsabilidades resultan cuanto menos problemáticas. Potter sostuvo que “hay dos culturas -ciencia y humanidades- que parecen incapaces de hablarse una a la otra y, si ésta es parte de la razón de que el futuro de la humanidad sea incierto, entonces posiblemente podríamos construir un puente hacia el futuro, construyendo la disciplina de la bioética como una parte entre las dos culturas, los valores éticos no pueden ser separados de los hechos biológicos. La humanidad necesita urgentemente una nueva sabiduría que le proporcione el conocimiento de cómo usar el conocimiento para la supervivencia del hombre y la mejora de la calidad de vida”. La bioética nace como un puente interdisciplinario pluralista entre la vida, la sociedad y la ética en donde se destaca la solidaridad y la comprensión como aspectos esenciales para la plena realización.

⁶¹ Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) 2017. Obtenido 17/11/2025. : https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/abs_48_1503452223GIGAPP2017-PONENCIA.pdf

4.15. TRES ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL EDADISMO.⁶²

Se ha demostrado la eficacia de tres estrategias para reducir el edadismo: las políticas y la legislación, las actividades educativas y las intervenciones de contacto intergeneracional.

Estrategia 1: Políticas y legislación. Las políticas y la legislación pueden ser útiles para reducir el edadismo contra cualquier grupo de edad. Entre ellas cabe mencionar, por ejemplo, políticas y leyes que aborden la discriminación y la desigualdad por motivos de la edad, y la legislación relativa a los derechos humanos. El fortalecimiento de las políticas y las leyes contra el edadismo puede lograrse mediante la adopción de instrumentos a nivel local, nacional o internacional, y la modificación de los instrumentos vigentes que permitan la discriminación por motivos de edad. Esta estrategia requiere mecanismos de observancia y órganos de seguimiento a nivel nacional e internacional que aseguren la aplicación efectiva de las políticas y leyes que abordan la discriminación, la desigualdad y los derechos humanos.

Estrategia 2: Intervenciones educativas. Las intervenciones educativas para reducir el edadismo deben incluirse en todos los niveles y tipos de educación, desde la escuela primaria hasta la universidad, y en contextos educativos formales y no formales. Las actividades educativas ayudan a mejorar la empatía, disipar las ideas erróneas sobre los distintos grupos de edad, y reducir los prejuicios y la discriminación al proporcionar información precisa y ejemplos para contrarrestar los estereotipos.

Estrategia 3: Intervenciones de contacto intergeneracional. Asimismo, habría que invertir en intervenciones de contacto intergeneracional que tengan por objeto fomentar la interacción entre las personas de distintas generaciones. Este contacto puede reducir los prejuicios y los estereotipos entre grupos. Las intervenciones de contacto intergeneracional figuran entre las intervenciones más eficaces para reducir el edadismo contra las personas mayores, y también son prometedoras para reducir el edadismo contra las personas más jóvenes.

⁶² Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

5. INTERVENCIÓN

CARMEN SOFIA TAMARA

OCHOA.

5.1. PROTECCIÓN A LA MUJER Y A LA DIVERSIDAD EN LA REFORMA LABORAL.⁶³



La eliminación de la facultad del empleador de retener cesantías es una medida importante para garantizar que los trabajadores tengan acceso a sus recursos y puedan hacer uso de ellos en caso de necesidad. La retención de cesantías por parte del empleador es una práctica que afecta a muchos trabajadores en Colombia. Esta disposición busca garantizar que los trabajadores tengan acceso a sus recursos y puedan hacer uso de ellos en caso de necesidad. Además, la protección a la mujer y diversidades es un tema fundamental en la legislación laboral. El proyecto busca abordar la discriminación hacia las mujeres y diversidades para promover una mayor igualdad de oportunidades y condiciones laborales para todos. En Colombia, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres en promedio. Así mismo, la lucha contra el racismo y la xenofobia son objeto de debate en la reforma. La reforma laboral busca establecer medidas efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico o nacional. A lo anterior se suma la protección a personas embarazadas. En muchos casos, las mujeres embarazadas enfrentan discriminación y exclusión en el mercado laboral. Según Ortega Escobar, “es necesario establecer medidas efectivas para garantizar que las mujeres tengan acceso a sus derechos laborales y no sean discriminadas por su condición”. En aras de mejorar la situación de personas embarazadas, la reforma busca ampliar la licencia de paternidad. De esa forma, se alivianaría la carga de responsabilidad relativa al cuidado del recién nacido.

⁶³ 2025 Softland Inversiones S.L. Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Obtenido 13/ 07/2025. <https://softland.com/co/reforma-laboral-colombia-actual-gobierno/>

5.2. FINANCIACIÓN PÚBLICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.⁶⁴



Coherente con los avances del aseguramiento, la financiación pública se ha fortalecido y ha presentado las mayores modificaciones. En la actualidad se cuenta con una menor participación de las cotizaciones y un mayor aporte de los impuestos. A su vez, el gasto en salud ha crecido en proporción con el producto interno bruto (PIB), desde niveles inferiores al 6 % antes de la reforma hasta el 7,2 %. Es de destacar la nueva composición del gasto (un 75 % público y 25 % privado) y el menor egreso de bolsillo como porcentaje del gasto total en salud (menos del 20 %).

En cuanto a la composición de fuentes, la cotización significaba algo más del 50 % de los recursos en 2010 y ahora es cercana al 40 %, mientras que los impuestos generales habrían pasado del 2 al 36 %. Esto sin duda constituye una modificación sustancial al sistema, por lo que pudiera avanzarse hacia uno en el que la financiación no esté centrada en la relación de trabajo, sino en presupuestos generales.

Dados los cambios presentados, la sustitución de las cotizaciones por impuestos se quedó a mitad de camino, pues no cubre todas las modalidades de afiliación.

En el caso de los pensionados, el cambio reciente de reducir los aportes solo para las pensiones equivalentes a uno y dos salarios mínimos puede implicar una inequidad vertical, de modo que es necesario ordenar la recaudación de los aportes de trabajadores y pensionados. Para esto, se podría mantener una cotización ciudadana y progresiva, desde el 4 hasta el 6 % del ingreso, y eliminar el aporte de las empresas para seguir por la senda de una mayor participación de los impuestos.

⁶⁴ Jairo Humberto Restrepo Zea | profesor de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia. Periódico UNAL. Obtenido 4/08/2025. <https://periodico.unal.edu.co/articulos/asi-ha-evolucionado-el-sistema-de-salud-en-colombia/>

En cuanto al diseño institucional, es de destacar que el sistema ha tenido ganancias, pero también pérdidas. Entre las ganancias se encuentran la creación del Instituto de Evaluación Tecnológica en Salud (IETS) y de la Administradora de los Recursos del Sistema de Salud (Adres), que reemplazó al Fosyga. También se destaca la creación de la Comisión Intersectorial de Salud Pública, la adopción de instrumentos como el Plan Decenal de Salud Pública y el fortalecimiento de la regulación, en particular, de precios de medicamentos.

En cambio, la fallida Comisión de Regulación y la desaparición del Consejo Nacional han implicado pérdidas para el sistema que se expresan en un debilitamiento de la gobernanza. En este aspecto, el sistema requiere una reingeniería para fortalecer la rectoría y gobernanza, lo cual puede comenzar por crear un Consejo Nacional de Salud y darle operatividad a la comisión intersectorial.

5.3. FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.⁶⁵



Se define como el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales que están relacionadas con uno o varios campos ocupacionales y que permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. Sistema Nacional de Cualificaciones, SNC. Con el fin de fortalecer la gestión del capital humano y de impulsar la calidad y pertinencia de la educación y la formación del talento humano se diseñó e implementó el SNC, el cual fue creado como una iniciativa intersectorial por la calidad y pertinencia basada en el relacionamiento del sector educativo y formativo con el sector productivo. Se define como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.

Sus componentes son el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC. Adicionalmente, Como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se creó el Subsistema de Formación para el Trabajo (Art. 194 de la ley 1955 de 2019). Son componentes a cargo del sector trabajo: el Subsistema de Formación para el Trabajo, los subsistemas de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias; y la plataforma de información del SNC.

⁶⁵ Departamento Nacional de Planeación. Obtenido 11/08/2025: https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollosocial/Paginas/formacion-para-el-trabajo.aspx

5.4. PROTECCIÓN A LA MUJER Y A LA DIVERSIDAD EN LA REFORMA LABORAL.⁶⁶



La eliminación de la facultad del empleador de retener cesantías es una medida importante para garantizar que los trabajadores tengan acceso a sus recursos y puedan hacer uso de ellos en caso de necesidad. La retención de cesantías por parte del empleador es una práctica que afecta a muchos trabajadores en Colombia. Esta disposición busca garantizar que los trabajadores tengan acceso a sus recursos y puedan hacer uso de ellos en caso de necesidad. Además, la protección a la mujer y diversidades es un tema fundamental en la legislación laboral. El proyecto busca abordar la discriminación hacia las mujeres y diversidades para promover una mayor igualdad de oportunidades y condiciones laborales para todos. En Colombia, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres en promedio. Así mismo, la lucha contra el racismo y la xenofobia son objeto de debate en la reforma. La reforma laboral busca establecer medidas efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico o nacional. A lo anterior se suma la protección a personas embarazadas. En muchos casos, las mujeres embarazadas enfrentan discriminación y exclusión en el mercado laboral. Según Ortega Escobar, “es necesario establecer medidas efectivas para garantizar que las mujeres tengan acceso a sus derechos laborales y no sean discriminadas por su condición”. En aras de mejorar la situación de personas embarazadas, la reforma busca ampliar la licencia de paternidad. De esa forma, se alivianaría la carga de responsabilidad relativa al cuidado del recién nacido.

⁶⁶ Ibidem

5.5. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES(AS) INFORMALES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, ESTABLECIDO POR LA LEY 2381 DE 2024.⁶⁷



Trabajadores(as) informales: Si eres trabajador o trabajadora informal, el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez te abre las puertas a una Renta Vitalicia en tu retiro. Ahora, tener seguridad económica en la vejez no será un privilegio, sino un derecho para todos y todas. Descubre más sobre los beneficios que la ley trae para ti: El programa BEPS - Beneficios Económicos de Colpensiones está diseñado a tu medida. BEPS de Colpensiones es un programa de ahorro flexible y voluntario, que, gracias a tu esfuerzo, te entrega en tu edad de retiro un subsidio desde el 20% sobre tus ahorros.

