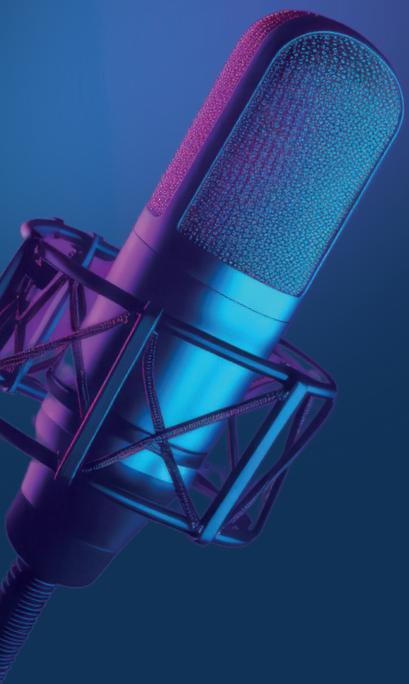




Luciano Grisales

Director de la Unidad de Gestión
Pensional y Parafiscales (UGPP)

Audio libro

Relacionamiento y sostenibilidad de la seguridad social y pensional



Gabriel Ignacio Gómez Marín | Andrés Felipe Sierra Samaca

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.

Andrés Felipe 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.

Tomo 1: Podcast Conferencistas

Tomo 2: Podcast Estefanía Gomez Castaño y Nicolas Gomez Castaño

Tomo 3: Podcast Carmen Sofia Tamara y Tito Martinez Ortiz

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. Bioética Ambiental. Podcast de Tito Martinez Ortiz, Sandra Marcela Meneses y Rafael Gomez Martinez.

24ª Edición. Relacionamiento y sostenibilidad de la seguridad social y pensional. Segunda 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: UGPP*

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

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:

Orlando 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 GESTIÓN 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.....	9
2. BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS.	11
2.1. ¿Qué nombre describe mejor?.....	12
2.2. ¿Cuál es el proceso líder?.....	12
2.3. ¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó el proceso?	12
2.4. ¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad?.....	13
2.5. ¿En qué periodo se implementó?	13
2.6. ¿A quién o quiénes va dirigida?.....	14
2.7. ¿Cuál es el objetivo?.....	14
2.8. ¿Qué beneficios generó?.....	15
2.9. ¿A cuántos y a quiénes?	16
2.10. ¿Qué metodología se usó?	17
2.11. ¿Cuáles fueron las etapas o fases?	17
2.12. ¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación?	18
2.13. ¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollarlas?	19
2.14. ¿La Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas han sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?	19
2.15. ¿Por qué puede considerarse innovadora?	20
2.16. ¿Cuál fue la utilidad?	20
2.17. ¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?	21
2.18. Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral.	24
2.19. Reseña bibliográfica.	26
2.20. Enlaces de interés.	28
2.21. Enlace soportes y evidencias.....	30

3. DIÁLOGO CON EXPERTOS DEL MUNDO DEL TRABAJO.....31

3.1.	La UGPP y su compromiso con la cultura de la contribución y la igualdad de género.	32
3.2.	UGPP y los aportes parafiscales.	38
3.3.	UGPP y los beneficios de la formalización para trabajadores, empleadores e independientes con respecto a la seguridad social.	41
3.4.	Editorial y balance de gestión del director territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo.	50
3.5.	Aportes a pensión.	55
3.6.	Riesgos laborales: prevención y cobertura para un entorno de trabajo seguro.	61
3.7.	Labor de la UGPP y desmitificar su función.	69
3.8.	Guía esencial del sistema de seguridad social integral para trabajadores independientes en Colombia.	77
3.9.	Subsidio familiar: derechos y beneficios para los trabajadores.	79
3.10.	Brechas de género en el sistema de seguridad social: un diagnóstico necesario.	88
3.11.	Datos de brecha de género – informe UGPP.	96
3.12.	Errores comunes en los aportes al SSSI y cómo evitarlos.	103
3.13.	Riesgos laborales con enfoque de género.	112
3.14.	UGPP: datos de brecha de género – informe UGPP.	119
3.15.	Edadismo.	126

4. RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO.129

4.1.	Director del programa.	130
4.2.	Inspectores de trabajo del ministerio de trabajo.	131
4.3.	Conferencistas.	132
4.4.	Links relacionados.	138
4.5.	Diana Rodríguez.	142
4.6.	Luz Angélica Serna Camacho.	143