⁶⁷ Colpensiones. Obtenido 18/08/2025. <https://www.colpensiones.gov.co/sistemadeproteccion/beneficios.html>

5.6. PROTECCIÓN DE LA SALUD LABORAL.⁶⁸



¿Cuáles son los mecanismos de control?

La principal estrategia de protección de la salud laboral se encuentra en la organización de procesos productivos centrados en los seres humanos y no en la obtención de ganancias. Por eso, el principal mecanismo de control para la protección de la salud en el trabajo es el propio manejo de los procesos productivos por parte de los trabajadores. En términos puntuales en el corto plazo, existen medidas parciales referidas a aquellos aspectos de riesgo que los trabajadores han detectado, que corresponden a controles en la fuente, en el medio, en el trabajador o mecanismos de tipo administrativo, acompañados de actividades y programas de prevención y promoción de la salud laboral.

El control en la fuente es la incorporación de mecanismos que eliminen las condiciones de riesgo, es decir, atacar la raíz del problema, cambiando alguna etapa del proceso productivo, modificando herramientas o maquinaria, o dejando de usar algún tipo de materia prima. Debe constituirse en la principal opción dentro de los métodos de control.

El control en el medio son las actividades y mecanismos que pretendan controlar las condiciones de riesgo antes de que hagan daño en la salud del trabajador, como, por ejemplo, controlar el exceso o la disminución de los niveles de temperatura, ventilación o ruido a través de mecanismos situados en el espacio entre la fuente que los genera y los trabajadores que puedan afectar.

El control en el trabajador, son las actividades que realiza el trabajador para protegerse, incluyen aspectos como el vestuario especial, botas, guantes, gafas, caretas, etc. A pesar

⁶⁸ Programa "Asegurando la Salud en el Trabajo" por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Obtenido 25/08/2025
<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/cartillas/cartilla-asegurando-la-salud-en-eltrabajo.pdf>

de ser la medida que mayor popularidad tiene entre los empresarios, no constituye una verdadera alternativa al problema, ya que frecuentemente el uso de elementos de protección personal ocasiona incomodidades al trabajador. Su uso debe estar restringido a aquellas situaciones en que el control en la fuente y en el medio no es viable en el corto plazo, pero se debe insistir en que estos sean incorporados en el mediano plazo.



Ilustración 15⁶⁹

⁶⁹ Nw, G., & Nw, G. (2024, 26 abril). ¿Qué es salud ocupacional? www.sanitco.com.
<https://www.sanitco.com/blog/nwarticle/41/3/que-es-salud-ocupacional>

5.7. GESTIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.



OBJETIVOS.

- Gestión de Relaciones con el Ciudadano, Cliente Parafiscales y Grupos de Interés: Establecer un sistema integral de relacionamiento con el ciudadano, grupos de interés y cliente de parafiscales, que permita crear una experiencia positiva de servicio de manera continua, mediante su capacitación permanente, la prestación de una atención con calidad, oportunidad y la evaluación de los servicios suministrados por la UGPP.
- Gestión de Canales de Atención: Realizar la planeación, seguimiento, control y apoyo de las operaciones asociadas a los procesos de atención y la gestión de terceros de acuerdo con los procedimientos establecidos en términos de calidad y oportunidad.
- Gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y Denuncias (PQRSFD): Atender oportunamente y en términos de calidad las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y Denuncias que hagan los ciudadanos y grupos de interés a través de los diferentes canales de atención de la UGPP en los términos enmarcados por la normatividad vigente.

RESPONSABLE Dirección de Servicios Integrados de Atención ALCANCE:

- Gestión de Relaciones con el Ciudadano, Cliente Parafiscales y Grupos de Interés: Inicia con la identificación de los temas de interés que deben ser divulgados por la UGPP al ciudadano, grupos de interés o cliente de parafiscales, continúa con la interacción para la prestación del servicio y termina con la evaluación del servicio prestado por la entidad.

- **Gestión de Canales de Atención:** El proceso Inicia con la implementación del modelo de atención y sus canales, continua con la prestación del servicio al ciudadano, cliente de parafiscales y grupos de interés a través de los canales de atención presencial, telefónico, virtual y escrito y termina con la correcta ejecución de la prestación de servicios a través del tercero contratado.

- **Gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Felicitaciones y Denuncias (PQRSFD):** El proceso inicia cuando el ciudadano o grupo de interés, presenta de manera verbal o escrita una Petición, Queja, Reclamo, Sugerencia, Felicitación o Denuncia y termina con la resolución de la petición de forma verbal, o con la entrega al Ciudadano de la respuesta escrita por correo físico o electrónico, o con la publicación de dicha respuesta en la página web cuando se desconoce la dirección del ciudadano destinatario de la misma, o cuando el escrito de respuesta ha sido devuelto por el operador de correspondencia física o rechazado por el correo electrónico al que ha sido dirigido.

5.8. ¿DE CUÁNTO TIEMPO ES LA LICENCIA DE MATERNIDAD?⁷⁰



De acuerdo con la Ley 2114 de 2021, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas, la cual se remunera con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso. La licencia puede ser antes del parto (1 o 2 semanas) o después del mismo (16, 17 o 18 semanas), dependiendo del criterio médico. Esta medida beneficia tanto a las trabajadoras del sector privado como a las del público. Así mismo, cubre a las madres adoptantes, caso en el cual la fecha del parto se asimila a la fecha de entrega oficial del menor que se adopta. Las mujeres que tengan partos prematuros tienen derecho a una licencia de maternidad ampliada, pues a las 18 semanas se le debe sumar el tiempo que hacía falta para que el embarazo llegara a término. A las madres con parto múltiple o de un hijo con discapacidad se les ampliará la licencia en dos semanas, para un total de 20 semanas.



Ilustración 16⁷¹

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Jaime, H. (2025, 25 noviembre). Guía sobre la licencia de maternidad en Colombia. Pandape. <https://www.pandape.com/blog/licencia-de-maternidad-en-colombia/>

5.9. CONCEPTOS DE ÉTICA EMPRESARIAL.⁷²



Factores de Riesgo: Son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo C/ST para cualquier Entidad Supervisada.

- Matriz de Riesgo: Es la herramienta que le permite a la Asociación obligada identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.
- Negocios o Transacciones Internacionales: Son negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.
- Oficial de Cumplimiento: Es la persona natural designada por la Asamblea, para liderar y administrar el sistema de gestión de riesgos de soborno u otros actos de corrupción.
- Políticas de Cumplimiento: Es la manifestación escrita mediante la cual, la Junta Directiva, o el máximo órgano, establece su compromiso para llevar a cabo sus iniciativas y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y ofrece su respaldo a las acciones para identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional. Esta Política se debe incorporar en la primera parte del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.
- Principios: Son los principios que tienen como finalidad la puesta en marcha de los sistemas de gestión de riesgos de soborno y otros actos y conductas que se consideran ilícitas por carecer de legitimidad y transparencia.
- Programa de Ética: Es el documento que materializa las determinaciones y lineamientos establecidos en la Política de Cumplimiento y establece los procedimientos para su

⁷² Webmaster, ASOCAJAS. Obtenido 9/09/ 2025. <https://asocajas.org.co/cajas-de-compensacion-familiar-70-anos-de-trabajo-por-el-cierre-de-brechas-sociales-y-la-formalidaddel-pais/>

implementación con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar.

- Riesgos C/ST: Es el Riesgo de Corrupción y/o el Riesgo de Soborno Transnacional.
- Riesgo de Corrupción: Se entiende por Riesgo de Corrupción la posibilidad de que, por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular.



Ilustración 17⁷³

⁷³ Universidad Europea, Universidad presencial (Madrid, Valencia, Alicante, Canarias, Málaga) y Online. (2024, 4 noviembre). Ética empresarial: ¿qué es y por qué es importante? Universidad Europea. <https://universidadeuropea.com/blog/etica-empresarial/>

5.10. DESAFÍOS DEL MERCADO LABORAL Y DE LOS TRABAJADORES JÓVENES.⁷⁴



Los altos niveles de mujeres y hombres jóvenes desempleados y subempleados constituyen un desafío mundial. Las respuestas coordinadas de las administraciones de la seguridad social, los servicios públicos de empleo y las instituciones educativas y de formación, pueden ayudar a mejorar la empleabilidad y reducir los niveles de desempleo, subempleo e inactividad. Para alcanzar estos objetivos, los sistemas de seguridad social miran más allá de su papel tradicional de proveedores de protección de los ingresos. Debido a que sólo una décima parte de la mano de obra mundial tiene acceso a la protección en caso de desempleo, el desafío sigue siendo la sana expansión de los mercados laborales formales. En muchos países, los jóvenes (de entre 15 y 25 años), plantean desafíos complejos para los sistemas de seguridad social. Los trabajadores jóvenes se encuentran con mayores dificultades que los demás grupos etarios para conseguir un empleo formal estable. Más de dos de cada cinco trabajadores jóvenes del mundo no cuentan con un empleo decente. En algunos mercados laborales nacionales, los trabajadores jóvenes están principalmente activos en la economía informal, mientras que en otros están inactivos y desempleados. No todos los desempleados tienen acceso a prestaciones de seguridad social. Algunos procuran prolongar los periodos de formación a tiempo completo. En Europa, los debates muestran que algunos jóvenes, en particular mujeres, no reciben educación ni formación y carecen de empleo. Se sabe que las crisis económicas suelen incidir en las tasas de empleo de los trabajadores jóvenes más que en las de los trabajadores mayores. Las evidencias de la crisis mundial de 2007-08, lo confirma puesto que muchos trabajadores jóvenes perdieron su empleo, llegando a un nivel sin precedentes en el sur de Europa. Aunque desde entonces, la economía

⁷⁴ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

mundial se ha recuperado, en muchos países la reaparición del crecimiento no vino acompañada de una tasa de creación de empleo comparable. En muchas economías, el nivel de desempleo de larga duración sigue siendo alto y el crecimiento sin empleo es una tendencia preocupante. En todos los países, las prioridades de las políticas relativas a los trabajadores sin empleo varían. En situaciones de alto desempleo y envejecimiento de la población, puede ser necesaria una compensación otorgada por los sistemas de seguridad social. El desafío de la sostenibilidad financiera al que se enfrentan algunos sistemas de pensiones favorece a los trabajadores mayores que permanecen activos más tiempo. Un reto en algunas economías es equilibrar esta opción con diferentes acciones que ayuden a los jóvenes trabajadores para ingresar en el mercado laboral. En las economías con perfiles demográficos más jóvenes, a menudo se crea un número insuficiente de empleos decentes para el gran número de nuevos solicitantes de empleo. Las buenas oportunidades de empleo para los trabajadores jóvenes con un alto nivel de educación siguen siendo muy escasas en algunas regiones, como el norte de África y el Este del Mediterráneo. A menudo, la opción consiste en aceptar oportunidades poco rentables en la economía informal. Algunos optan por emigrar, lo cual representa una enorme pérdida de potencial para las economías en desarrollo. En algunas regiones, el desempleo femenino es mucho más elevado. Aún no se analizan lo suficiente las consecuencias a largo plazo de los altos niveles de desempleo juvenil en la seguridad social. Para todos los trabajadores, las brechas en la trayectoria laboral repercuten en la adquisición de plenos derechos a la pensión contributiva.

5.11. TRANSICIÓN TECNOLÓGICA Y LA SEGURIDAD SOCIAL.⁷⁵

Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) desempeñan un papel estratégico en la implementación de los regímenes de seguridad social ya que permiten mejoras en el rendimiento y la calidad de los servicios de administración de la seguridad social. Las TIC no sólo permiten la automatización de procesos específicos, sino la transformación de las operaciones y servicios, lo cual las convierte en un factor estratégico en las soluciones innovadoras para responder a los cambios y los desafíos de la sociedad. Tres ejes principales de la innovación son las tecnologías móviles, los datos masivos y la administración electrónica.

El índice de desarrollo del gobierno electrónico (EGDI) de las Naciones Unidas, muestra que está aumentando la adopción de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las instituciones gubernamentales. Todos los Estados miembros de la ONU han establecido servicios gubernamentales en línea y las organizaciones públicas de seguridad social se suman a esta tendencia. Para las administraciones de la seguridad social, las soluciones basadas en las TIC facilitan la implementación de sistemas de seguridad social cada vez más integrales. Esto permite mejorar la coordinación de cada régimen e introducir mecanismos avanzados de prestación de servicios. Para que los resultados sean óptimos, las innovaciones en las TIC amplían el alcance y la incidencia de las políticas sociales, al tiempo que simplifican el suministro y mejoran la calidad de los servicios. Para transformar la administración de la seguridad social, las TIC permiten prestar servicios centrados en el usuario que satisfacen mejor las expectativas de los afiliados y confieren más libertad a los usuarios por medio del “autoservicio”, en cualquier momento y en cualquier lugar. Las TIC también facilitan la adopción de programas sociales a gran escala, como la integración de diferentes instituciones y la coordinación con otras, incluso más allá de las fronteras nacionales.

Las TIC fortalecen aún más la protección social de la población al fomentar la aplicación efectiva de las leyes de protección social. En los países en desarrollo, las TIC de última

⁷⁵ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

generación permiten a las instituciones realizar grandes progresos y, en las últimas décadas, han permitido incluso superar las buenas prácticas de los países desarrollados.

Un buen ejemplo es la aplicación más amplia y popularización de las tecnologías móviles en África que supera las limitaciones de la infraestructura de telecomunicaciones de línea fija. De esta manera, las TIC son un factor estratégico que procura soluciones innovadoras para la administración de la seguridad social, en particular basadas en las tecnologías móviles, la integración interinstitucional y la gestión de datos masivos.

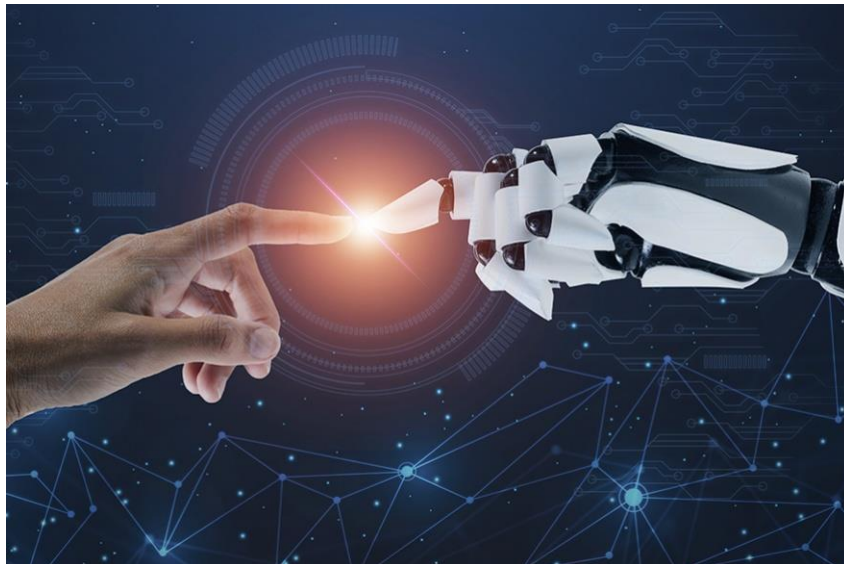


Ilustración 18⁷⁶

⁷⁶ El rol de la innovación tecnológica en la seguridad privada: herramientas para un mundo más seguro. (s. f.). Revista Innovación Seguridad.
https://revistainnovacion.com/nota/12263/el_rol_de_la_innovacion_tecnologica_en_la_seguridad_privada_herramientas_para_un_mundo_mas_seguro/

5.12. FIRMAR ACUERDOS SIN ANALIZAR CADA DETALLE PUEDE DERIVAR EN PÉRDIDA DE BENEFICIOS, CONFLICTOS LEGALES Y RENUNCIA INADVERTIDA A DERECHOS FUNDAMENTALES.⁷⁷



La Ley 2466 de 2025 impulsó la formalización y regulación del empleo, pero también modificó el régimen de contratación, introduciendo nuevas interpretaciones sobre la duración y naturaleza de los contratos. En ese sentido, el artículo 5 de la reforma establece que el contrato a término indefinido tendrá vigencia “mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo”. Dicha disposición, según explicó Luis Acevedo Prada, CEO del Centro Jurídico Internacional, citado por Forbes Colombia; modifica el numeral 47 del Código Sustantivo del Trabajo y privilegia el contrato a término indefinido sobre otras modalidades. Acevedo precisó que “un trabajador que ya está vinculado mediante contrato indefinido no puede ser trasladado a uno de término fijo si las condiciones laborales son idénticas”. La interpretación busca aplicar el principio de realidad sobre la forma contractual, garantizando estabilidad laboral cuando las características del vínculo no justifican una duración limitada. La revisión de las condiciones de terminación del contrato resulta esencial. Puesto que, el no establecer de manera clara las condiciones puede dejar al trabajador en una posición vulnerable. Igualmente, la aceptación de cláusulas sin delimitación, como las relativas a la confidencialidad o la exclusividad, puede restringir la libertad laboral más allá de lo razonable. Acevedo subrayó la importancia de tres aspectos: la composición salarial y los pagos no constituidos de salario; la jornada laboral y la disponibilidad en cuanto a tiempo y lugar de trabajo; y los temas relacionados con derechos de autor y propiedad intelectual. Si esas cláusulas no se definen con precisión, pueden afectar directamente la remuneración, la carga horaria y la titularidad sobre el trabajo realizado.

⁷⁷ Estos son los errores más comunes que comete un colombiano al momento de firmar un contrato laboral. INFOBAE. Obtenido 29/09/2025. <https://www.infobae.com/colombia/2025/08/13/estos-son-los-errores-mas-comunes-que-comete-un-colombiano-al-momento-de-firmar-uncontrato-laboral-leer-es-clave-para-proteger-derechos/>

5.13. OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES RELACIONADOS CON EL RIESGO LABORAL Y GENERO.⁷⁸



1. Garantizar su autocuidado y el cuidado de sus compañeras y compañeros, que puedan verse afectadas por prácticas de discriminación, acoso y violencias basadas en género.
2. No realizar prácticas de discriminación y/o estigmatización, acoso y violencias basadas en género, abstenerse de usar lenguaje sexista.
3. Asistir a las capacitaciones, formaciones, entrenamientos, sensibilizaciones relacionadas con la transversalización del enfoque de género e interseccional y/o demás que la entidad empleadora organice.
4. Informar y/o denunciar a la entidad empleadora de cualquier conducta, acto y/o práctica que se genere dentro de la organización de discriminación, acoso y violencias basadas en género.

⁷⁸ Mesa técnica en el año 2024. Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales. Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público.

5.14. RELACIONES LABORALES Y BIOÉTICA, DERECHO Y BIOÉTICA.⁷⁹



Los adelantos de la ciencia, las reglas del mercado, las leyes laborales, civiles y penales no dan respuestas actualizadas a los problemas éticos que se manifiestan en muchos aspectos del trabajo moderno: el conflicto entre el derecho a la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores, los conflictos que afectan a la información, en especial, el derecho de los trabajadores a conocer los riesgos y el derecho de las empresas a “maximizar” la producción.

La Bioética necesita de la reflexión ética previa y del debate ciudadano, pero después requiere decisiones político-jurídicas. Ello por cuanto los procedimientos que permitan decisiones consensuadas tienen una importancia trascendental y sólo cuando no es posible el acuerdo, el Derecho deberá establecer los límites de lo permitido. Vincular las nociones de Bioética y Derecho es importante, no para juridificar a la bioética, sino para entender los valores constitucionales y los “principios generales” como mínimo inderogable a la luz de la Declaración de Derechos Humanos y de las demás declaraciones internacionales y convenios que forman parte de nuestro acervo común. Entendemos que los Derechos Humanos son la base jurídica y el mínimo ético irrenunciable sobre los que se asientan las sociedades democráticas.