4.7.	Jorge Amaury Gomez Ramírez.....	144
4.8.	Cesar Augusto Duran Camacho.	145
4.9.	Estefanía Serna Ramírez.	146
4.10.	Sergio Hernán Ruiz Galindo.....	147
4.11.	Angie Julieth García Echavarría.	148
4.12.	Jessica Johana Quiroz Castro.	149
4.13.	Martha Janneth Peralta Camacho.	150
4.14.	Nora Esperanza Henao Ávila.....	151
4.15.	María J. Beltrán De Pérez.	152
4.16.	Luciano Grisales Londoño.	153
4.17.	Andrés Felipe Sierra Samacá.	155
5.	EPILOGO.....	156
5.1.	El sueño de escribir un libro.	157
5.2.	Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia.....	158
6.	GALERÍA.....	161
7.	AFICHES	173
8.	BIBLIOGRAFÍA.	193
9.	ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.....	200

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 UGPP 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 María 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 trasgado 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.



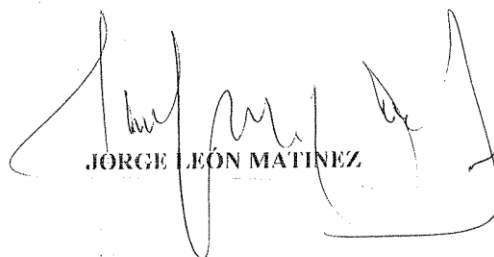
REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL

EL SUSCRITO PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA BIBLIOTECA
JORGE BEJARANO.

CERTIFICA:

Que 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 Marín 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 MATINEZ

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.



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

Podcast en RSS.com



SPOTIFY: El mundo del trabajo y la
bioética laboral:



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. DIÁLOGO CON EXPERTOS DEL MUNDO DEL TRABAJO.

3.1. LA UGPP Y SU COMPROMISO CON LA CULTURA DE LA CONTRIBUCIÓN Y LA IGUALDAD DE GÉNERO.



INTRODUCCIÓN.

EL DINERO.

Información para tener en cuenta:

1. El origen del dinero de casa. Nuestros padres van todos los días a trabajar, a cambio reciben un salario con el que pueden pagar nuestra educación, alimentación, médicos o vivienda. El dinero que ganan se puede depositar en el banco en una cuenta para gastos o para ahorros, así se puede guardar de manera segura por si se necesita para más tarde. Ahorrar también puede ser reciclar o reutilizar los productos que compramos. Todo con lo que nos vestimos, utilizamos en el colegio, comemos o jugamos tienen un valor que pagamos con lo que nuestros padres ganan por trabajar.
2. Como pagar el dinero que gastamos. Podemos pagar en efectivo con billetes o monedas, a través de internet desde nuestro ordenador o teléfono móvil utilizando una tarjeta de crédito o una cuenta de ahorros, las tarjetas crédito o débito también se pueden usar para pagos presenciales.
3. Ahorro vs Gasto Cuando se tiene dinero no es necesario salir a gastarlo enseguida, se puede guardarlo para cosas importantes que se requieran en el futuro. Es mejor ahorrar una cantidad modesta todos los meses que cantidades más abultadas de forma esporádica. La vida es una carrera de fondo, la regularidad en el ahorro es lo que te llevará a la meta con éxito. No desestimes cantidades pequeñas de ahorro por considerarlas irrelevantes: producen milagros en el largo plazo si se ahorran de manera constante. Prográmate para iniciar a ahorrar desde el primer día de tu primer empleo, as un pequeño esfuerzo por guardar una parte de esos pesos para el futuro. No tiene que

ser una parte sustancial del salario, pero si comenzamos desde el principio a reservar una porción del sueldo al ahorro habrás dado uno de los pasos más importantes y responsables de tu vida.

4. Ahorros obligatorios: Adicional a tu ahorro personal, la empresa para la que trabajes descontara parte de tu salario para depositarlo en un fondo de ahorro pensional que te permitirá asegurar el ingreso básico que necesitaras para cuando llegues a una edad que te permita retirarte. Esta empresa también descontara una parte de tu salario para el pago de tus servicios de salud. Es importante que te asegures que tu empleador lo haga por qué es lo único que va a asegurar tu seguridad financiera y de servicios de salud cuando llegues a la edad de tus abuelos. Si en tu vida creas alguna empresa recuerda que tienen la obligación de aportes a ahorro a pensión y salud con tus colaboradores.²⁶

¿Qué es la UGPP y cuál es su papel en el sistema de seguridad social en Colombia?