Esta puntualización es central para establecer las pautas de conductas asumibles por todos, independientemente de la fundamentación de que se parta. La repercusión de los nuevos descubrimientos en las viejas concepciones de la vida, de la muerte y de lo que significa el ser humano, acarrea cambios en el pensamiento ético e influyen en el ámbito de la Política y del Derecho. Alguna doctrina sostiene escuetamente que bioética “es la

⁷⁹ Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) 2017. Obtenido 17/11/2025. : https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/abs_48_1503452223GIGAPP2017-PONENCIA.pdf

aplicación de la ética a las ciencias de la vida”. Esta posición no nos aporta claridad, más bien nos oscurece el panorama y nos dificulta mucho más el entendimiento y el establecimiento de nexos en una materia tan importante.

Debemos coincidir que estamos ante ciencias diferentes: el derecho es una ciencia valorativa de conductas que afectan a las relaciones entre las personas, la biología es una ciencia experimental que se basa en datos empíricos, y finalmente la ética es una ciencia abstracta que busca solución al ser de las cosas y a su actuación según ese ser. Se trata de tres ciencias con diferentes objetos de estudio. Potter, V.R. (1971) “Bridge to the future”, Prentice Hall, Engelwood Cliff, New York. Sardegna, Paula Constanza (2012), “La bioética irrumpe desafiante en materia de accidentes de trabajo a través de la negociación colectiva”, Thomson Reuters (19 abril 2012).



Ilustración 19⁸⁰

⁸⁰ Juancnagal. (2014, 19 mayo). BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS 2a parte. Emergencia Vital. <https://emergenciavital.org/2014/05/19/bioetica-y-derechos-humanos-2a-parte/>

5.15. TRES RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN CONTRA EL EDADISMO.⁸¹



Estas recomendaciones tienen por objetivo ayudar a las partes interesadas a reducir el edadismo. Su aplicación requiere un compromiso político, la participación de diferentes sectores y agentes, y adaptaciones específicas para cada contexto. Cuando sea posible, deben aplicarse conjuntamente para maximizar sus efectos en el edadismo.

Recomendación 1: Invertir en estrategias basadas en pruebas científicas para prevenir y combatir el edadismo. Es necesario dar prioridad a las tres estrategias respaldadas por las mejores pruebas científicas: formulación de políticas y promulgación de leyes, y ejecución de intervenciones educativas y de contacto intergeneracional. Para lograr un cambio real a nivel poblacional, estas estrategias deben ampliarse a mayor escala. En los casos en que esas intervenciones no se hayan llevado a cabo anteriormente, deberían adaptarse y probarse, y posteriormente ampliarse una vez que se haya demostrado su eficacia en el nuevo contexto.

Recomendación 2: Mejorar los datos y las investigaciones para comprender mejor el edadismo y la manera de reducirlo. Mejorar nuestra comprensión de todos los aspectos del edadismo (su escala, sus efectos y sus determinantes) es un requisito previo para reducirlo, tanto cuando se manifiesta contra las personas jóvenes como contra las personas mayores. Es necesario recopilar datos en todos los países, especialmente en los países de ingresos bajos y medianos, utilizando escalas de medición del edadismo válidas y fiables. Ahora bien, debería darse la máxima prioridad a la elaboración de estrategias para reducir el edadismo. Las pruebas científicas sobre la eficacia de las estrategias van en aumento, pero aún no están a la altura de lo que se necesita. Convendría optimizar las estrategias existentes, calcular su costo y su costo-eficacia y, posteriormente, ampliarlas. Es necesario seguir elaborando y evaluando las estrategias prometedoras, como las campañas para reducir el edadismo.

⁸¹ Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

Recomendación 3: Crear un movimiento para cambiar el discurso sobre la edad y el envejecimiento. Todos podemos contribuir a afrontar y eliminar el edadismo. Los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones de desarrollo, las instituciones académicas y de investigación, las empresas y las personas de todas las edades pueden unirse al movimiento para reducir el edadismo. Al unirnos en una amplia coalición, podemos mejorar la colaboración y la comunicación entre las diferentes partes interesadas en la lucha contra el edadismo.

CONCLUSIONES Es hora de decir no al edadismo. En el Informe mundial sobre el edadismo se describe la manera de combatirlo y, por consiguiente, de contribuir a mejorar la salud, aumentar las oportunidades, reducir los costos y permitir que las personas prosperen a cualquier edad. Si los gobiernos, los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones de desarrollo, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones académicas y de investigación aplican estrategias eficaces e invierten en nuevas investigaciones, y si las personas y las comunidades se unen al movimiento y afrontan cada caso de edadismo, crearemos entre todos un mundo para todas las edades.



Ilustración 20⁸²

⁸² Ruiz, J. V. (s. f.). Los mayores de España piden que la lucha contra el edadismo comience desde el Gobierno. GNDIARIO. <https://www.gndiario.com/lucha-gobierno-erradicar-edadismo>

6. RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO.

INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL.

6.1. DIRECTOR DEL PROGRAMA.

Gabriel Ignacio Gomez 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 Coljuventud, gestor del Comité Local de Salud Ocupacional de Palmira (2001-2006).

6.2. 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

6.3. 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 ACOSSET.
- 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.

6.4. 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



6.5. DIANA RODRÍGUEZ.

Directora de parafiscales de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, abogada especialista en derecho administrativo, derecho contractual, relaciones jurídico-negociales y en derecho penal.



6.6. LUZ ANGÉLICA SERNA CAMACHO.

Asesora de la Subdirección Jurídica de Parafiscales de la UGPP. Abogada, egresada de la Universidad Externado de Colombia, Contadora Pública de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en Derecho Tributario, así como en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario. Se ha desempeñado como consultora de empresas del sector privado, específicamente en las áreas legales, administrativas y de Gobierno Corporativo, así como en entidades del sector público, donde ha ocupado cargos como subdirectora de Impuestos a la Propiedad del Distrito.



6.7. JORGE AMAURY GOMEZ RAMÍREZ.

Abogado especialista en derecho público, director territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo y ha sido director territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo, laboro en Arauca en la gobernación y como Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo.



6.8. CESAR AUGUSTO DURAN CAMACHO.

Administrador de Empresas con especialización en Gerencia Financiera y más de 25 años de experiencia en la gestión de procesos pensionales en los sectores público y privado. Actualmente, se desempeña como profesional especializado en la Dirección de Pensiones de la UGPP. Destacado por su enfoque en el mejoramiento continuo, el trabajo en equipo y el liderazgo, compartiendo su conocimiento para el desarrollo colectivo. Hombre de familia, creyente en Jesucristo y con fe en que las cosas siempre pueden mejorar con trabajo, perseverancia y esfuerzo tanto en lo individual como en equipo.



6.9. ESTEFANÍA SERNA RAMÍREZ.

Estefanía Serna Ramírez es Abogada, antropóloga, especialista en Derecho Administrativo y Magister en Derecho. Con más de siete años de experiencia en asesoría jurídica y consultoría en derecho constitucional y administrativo, con un enfoque particular en la defensa de derechos fundamentales de las mujeres. Cuenta con una sólida formación y experiencia en investigación socio-jurídica, con enfoque interseccional y de género. Actualmente trabaja como experta en género de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, UGPP.



6.10. SERGIO HERNÁN RUIZ GALINDO.

Subdirector de Parafiscales de la UGPP, Economista bilingüe, con Maestrías Internacionales en Administración de Empresas y Marketing Digital; cuenta con más de 19 años de experiencia laboral en los sectores público, privado y académico. Experto en cultura financiera, economía conductual, planeación estratégica, desarrollo organizacional y seguridad social. Especialista en Neuromarketing y Derecho Comercial.



6.11. ANGIE JULIETH GARCÍA ECHAVARRÍA.

Cargo: Asesora (e). Dirección de Estrategia y Evaluación. Angie Julieth García Echavarría. Economista de la Universidad de La Salle, especialista en Gerencia Financiera Internacional de la Universidad Libre y Magíster en Analítica de Datos de la Universidad Central. Cuenta con más de diez años de experiencia en la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), donde ha desempeñado funciones en la Subdirección de Determinación de Obligaciones Parafiscales, la Subdirección de Cobranzas y actualmente en la Dirección de Estrategia y Evaluación, enfocada en la caracterización y el análisis de la evasión. Su labor se orienta al fortalecimiento de las estrategias institucionales y al análisis del comportamiento de los aportantes, mediante el uso de herramientas analíticas y la generación de conocimiento para la toma de decisiones.

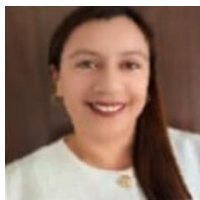


6.12. JESSICA JOHANA QUIROZ CASTRO.

Contadora Pública de la Universidad Cooperativa de Colombia, Especialista en Gerencia Pública y Control Fiscal de la Universidad del Rosario y Magíster en Gerencia de la Innovación Empresarial de la Universidad Externado de Colombia. Ha desarrollado una sólida trayectoria en el sector público, ocupando cargos como Asesora de Despacho, subdirectora Financiera y actualmente directora de Estrategia y Evaluación de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). Su experiencia incluye, la dirección de procesos de planeación estratégica, gestión financiera y presupuestal, evaluación institucional y análisis económicos y estadísticos, orientados en fortalecer la gestión pública y la toma de decisiones basada en datos.



6.13. MARTHA JANNETH PERALTA CAMACHO.



Martha Janneth Peralta Camacho, Cargo: Profesional Especializada, Dirección de Parafiscales de La UGPP contadora publica con énfasis en sistemas y economía solidaria, especialista en derecho tributario y en revisoría fiscal y auditoria internacional.

6.14. NORA ESPERANZA HENAO ÁVILA.



Nora Esperanza Henao Ávila, Cargo: Profesional Especializado Subdirección de Integración Dirección de Aportes Parafiscales. Economista de la Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá, Especialista en Derecho Laboral y Sistema de Seguridad Social, con experiencia de más de 20 años en procesos de aportes en los subsistemas de Pensiones, Salud, Riesgos Laborales, Subsidio Familiar, SENA e ICBF. Ha desempeñado cargos en Administradoras del SPS entre las cuales se destaca una de las cajas de compensación familiar con mayor trayectoria en el país, Coordinadora del equipo Seguimiento a las Administradoras en la Dirección de Parafiscales de La UGPP durante 8 años, donde participó en el definición, implantación, socialización y seguimiento a los estándares de procesos de cobro desde su entrada en vigor en el año 2013 y en la estructuración y ejecución del Plan de Acción contra la afiliación ilegal de independientes con la coordinación de actividades interinstitucionales desde el año 2022. Desarrollo y ejecución de más de 500 capacitaciones y conferencias a nivel nacional sobre cultura de pago al Sistema de la Protección Social dirigida a ciudadanos y empresarios desde el año 2015. Actualmente apoyo transversal en temas estratégicos de la Subdirección de Integración de Aportes Parafiscales.