La UGPP fue creada en el año 2007, mediante la Ley 1151, con dos grandes objetivos, uno, garantizar el correcto y oportuno pago en el Sistema de la Protección Social. Recordemos que no existía en el país una entidad que hiciera esta gestión, y por eso hoy vemos que muchas personas están teniendo problemas para alcanzar su pensión, debido a que no conocía la necesidad de realizar este aporte y que no sabían si sus empleadores lo realizaban correctamente, por eso la importancia de esta entidad en el tema de Seguridad Social. Estamos buscando que la gente se consciente de que la seguridad social es un beneficio para todos, no sólo para ti, sino para tu núcleo familiar. El otro objetivo es el reconocimiento de los derechos pensionales, pero no de todas las entidades públicas, sólo de las entidades liquidadas, como por ejemplo Puertos de Colombia, Caja, agrarias, algunos ministerios, que por situaciones administrativas tenían un gran pasivo pensional, que era inmanejable, entonces aparece la UGPP para revisar y mes a mes liquidar esos pensionados que son alrededor de 300,000. Recientemente, de hace unos años para acá se nos asignó otra tarea, acompañar al Gobierno Nacional en programas sociales para la formalización del empleo e incentivar la creación de nuevo empleo.

²⁶ UGPP. Página web, sección educativa. Recuperado 3/08/2025: <https://www.ugpp.gov.co/>

¿Cómo promueven esa cultura de la contribución?

Contamos con varias estrategias. Por un lado, realizamos acciones pedagógicas y de acompañamiento para que los aportantes se sensibilicen de los beneficios y la importancia de aportar al Sistema de la Seguridad Social. Por otro lado, también adelantamos labores de fiscalización para identificar quienes no están cumpliendo o lo están haciendo de manera errónea y así garantizar que corrijan y lo hagan correctamente. Nuestro enfoque está en construir confianza con la ciudadanía, para que comprendan que aportar al sistema no es solo un deber legal, sino un acto de corresponsabilidad social. Sabemos que la UGPP también está trabajando en temas de igualdad de género.

¿Nos puede contar un poco más sobre eso?

Desde el año 2022, la UGPP se sumó al programa Equipares Público, que es una estrategia liderada por las Naciones Unidas. Este programa otorga un sello de certificación a las entidades públicas que implementan acciones concretas y sostenidas para cerrar brechas de género y promover la igualdad tanto dentro de la entidad como en el cumplimiento de su misión.

En 2024 retomamos con fuerza este proceso, y hoy podemos decir con orgullo que estamos avanzando en la implementación de un Plan Institucional de Igualdad de Género, con medidas claras para generar un entorno laboral más justo, inclusivo y seguro, y para incorporar el enfoque de género en nuestras acciones misionales.

¿Existe brecha de género en la seguridad social?

Uno de los pilares fundamentales para avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito laboral y en la protección social es reconocer que el sistema de seguridad social no es neutral al género. Existen desigualdades estructurales que afectan especialmente a las mujeres. Por ejemplo: tienen trayectorias laborales más fragmentadas por las tareas de cuidado, o trabajan en sectores informales sin acceso a seguridad social, enfrentan brechas salariales y, por ende, cotizan menos o en menor monto. Esto tiene un impacto directo en su acceso a pensiones, salud y otros beneficios del sistema.

¿Qué hace la UGPP, desde su misionalidad, para enfrentar esa brecha de género?

Desde la UGPP entendemos que para enfrentar las brechas de género en el sistema de seguridad social es clave conocerlas con precisión y con datos confiables. Por eso, una de nuestras principales herramientas es el monitoreo constante de la información de aportes al sistema, a través de la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, o PILA. Esta información la procesamos con otras fuentes y construimos el Tablero de Control, disponible en nuestra página web, donde cualquier persona puede consultar datos desagregados por tipo de aportante (dependiente o independiente), actividad económica, ubicación geográfica y, algo fundamental, por género.

Esto es valioso para la ciudadanía en general —que puede entender mejor cómo está estructurado el sistema—, y para la academia, los centros de investigación, y quienes diseñan políticas públicas o programas sociales. Contar con esta información permite, por ejemplo, identificar en qué sectores o regiones hay menor participación de las mujeres como aportantes, o dónde se concentran las mayores brechas, y a partir de ahí construir estrategias más efectivas e inclusivas.

Un ejemplo claro de cómo esta información se traduce en acción concreta es el programa Empleos para la Vida, liderado por el Ministerio del Trabajo. Este programa busca fomentar la contratación formal de poblaciones históricamente excluidas del mercado laboral, como mujeres mayores de 28 años, jóvenes, personas con discapacidad y poblaciones diversas. Lo interesante es que reconoce las brechas de género, estableciendo un mayor porcentaje de subsidio para la contratación de mujeres: los empleadores reciben el 20% de un salario mínimo por cada mujer mayor de 28 años contratada, frente al 15% para los hombres en ese mismo rango de edad.

La UGPP tiene un rol fundamental en este programa: somos responsables de verificar, a través de la PILA, que las personas contratadas estén efectivamente afiliadas al sistema de seguridad social. Esa validación es la base para que el Ministerio del Trabajo pueda hacer los giros de los subsidios. Solo en los primeros 10 ciclos del programa, entre enero y octubre de 2024, hemos contribuido a que se validen los subsidios para más de 54.050 mujeres cotizantes mayores de 28 años. Este tipo de iniciativas muestran cómo el trabajo

interinstitucional, con enfoque de género y basado en datos confiables, puede contribuir de forma concreta a cerrar brechas, promover el empleo formal y avanzar hacia un sistema de protección social más justo e inclusivo.

Un mensaje final.

A todas las personas que nos escuchan quiero recordarles que la seguridad social es un derecho y un pilar fundamental de una sociedad más justa. Desde la UGPP trabajamos cada día para que ese derecho sea una realidad para todos y todas, promoviendo la legalidad, pero también la equidad. Y estamos convencidos de que avanzar en igualdad de género también es avanzar en justicia social. Muchas gracias.



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

ABC del Sistema de Seguridad Social Integral
Escucha a una experta de la Dirección de Parafiscales
de la UGPP explicar todo sobre el SSSI. ♡



Invitada:
Claudia Alejandra Caicedo Borrás
Subdirectora Jurídica de Parafiscales de la UGPP

Sintonízanos Unipiloto Radio Online

**Trabajo**

**UGPP**

**U2**
UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

**Red de Radio**
Universitaria de Colombia

3.2. UGPP Y LOS APORTES PARAFISCALES.



INTRODUCCIÓN.

¿QUÉ ES Y CÓMO SE COMPONE EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL?

El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana. La Seguridad Social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y es prestado por entidades públicas y privadas. Evita desequilibrios económicos y sociales, que al no tenerse en cuenta significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como enfermedad, accidentes, maternidad o desempleo, entre otras. El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se compone de los sistemas: Pensiones, salud, riesgos laborales y servicios sociales complementarios. A continuación, explicaremos cada uno: Sistema General de Pensiones: Tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas en la Ley 100 de 1993. También propende por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones. Está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten. El primero es el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida que es de carácter público y es administrado por Colpensiones. El segundo es el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, que es de carácter privado y es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías. Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS). Tiene por objeto regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio a toda la población, en todos los niveles de atención. Es operado por las

Entidades Promotoras de Salud (EPS-S) y la prestación del servicio está a cargo de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPSS). Sistema General de Riesgos Laborales (ARL). Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles como consecuencia del trabajo que desarrollan. Su financiación proviene de la cotización obligatoria, determinada por el nivel de ingreso y la clasificación del riesgo.

¿Qué es el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia?

¿Cuál es el propósito y que riesgos sociales busca cubrir es el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia?

¿Cuáles son las diferencias entre el Seguridad Social Integral en Colombia y el Sistema de Protección Social?

¿A quién está dirigido el Sistema de Seguridad Social Integral y es obligatorio para todos?

¿Qué es el Sistema de Seguridad Social Integral y quienes lo integran?



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

Beneficios de la formalización para trabajadores, empleadores e independientes

La formalización no es un gasto, ¡es una inversión en tu futuro! Descubre los increíbles beneficios que obtienes al estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral.



Invitada:
Luz Angélica Serna Camacho
Asesora - Subdirección Jurídica de Parafiscales de la
Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Sintonízanos Unipiloto Radio Online



3.3. UGPP Y LOS BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN PARA TRABAJADORES, EMPLEADORES E INDEPENDIENTES CON RESPECTO A LA SEGURIDAD SOCIAL.



La formalización laboral se entiende como el desarrollo y la ejecución de las relaciones de prestación de servicios subordinadas, basadas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país.

De otro modo la formalización se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias, a través de:

- Una remuneración mínima.
- Respeto por unos derechos mínimos irrenunciables, en concordancia con los derechos humanos.
- La seguridad y la protección en el lugar de trabajo.
- La protección social para las personas que no tienen capacidad de pago, garantizando así el acceso a salud por medio del régimen subsidiado, y a la protección para la vejez a través de los Beneficios Económicos Periódicos.
- Acceso a la seguridad social que permite el bienestar propio y familiar.
- Derecho de asociación, para expresar las opiniones o inconformidades en el contexto de dialogo social.