6.15. MARÍA J. BELTRÁN DE PÉREZ.

Escritora y docente pensionada, madre de Angela María Pérez Beltrán.



6.16. LUCIANO GRISALES LONDOÑO.



Luciano Grisales Londoño lidera, desde julio de 2023, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), una entidad clave del Estado colombiano en el fortalecimiento del Sistema de Protección Social. Ingeniero agroindustrial, administrador de empresas y especialista en Gerencia Pública, cuenta además con estudios de Maestría en Planeación Territorial y Dinámicas de Población; una combinación que refleja su visión estratégica y compromiso con la eficiencia institucional. Su trayectoria en el sector público incluye cargos como asesor en la Alcaldía de Armenia (Quindío) y secretario de Despacho en la Alcaldía del municipio de Quimbaya (Quindío). Su experiencia legislativa también es destacada: fue representante a la Cámara por el departamento del Quindío durante dos periodos consecutivos (2014–2018 y 2018–2022), donde se consolidó como un líder regional enfocado en temas sociales. Su trabajo se ha orientado en la defensa de temas sociales, ambientales, agrícolas y de desarrollo sostenible; así como el trabajo permanente en pro de la organización social y comunitaria como alternativas al desarrollo del país y de su departamento. La UGPP, entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, tiene como misión fortalecer la cultura del cumplimiento en los aportes al Sistema de Protección Social, a través del seguimiento y control efectivo de estas

obligaciones. Además, desempeña un papel fundamental en la formalización del mercado laboral colombiano. Actualmente, la entidad administra la nómina de más de 300 mil pensionados provenientes de diversas entidades públicas liquidadas. Bajo la dirección de Grisales Londoño, la UGPP continúa consolidándose como un actor fundamental en la sostenibilidad del sistema pensional y en la modernización de la gestión pública en Colombia.

6.17. ANDRÉS FELIPE SIERRA SAMACÁ.



Economista con especialización en gerencia de proyectos públicos y privados. Cuenta con una sólida experiencia en la formulación, seguimiento y evaluación de proyectos, utilizando metodologías reconocidas como PMI®, GPM® y metodologías ágiles, así como en investigaciones sectoriales para agremiados. Formación Académica: Economista y Especialista en Gerencia de Proyectos de la Universidad Piloto de Colombia. Conocimientos Técnicos: Experiencia en implementación de proyectos de inversión pública (MGA, BPIN), manejo de software como MS Project, SAP, Power BI y análisis de datos (Big Data, NoSQL, Hadoop, Hive). Experiencia Laboral Destacada: Asesor en la UGPP: Actualmente se desempeña como asesor de la Dirección de Estrategia y Evaluación en la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), desde mayo de 2024. Investigador Gremial en Asomicrofinanzas: Desempeñó un rol clave como Investigador Gremial, donde fue responsable de la elaboración de informes mensuales y trimestrales, análisis de comportamientos de asociados y control presupuestal (p. 6). Director Económico y de Proyectos: Lideró la oficina de gestión de proyectos (PMO) en Luxus Vip Sas, enfocándose en la obtención de resultados financieros positivos y la estandarización de procesos bajo directrices del PMI (p. 3). Director Administrativo y Técnico de Proyectos: En Mechanical Control, fue responsable de la formulación, evaluación y seguimiento de proyectos técnicos, financieros, ambientales y socioeconómicos (p. 5). Persona con liderazgo, compromiso y excelentes relaciones interpersonales, con una trayectoria probada en el sector público y privado.

7. EPILOGO.

7.1. El sueño de escribir un libro.

Después de cinco años de lucha por cristalizar sus proyectos, Gabriel Ignacio Gómez convierte en realidad unos 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."⁸³

7.2. Reseña histórica 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,

⁸³ Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

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”

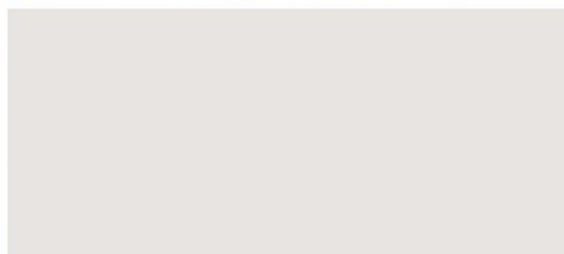
En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: Universita magistrorum más que Universitas scholarium. Diverso fue el caso de Bolonia en donde los estudiantes, los escolares, convocaban a los docentes, de manera que el gobierno y dirección recaía sobre estos, más que sobre los maestros. En consecuencia, los gestores de la creación de la Universidad Piloto de Colombia siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “Universitas Scholarium”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración”.⁸⁴

⁸⁴ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

8. GALERÍA.

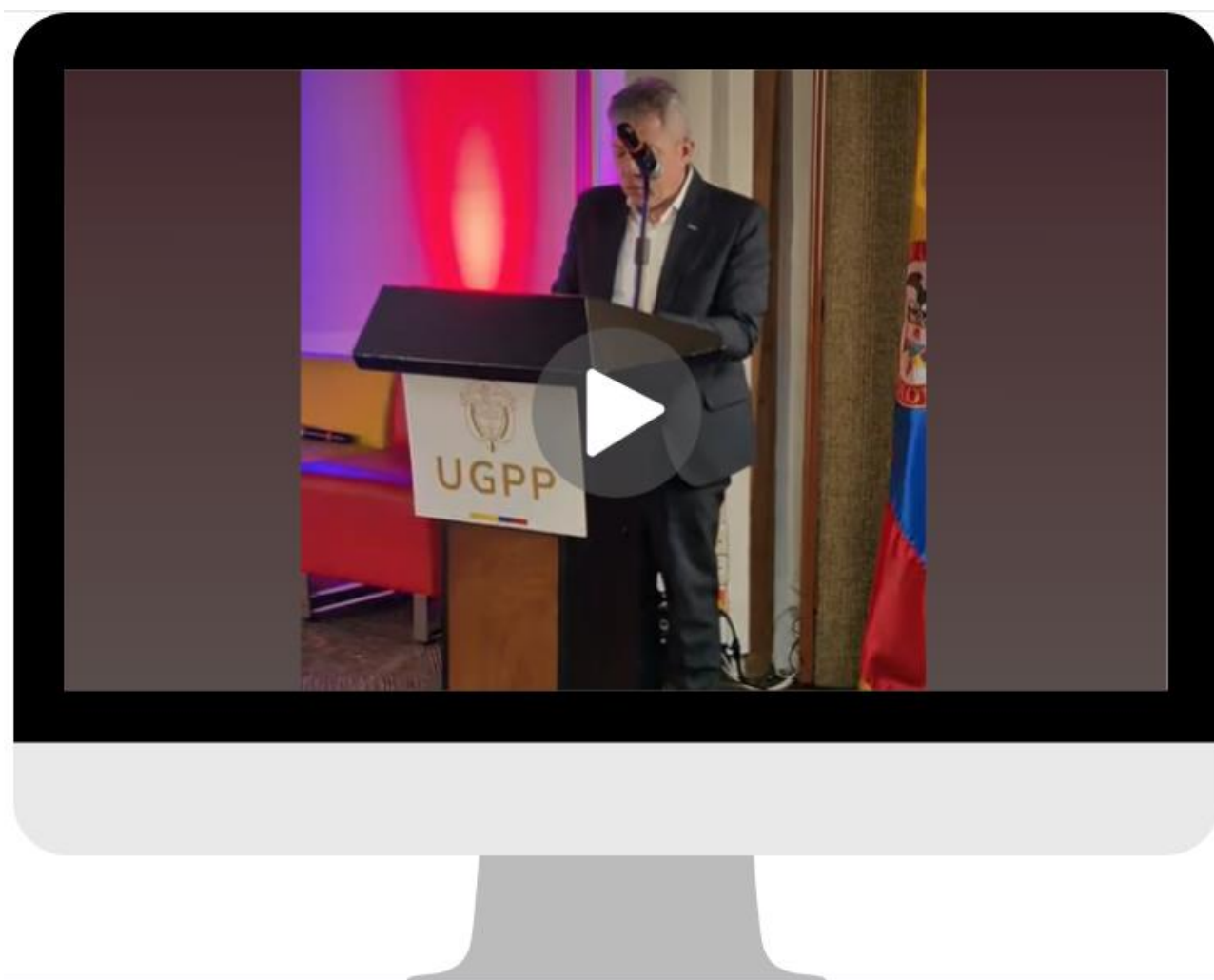


















La línea de investigación avalada y validada para la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Ciencias de Colombia, cuyo propósito principal es la oferta institucional del sector trabajo, la política pública del trabajo digno y decente, la difusión de normas para una cultura de la legalidad laboral.

CERTIFICA QUE:

Participó activamente con la creación de contenido para podcast, audiolibros y página web, en el seminario taller investigativo, sobre:

El compromiso de la UGPP con la cultura de la contribución y la igualdad de género., con la perspectiva de la bioética laboral, donde se analizaron los siguientes aspectos: ¿Sabes cómo acceder al Subsidio Familiar por medio de tu caja de Compensación Familiar? ABC del Sistema de Seguridad Social Integral, Aprende a cotizar correctamente al SSSI y asegura tu futuro, Equilibrio que genera bienestar: Medidas de conciliación entre la vida personal y laboral. Datos de Brecha de Género. Beneficios de la formalización para los trabajadores, empleadores e independientes. Brechas de género en el sistema de seguridad social: un análisis crucial.

Dado en Bogotá a los 4 días del mes de diciembre de 2025

Gabriel Ignacio Gómez Marín

Doctor en derecho

Director Programa radial El mundo del trabajo y la bioética laboral





9. AFICHES

MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Perfil profesional
del inspector
de Trabajo**

Análisis del Profesor de la Escuela Superior de Administración Pública, Jesus Emiliano Castañeda Palacios, sobre las competencias comportamentales y funcionales de los Inspectores de Trabajo.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



[o haz clic aquí](#)



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Resumen de la
primera y segunda
temporada de 2022.**

Escucha las conclusiones y análisis de las conferencias transmitidas.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



[o haz clic aquí](#)



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Audiolibro en versión
podcast sobre glosario de
términos del trabajo y la
bioética.**

Consulta la multimedia de catálogo alfabetizado de las palabras y expresiones del trabajo y la bioética, junto con su significado y comentarios.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



[o haz clic aquí](#)



MINISTERIO DEL TRABAJO



Programa radial

El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Prevención
acoso laboral**

Escucha lo que necesitas saber sobre el acoso laboral, con Julia Amparo Ruiz Quiroga, coordinadora del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación de la Dirección Territorial de Bogotá.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



[o haz clic aquí](#)



El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo




Bioética y El Mundo del Trabajo

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

Ingresa aquí

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

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

El Mundo del Trabajo




Bioética y El Mundo del Trabajo

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

Ingresa aquí

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

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y La Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

DIALOGANDO SOBRE EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL

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

Ingresa aquí



GABRIEL IGNACIO GOMEZ MARIN

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

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

PROGRAMA RADIAL
El Mundo del Trabajo
Conferencias de los **Inspectores de Trabajo**
Primera temporada 2021

NUESTROS CONFERENCISTAS

 NATALIA CALDERÓN Biomédica Laboral	 FRANZ BARBOSA Directiva Humana Laboral	 ANA GARZÓN Consejera Laboral
---	---	---

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

Ingresa aquí

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



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

U2Piloto Red de Radio

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

El empleo es de todos Mintrabajo



SOCIAL MEDIA
 CHAT, MEDIA, SEARCH, SERVICE, ONLINE, MESSAGING, NETWORK, WORLD WIDE, PEOPLE, PHOTO, VIDEO, SHARE, TIME, USER, TAG, NEWS, FOLLOW, CONNECTIONS, CHECK, LIKES, VIDEO, ENTERTAINMENT, DOWNLOAD

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Piloto** CON LA MAGIA DIGITAL DE **JUAN DAVID PULIDO GÓMEZ**

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
www.unipiloto.edu.co/emisora/



Ingresa aquí

“El aliado que acompaña en la implementación virtual”

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

www.bioeticadeltrabajo.org



Bioética Laboral

Ingresa a:
bioeticadeltrabajo.org

Ingresa a Unipiloto Radio Online
 Sintonízanos en:
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>



Para mayor información

+57 300 574 78 11
 ggomez@mintrabajo.gov.co

CIENCIA LEGISLACIÓN SOCIAL
 FORMACIÓN DE FOMENTOS
Ética LABORAL
 NORMAS
 VALORES
 TRABAJO

El empleo es de todos Mintrabajo



EL MUNDO DEL TRABAJO

Programa radial
El Mundo del Trabajo

Escucha historias sobre la bioética laboral:
 El trabajo y la intimidad, procesos vitales en ambientes tecnológicos.



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

Ingresa aquí

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

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

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Diálogo con el Inspector de Trabajo, Franz Henry Barbosa Amaya, se refiere a la identificación de los delitos de trabajo forzoso.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Trámites Administrativos de Derecho Laboral Colectivo

Volanda Angarita Guacaner
 coordinadora del Grupo de Archivo Sindical de Mintrabajo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

La gobernanza de los conflictos laborales en Bogotá

Edgar Pinto,
 Director Territorial Bogotá del Ministerio del Trabajo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA
Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Principios del derecho de asociación y el sindicalismo

Entrevista, Gabriel Pérez Puentes de Confederación General del Trabajo (CGT), se refiere a los principios del sindicalismo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

CONOCE TODO SOBRE LAS INCAPACIDADES LABORALES

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Con Fabio de Jesús Ernesto Poveda Vargas, Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

ANÁLISIS DEL ARTICULO 53: EL ESTATUTO DEL TRABAJO

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

¿QUÉ ES LA ÉTICA PROFESIONAL Y PORQUÉ ES IMPORTANTE

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

Actualízate con Olga Beltrán César Camarero de la Oficina de Egresados de la Universidad Piloto de Colombia
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

En esta emisión, el gerente de Abastecimiento de Ecopetrol, Jaime Pineda Durán se refiere a las buenas prácticas laborales como orientación a los trabajadores

Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

JAIME PINEDA DURÁN
¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Los riesgos laborales por la tecnología y el trabajador digitalizado

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

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

Ingresar aquí

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Es acción, movimiento y vida. No es posible la vida sin trabajo.

ESCUCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

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

Ingresar aquí

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

DAÑOS A LA SALUD POR CAUSAS LABORALES

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

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

Ingresar aquí

Entérate sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales con Fabio Ernesto Poveda Vargas de la Subdirección de Inspección y Vigilancia del Ministerio de Trabajo.

ESCUCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

ESTRATEGIA DE GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

UNIVERSIDAD
U2 Piloto
 DE COLOMBIA

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

Ingresar aquí

EL DECRETO 688 DE 2021, CREA APOYO ECONÓMICO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA JÓVENES

Actualízate con Cesar Emiro Camargo Rodríguez de la Oficina de egresados de la Universidad Piloto de Colombia

ESCUCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.

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

Red de Radio

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

 [Ingresar aquí](#)

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**
[Ingresar aquí](#)

U2 Piloto Red de Radio

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

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

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial El Mundo del Trabajo y La Bioética Laboral

SECCIÓN SOBRE LOS COMPROMISOS PARA EL MEDIO AMBIENTE

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

 [Ingresar aquí](#)

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

 **JULIÁN SERNA GIRALDO**

U2 Piloto Red de Radio

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

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

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD DE COLOMBIA **Red de Radio**

FUNCIONES DE LAS JUNTAS REGIONALES NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

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

[Ingresar aquí](#)

Explicación de cómo se realiza la evaluación técnica - científica del origen y el grado de pérdida de la capacidad laboral de aquellas personas que hacen parte del Sistema General de Seguridad Social.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.

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

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

El empleo es de todos Mintrabajo

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Prevenición y erradicación del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador

Aida Stella Duarte Barrantes
funcionaria de la Subdirección de Protección Laboral de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.

www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y La Bioética Laboral

DESCUBRE EL BIOTRABAJO Y LA BIOLABORALIDAD

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

 **OCTAVIO ARCILA**

U2Piloto Red de Radio

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

El empleo es de todos

Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo

Actualízate con
Tito Martínez Ortiz
 conductor del programa.

 Ingresar aquí

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

 **Tito Martínez**

U2Piloto Red de Radio

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





El Mundo del Trabajo
Bioética Laboral

U2Piloto Red de Radio

Escúchala en:

- <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>
- <https://www.facebook.com/unipilotoradio>
- <https://twitter.com/Unipilotoradio>
- <https://tumblr.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-a133553/>

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

MINTRABAJO **U2Piloto**

División Territorial de Bogotá



El Mundo del Trabajo

U2Piloto

Ingresar a: virtual.unipiloto.edu.co
 Busca Bioética y el mundo del Trabajo
<http://virtual.unipiloto.edu.co/curso/view.php?id=1377>

Ingresar a Unipiloto Radio Online
 Sintonízanos en:
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>



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

MINTRABAJO **U2Piloto**

División Territorial de Bogotá

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMO HERRAMIENTA DE DIFUSIÓN DEL TRABAJO DECENTE

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

¿QUE ES LA INSPECCIÓN DE TRABAJO INTELIGENTE?

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

UNIVERSIDAD **U2 Piloto** DE COLOMBIA ÉTICA EN LA TRANSICIÓN DE LA ACADEMIA AL MUNDO DEL TRABAJO

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

CON JOSÉ ADOLFO CASTAÑEDA RAMÍREZ
 COORDINADOR DE PROYECCIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD PILOTO

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

Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El Mundo del Trabajo
 y la Bioética Laboral

Situación de las mujeres durante la revolución industrial

Ejercicio del derecho a la intimidad de las mujeres trabajadoras de la industria manufacturera textil durante la tercera revolución industrial, con la historia de las solteronas obreras de Fabricato (1933) y de la huelga de las hilanderas de Bello (1920).

Historias contadas por Tito Martínez Ortiz y Estefanía Gómez Castaño.

¡ESCÚCHENOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

U2 Piloto Red de Radio

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

Red de Radio

El Mundo del Trabajo

unipiloto

Ingresa a: virtual.unipiloto.edu.co
Busca Bioética y el mundo del Trabajo
<http://virtual.unipiloto.edu.co/course/view.php?id=1377>

Ingresa a Unipiloto Radio Online
Sintonízanos en:
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>



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

CIENCIA LEJISLACIÓN SOCIAL SEGURIDAD MERCADO DE TRABAJO
 ÉTICA LABORAL
 NORMAS
 VALORES TRABAJO

Red de Radio

U2 Piloto

Dirección Territorial de Bogotá

Organización Internacional del Trabajo

PROGRAMA RADIAL

El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Las Normas Internacionales del Trabajo

U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.org/online/>
Ingresar aquí

María Laura Fino
Especialista OIT

Jueves 10 y 17 de febrero 2022
12:00 p.m. - 1:00 p.m.

Conéctate
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintertrabajo

El empleo es de todos Mintertrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.org/online/>
Ingresar aquí

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO ASOCIADO AL TRABAJO

CONVERSATORIO
Ángela María Gómez Marín,
Directora de la fundación
construyéndonos

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintertrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.org/online/>
Ingresar aquí

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Inspectora de Trabajo: Ana Patricia Garzón Cadena, prevención de Riesgos Laborales en la minería y mejores prácticas

La fección no supera a la realidad, estremecedora historia jamás contada de los 33 mineros chilenos, el derrumbe de la mina San José de oro y plata, en Chile, en agosto de 2010, donde 33 trabajadores a unos 720 metros de profundidad quedaron atrapados durante 70 días. 17 días después del derrumbe, los mineros fueron encontrados con vida, y tras 33 días de perforaciones, fueron rescatados.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintertrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.org/online/>
Ingresar aquí

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

CONOZCA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN PARA LA VEJEZ CON INGRESO ECONÓMICO

Explicación del Piso de Protección Social por **Fran Michel Charrys Trujillo** Director Regional de Bogotá de Colpensiones

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.org.co/programas/

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Comenza los servicios de los centros de atención laboral, asesoría legal y psicológica para trabajadores de caña de azúcar, puertos, flores y palma de aceite.

Entrevista a **Andrés Vera Esobarí**, Escuela Nacional Sindical.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.org.co/programas/

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

PREVENCIÓN CON ESTAFAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Todo lo que necesitas saber sobre las agrupadoras ilegales, con la entrevista a Antonio Jose García Betancur, Gerente de la Federación Colombiana de Entidades Autorizadas para la Afiliación a la Seguridad Social Integral de los Trabajadores Independientes - FEDECOLTIA.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.org.co/programas/

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

TRANSICIÓN DEL MUNDO DEL ESTUDIO AL MUNDO DEL TRABAJO

Dialogo con **Jesús Emiliano Castañeda palacios** consultor empresarial

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
http://www.unipiloto.org.co/programas/

Programa radial El Mundo del Trabajo y la Bioética Laboral

Conozca el mecanismo de protección para el trabajador informal o por horas y que no alcanza a cotizar a pensiones

Explicación del Piso de Protección Social: Director regional de Bogotá de Colpensiones, **Fran Michel Charris Trujillo**

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



U2 Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/online/>
Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

Todo lo que necesitas saber sobre los beneficios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.

Diálogo Con
Jennifer Villabon Peña,
Coordinadora Grupo de Función Coactiva o de
Policía Administrativa de la Dirección Territorial
de Bogotá del Ministerio de Trabajo.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

es de todos



U2 Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/online/>
Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

PROGRAMA ESPECIAL SOBRE
TRATA DE PERSONAS CON
FINES DE TRABAJO FORZOSO

Charla con
Rocío Urón Durán,
Coordinadora nacional de lucha contra la
trata de personas de la oficina de
Naciones Unidas Contra la Droga
y el Delito - UNODC.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



ACOSSET
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

U2 Piloto
Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/online/>
Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

Las empresas de servicios temporales
son la solución al trabajo
formal flexible en Colombia.

Diálogo con
Miguel Pérez,
presidente de ACOSSET.

¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P. M.
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



Programa radial
El mundo del trabajo
y la Bioética Laboral

**¿Qué entendemos hoy por
bioética y cuál es su relación
con los derechos laborales?**

Es un movimiento mundial en pro de la vida y como
una ética aplicada al trabajo digno y decente.

Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.

[o haz clic aquí](#)

U2 Piloto
Red de Radio

www.bioeticadeltrabajo.org



Nociones básicas de derecho laboral

Entrevista a Sandra Lara Chantre, inspectora de trabajo, sobre los derechos mínimos e irrenunciables dentro del vínculo laboral.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



El trabajo como sistema vivo y su relación con la tecnología e intimidad

¿Cómo interactúan el derecho al trabajo, la tecnociencia, el trabajo y la intimidad como procesos vitales?



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



Relación entre biología, derecho y trabajo

Entrevista a Plubio Niño Niño, Director de la corporación Colegio Mayor de Cultura y Ciencias, sobre como la biología puede resignificar al trabajo



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



La estructura social de las hormigas como referente del biotrabajo.

Historias y ejemplos sobre la biolaboralidad, contadas por Estefanía Gómez Castaño.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio

El simple es de todos. Monstruología



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •

Audio libro digital en versión pódcast

Difusión de la bioética y de la normatividad de los derechos fundamentales del trabajo y de la política de trabajo.

Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •

Historia de la empresa que redujo la jornada laboral a cuatro días.

Entrevista a Roberto Cutiérrez - Gerente de jabones Hada, sobre la flexibilidad de la jornada laboral.



Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •

Reconocimiento de derechos laborales a trabajadoras sexuales en estado de gestación, el derecho del que esta por nacer, el fuero materno y el mínimo vital.

Jurisprudencia laboral. Sentencia de la Corte Constitucional. T-629/10. Acción de tutela instaurada contra bar discoteca / igualdad en la constitución.

Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •

Corte Constitucional reconoce derechos laborales a la modelo webcam

Sentencia t-109/21.
Acción de tutela formulada por fantina contra pedro blanco, sobre la vulneración de los derechos fundamentales.

Garantías laborales de trabajadora sexual que fue desvinculada como una medida para proteger el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar.

Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.

 o haz clic aquí

U2Piloto Red de Radio



programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •

**Especial sobre
derechos fundamentales.**

- Impulso al trabajo para los adultos mayores.
- Ley de "segundas oportunidades". Incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada.
- El servicio doméstico.

Escucha a Mauricio Rubiano Bello, director de derechos fundamentales del trabajo, del Ministerio del Trabajo.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**La ética
ciudadana**

Reflexionando con Álvaro Pedraza Osorio sobre una filosofía en valores para el trabajador latinoamericano.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



Aplicación de la Ley 1901 y el Decreto 2046 de 2019, creando la condición legal empresarial de beneficio e interés colectivo.

Impacto en la dimensión de prácticas laborales.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



**Como incorporar los
universales al trabajo**

Explicación de Sara Caicedo, consultora de la empresa Me Empleo 4.0, sobre la aplicación de la ética laboral.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

U2 Piloto

Red de Radio



Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



Valores y principios éticos
fundantes para el mundo del
trabajo y la convivencia social.

Diálogo con Álvaro Pedraza,
desde una mirada bioética



Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.



[o haz clic aquí](#)

U2Piloto Red de Radio



Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral



**¿Qué es la licencia
de paternidad?**

Nuevas normas sobre las licencias de
paternidad, entrevista a
Alexander Bustamante Toro,
presidente del Colegio de Juristas
del Quindío.



¡ESCÚCHANOS! LOS JUEVES DE 12:00 A 1:00 P.M.
www.bioeticadeltrabajo.org

U2Piloto Red de Radio

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online
www.unipilotoradio.org
Ingresa aquí



**COLEGIO DE JURISTAS
DEL QUINDÍO**



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •



La cotización a pensión
para los trabajadores
informales

Conversatorio con Fran Charrys, Director
regional de Colpensiones sobre los beneficios
económicos periódicos, como mecanismo de
protección en la vejez.



Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.



[o haz clic aquí](#)

U2Piloto Red de Radio



MINISTERIO DEL TRABAJO

Programa radial
El mundo del trabajo
• y la Bioética Laboral •

**La seguridad y
la salud en el trabajo**

Entrevista a Adriana Solano,
presidenta del Consejo
Colombiano de Seguridad.



Todos los jueves
12:00 m. a 1:00 p.m.



[o haz clic aquí](#)

U2Piloto Red de Radio



¿Qué pasará con los contratos de prestación de servicios?

Escuche la entrevista completa con el experto en contratación pública, Álvaro Mejía Mejía.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

UNIVERSIDAD **U2** Piloto Red de Radio



La Bioética aplicada en el trabajo

Conferencia de Jaime Durán García, decano de Ingeniería Mecatrónica de la Universidad Piloto de Colombia.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

UNIVERSIDAD **U2** Piloto Red de Radio



El estatuto del trabajo

Diálogo con Alexander Bustamante Toro, presidente del Colegio Quindiano de Juristas, sobre la aplicación del Artículo 53 de la Constitución Política.



Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

UNIVERSIDAD **U2** Piloto Red de Radio



Historia del Colegio Nacional de Inspectores de Trabajo y Servidores Públicos

Conversatorio con los Inspectores de Trabajo Román Ernesto Díaz Jiménez e Iván Alfredo Ortiz Rodríguez.

Todos los jueves

12:00 m. a 1:00 p.m.



o haz clic aquí

UNIVERSIDAD **U2** Piloto Red de Radio



PROGRAMA INSTITUCIONAL
**BIOÉTICA LABORAL
Y EL MUNDO
DEL TRABAJO**

CONSÚLTELO EN:
 <http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>

 El empleo
es de todos Mintrabajo

 UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

10. BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS

Ceremonia de grado para la entrega de diplomas del curso "Habilidades comunicativas". Dictado por Estefania Gomez Castaño – Julio 2025 - Escuela Nacional de Carabineros "Alfonso López Pumarejo

Con una entrevista radial sobre las normas internacionales del trabajo año 2022, a Maria Laura Fino, Especialista de la OIT.

Diario Palmira hoy, Ángela María Guzmán, 8 de mayo de 2004.

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

Gomez Marin Gabriel Ignacio. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004. Palmira. Valle del Cauca

Imagen de la proyección social y difusión de la bioética laboral, 2007–2013. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 200).

Imagen: Inspección laboral a niños trabajadores en el Valle del Cauca, 2003. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

Imagen: Interacción con la comunidad trabajadora, apoyando un trabajo sostenible y ecológico, defendiendo los derechos humanos laborales, realizando una intervención del Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo, en la crisis de los trabajadores del sector floricultor, 2010. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

Imagen: Práctica pedagógica (Taller de Bioética y Trabajo), Universidad Piloto, 2010. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004)

Imágenes de la interacción social y académica de la bioética del trabajo, 2008–2012. (Archivo fotográfico, Gómez Marín 2004).

Mesa técnica en el año 2024. Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales. Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público.

Nw, G., & Nw, G. (2024, 26 abril). ¿Qué es salud ocupacional? www.sanitco.com.
<https://www.sanitco.com/blog/nwarticle/41/3/que-es-salud-ocupacional>

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.

Reseñas institucionales de los libros sobre la bioética del trabajo

RECURSOS ELECTRÓNICOS

¿Qué se debe tener en cuenta antes de firmar un contrato? Tu guía definitiva para novatos en el mercado laboral. (s. f.). <https://www.trabajandoenti.com/blog/que-tener-en-cuenta-antes-firmar-contrato-laboral-guia-definitiva>

2025 Softland Inversiones S.L. Todo lo que debes saber sobre la reforma laboral en Colombia. Obtenido 13/ 07/2025. <https://softland.com/co/reforma-laboral-colombia-actual-gobierno/>

Admin, & Admin. (2023, 8 marzo). PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. <https://blog.previntegral.com/es/noticias/perspectiva-de-g%C3%A9nero-en-la-prevenci%C3%B3n-de-riesgos-laboraless>

Colpensiones. Obtenido 18/08/2025.

<https://www.colpensiones.gov.co/sistemadeproteccion/beneficios.html>

Departamento Nacional de Planeación. Obtenido 11/08/2025:

https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/erradicacion-del-trabajo-infantil.aspx

El rol de la innovación tecnológica en la seguridad privada: herramientas para un mundo más seguro. (s. f.). Revista Innovación Seguridad.
https://revistainnovacion.com/nota/12263/el_rol_de_la_innovacion_tecnologica_en_la_seguridad_privada_herramientas_para_un_mundo_mas_seguro/

Empresa Peruana de Servicios Editoriales S. A. EDITORA PERÚ. (2015, 13 junio). Defensoría pide al Congreso sancionar severamente explotación laboral infantil.
<https://andina.pe/agencia/noticia-defensoria-pide-al-congreso-sancionar-severamente-explotacion-laboral-infantil-560629.aspx>

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->

Estos son los errores más comunes que comete un colombiano al momento de firmar un contrato laboral. INFOBAE. Obtenido 29/ 09/2025.
<https://www.infobae.com/colombia/2025/08/13/estos-son-los-errores-mas-comunes-que-comete-un-colombiano-al-momento-de-firmar-un-contrato-laboral-leer-es-clave-para-proteger-derechos/>

Home, el documental que te explica como pocos las razones del cambio climático: ¿Obtenido 24/07/2025.
http://www.bolivarhoy.com.ar/leernoticias.php?id=15394&t=home_el_documental_que_te_explica_como_pocos_las_razones_del_cambio_climatico

Incluir a los migrantes en la recuperación de la COVID-19. (2022, 15 febrero). Undp. Recuperado 4 de diciembre de 2025, de <https://www.undp.org/es/blog/incluir-los-migrantes-en-la-recuperacion-de-la-covid-19>

Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2021. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

<https://doi.org/10.37774/9789275324455>.

Jaime, H. (2025, 25 noviembre). Guía sobre la licencia de maternidad en Colombia. Pandape. <https://www.pandape.com/blog/licencia-de-maternidad-en-colombia/>

Jairo Humberto Restrepo Zea | profesor de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia. Periódico UNAL. Obtenido 4/08/2025.

<https://periodico.unal.edu.co/articulos/asi-ha-evolucionado-el-sistema-de-salud-en-colombia/>

Juancnagal. (2014, 19 mayo). BIOÉTICA Y DERECHOS HUMANOS 2a parte.

Emergencia Vital. <https://emergenciavital.org/2014/05/19/bioetica-y-derechos-humanos-2a-parte/>

La Inspección de Trabajo Inteligente. Gabriel Ignacio Gomez Marin. La bioética del Trabajo. Autoedición. Compucopiamos. 2004.

Mesa técnica en el año 2024. Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Riesgos Laborales. Guía para la inclusión del Enfoque de Género en el SG-SST para el Sector Público.

Ministerio de Salud. Página web. Obtenido 7/10/2024:

https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/todos.aspx?View=%7B33cd7de6-6d6a-46f4-9185-527c9c226b29%7D&SortField=Tem_x00e1_tica&SortDir=Asc

Ong, E. (2020, 6 enero). Estrategias para acabar con el trabajo infantil. El Blog de Educo. <https://www.educo.org/blog/estrategias-para-acabar-con-el-trabajo-infantil>

Periodico. Unal (s.f). Así ha evolucionado el sistema de salud en Colombia. Recuperado de: <https://periodico.unal.edu.co/articulos/asi-ha-evolucionado-el-sistema-de-salud-en-colombia/>

Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

Porto, J. P. (2024, 6 junio). Cohesión social - Qué es, definición, importancia y ejemplos. Definición de. <https://definicion.de/cohesion-social/>

Programa “Asegurando la Salud en el Trabajo” por la Institución Educativa Distrital INEM Francisco de Paula Santander en convenio con el Fondo de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Obtenido 25/08/2025 <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/cartillas/cartilla-asegurando-la-salud-en-el-trabajo.pdf>

Red Nacional de emisoras universitarias. Obtenido 24/ 07/2024: <https://sites.google.com/a/radiouniversitaria.org/rruc/red-de-radio-universitaria-de-colombia>.

Rodríguez, P. (2025, 30 octubre). ¿Cómo funciona el sistema de salud en Colombia? | Blog CUC. CUC UNIVERSIDAD DE LA COSTA. <https://virtual.cuc.edu.co/blog/como-funciona-el-sistema-de-salud-en-colombia>

Ruiz, J. V. (s. f.). Los mayores de España piden que la lucha contra el edadismo comience desde el Gobierno. GNDIARIO. <https://www.gndiario.com/lucha-gobierno-erradicar-edadismo>

Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

Teniendo como una sus fuentes el periódico “El Espectador. G. I. Gomez Marin. La bioética laboral. Obtenido 11/09/2025: <https://bioeticadeltrabajo.org/>

Universidad Europea, Universidad presencial (Madrid, Valencia, Alicante, Canarias, Málaga) y Online. (2024, 4 noviembre). Ética empresarial: ¿qué es y por qué es importante? Universidad Europea. <https://universidadeuropea.com/blog/etica-empresarial/>

Walter Hugo Caporella. Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. VIII Congreso Internacional en Gobierno,

Administración y Políticas Públicas GIGAPP. (Madrid, España) 2017. Obtenido 17/11/2025. https://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/abs_48_1503452223GIGAPP2017-PONENCIA.pdf

Webmaster, ASOCAJAS. Obtenido 9/09/ 2025. <https://asocajas.org.co/cajas-de-compensacion-familiar-70-anos-de-trabajo-por-el-cierre-de-brechas-sociales-y-la-formalidad-del-pais/>

11. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

¿A cuántos y a quiénes?	18
¿A quién o quiénes va dirigida?.....	16
¿Cuál es el objetivo?	16
¿Cuál es el porcentaje de cotización en salud para los trabajadores independientes en 2025?.....	44
¿Cuál es el proceso líder?	14
¿Cuál es la relación entre trabajo, salud y medio ambiente?	42
¿Cuál es la relación entre y los factores protectores y de riesgos de la salud en los trabajadores?.....	64
¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad?	15
¿Cuál fue la utilidad?	22
¿Cuáles fueron las etapas o fases?	19
¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?	23
¿De cuánto tiempo es la licencia de maternidad?	88
¿En qué periodo se implementó?	15
¿La Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas han sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?.....	21
¿Por qué puede considerarse innovadora?	22
¿Qué beneficios generó?	17
¿Qué metodología se usó?	19
¿Qué nombre describe mejor?	14
¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó el proceso?	14
¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación?	20
¿Quiénes pueden ser beneficiarios del cotizante en salud?	67
¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollarlas?.....	21

Afiches.....	145
Andrés Felipe Sierra Samacá.....	127
Angie Julieth García Echavarría.....	120
Beneficios para los jóvenes del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.....	41
Beneficios para los trabajadores(as) informales del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.....	83
Beneficios para población rural del sistema de protección social integral para la vejez, establecido por la ley 2381 de 2024.....	63
Buenas prácticas y lecciones aprendidas.....	13
Cambios en la reforma laboral para mejorar la relación entre contratistas y contratantes.....	40
Cesar Augusto Duran Camacho.....	117
Conceptos de ética empresarial.....	89
Conceptos de la bioética laboral.....	34
Conferencistas.....	104
Desafíos del mercado laboral y de los trabajadores jóvenes.....	91
Diana Rodríguez.....	114
Director del programa.....	102
Efectos del edadismo.....	55
El desafío del envejecimiento y la seguridad social.....	69
El sueño de escribir un libro.....	129
Enlace soportes y evidencias.....	32
Enlaces de interés.....	30
Epílogo.....	128

Estefanía Serna Ramírez.	118
Estos son los errores más comunes que comete un colombiano al momento de firmar un contrato laboral: leer es clave para proteger derechos.....	73
Evolución del sistema de salud en colombia.	36
Financiación pública del sistema de seguridad social.	79
Firmar acuerdos sin analizar cada detalle puede derivar en pérdida de beneficios, conflictos legales y renuncia inadvertida a derechos fundamentales.	95
Formación para el trabajo.....	81
Galería.....	133
Gestión de servicio al ciudadano la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social.	86
Glosario de ética empresarial.....	68
Herramientas publicas para prevenir el trabajo infantil.....	60
Inspectores de trabajo del ministerio de trabajo.	103
intervención Carmen Sofia Tamara Ochoa.	77
intervención Estefanía Gómez Castaño.	33
Intervención Nicolas Gómez Castaño.	56
Jessica Johana Quiroz Castro.....	121
Jorge Amaury Gomez Ramirez.	116
Links relacionados.....	110
Luciano Grisales Londoño.....	125
Luz Angélica Serna Camacho.	115
Mapa de procesos de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social.	66
María J. Beltrán De Pérez.	124

Martha Janneth Peralta Camacho.	122
Nora Esperanza Henao Ávila.	123
Obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores relacionados con el riesgo laboral y genero.....	96
Obligaciones del empleador relacionados con el riesgo laboral y genero.	74
Prevención del trabajo infantil.....	38
Principales ajustes y cambios al sistema del sistema de salud en Colombia.	58
Principios relacionados con el riesgo laboral y genero.	52
Prologo.	11
Protección a la mujer y a la diversidad en la reforma laboral.	57
Protección a la mujer y a la diversidad en la reforma laboral.	62
Protección a la mujer y a la diversidad en la reforma laboral.	78
Protección a la mujer y a la diversidad en la reforma laboral.	82
Protección de la salud laboral.....	84
Protección de la seguridad social de los trabajadores migrantes.	48
Red de bioética y trabajo.	101
Relaciones laborales y bioética enfoque bioético segunda parte.	75
Relaciones laborales y bioética, derecho y bioética.	97
Relaciones laborales y bioética. Enfoque bioético, primera parte.	54
Repercusiones y desafíos migratorios para la seguridad social.	71
Reseña bibliográfica.	28
Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia.	130
Respuestas para respaldar la cohesión social.	46
Sergio Hernán Ruiz Galindo.	119

Subsidio escolar.	45
Tipo de contrato firmado también determina la estabilidad y los beneficios a los que se accede.....	50
Transición tecnológica y la seguridad social.....	93
Tres estrategias para reducir el edadismo.....	76
Tres recomendaciones para la acción contra el edadismo.....	99
Ugpp en el marco del proceso de fiscalización.....	43
Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral.	26

ESTEFANÍA GOMEZ 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.



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



Apple Podcasts



Listen on Google Podcasts



ISBN 958 - 33 - 5666 - 2



9 789583 356667