¿Qué significa estar formalizado en el SSSI?

Estar formalizado en el contexto del SSSI (Sistema de Seguridad Social Integral) en Colombia significa que una persona o empresa cumple con las obligaciones legales de afiliarse y cotizar a los diferentes subsistemas que lo componen:

Sistema General de Pensiones: Permite garantizar el amparo contra las contingencias de vejez, invalidez y muerte, a través del pago de pensiones.

Sistema General de Salud: Asegura la prestación de servicios de salud para el trabajador y su familia a través de la afiliación a una EPS.

Sistema General de Riesgos Laborales: Cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través de una ARL.

Para un trabajador o independiente: Estar debidamente afiliado y cotizar a una EPS, un fondo de pensiones y, si aplica, a una ARL. Esto les da acceso a los beneficios de salud, a una pensión para su vejez y a la protección en caso de un accidente laboral.

Para una empresa o empleador: Cumplir con la obligación de afiliar a sus empleados al sistema de seguridad social, pagar los aportes correspondientes y garantizar un ambiente de trabajo seguro.

Los beneficios de la formalización son tanto para los trabajadores como para los empleadores, ya que proporciona seguridad jurídica, acceso a servicios y prestaciones, y contribuye a una mayor productividad y bienestar general.

¿Cuáles son los principales beneficios para un trabajador al estar formalizado (salud, pensión, riesgos laborales y CCF)?

La formalización laboral en Colombia a través del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) ofrece una serie de beneficios fundamentales para los trabajadores y sus familias, que se agrupan en cuatro pilares principales:

1. Salud (Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS).

Acceso a servicios médicos: El trabajador y su núcleo familiar (cónyuge, hijos, etc.) tienen derecho a la atención médica completa a través de una Entidad Promotora de Salud (EPS).

Cobertura de enfermedades generales: Se cubren consultas médicas, hospitalizaciones, cirugías, tratamientos, medicamentos y rehabilitaciones por enfermedades de origen común.

Licencias de incapacidad: En caso de enfermedad o accidente que impida trabajar, el trabajador recibe un subsidio económico por los días de incapacidad.

Licencias de maternidad y paternidad: Se garantiza un apoyo económico y tiempo libre remunerado para las madres y padres en el nacimiento de sus hijos.

2. Pensión (Sistema General de Pensiones).

Protección para la vejez: Los aportes realizados a un fondo de pensiones (Colpensiones o un fondo privado) se acumulan para garantizar una pensión al momento de la jubilación.

Pensión de invalidez: Si el trabajador sufre una pérdida de capacidad laboral de un 50% o más, tiene derecho a una pensión que le brindará un ingreso mensual.

Pensión de sobrevivientes: En caso de fallecimiento del trabajador, sus familiares directos (cónyuge, hijos, etc.) pueden acceder a una pensión que les garantice un ingreso.

Devolución de saldos o indemnización sustitutiva: Si el trabajador no logra cumplir con los requisitos para pensionarse, puede solicitar la devolución de los aportes realizados o una indemnización sustitutiva.

3. Riesgos Laborales (Sistema General de Riesgos Laborales - SGRL).

Protección contra accidentes y enfermedades laborales: Se brinda cobertura completa en caso de que el trabajador sufra un accidente de trabajo o desarrolle una enfermedad debido a su actividad laboral.

Prestaciones asistenciales: La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) cubre la totalidad de la asistencia médica, hospitalización, medicamentos y rehabilitación necesarios.

Prestaciones económicas: El trabajador tiene derecho a un subsidio por incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez o pensión de sobrevivientes, según sea el caso.

Prevención de riesgos: Las ARL ofrecen programas de promoción y prevención para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

4. Caja de Compensación Familiar (CCF).

Subsidio familiar: El trabajador puede recibir un subsidio mensual en dinero por cada persona a cargo que cumpla con los requisitos.

Acceso a servicios de bienestar: Las CCF ofrecen una amplia gama de servicios con tarifas preferenciales para el trabajador y su familia en áreas como:

Educación: Subsidios y convenios para educación formal y no formal.

Recreación y deporte: Acceso a clubes, parques recreativos, centros vacacionales y actividades deportivas.

Cultura: Descuentos en eventos culturales, teatro y conciertos.

Crédito: Opciones de microcrédito y crédito social con tasas de interés más bajas.

Vivienda: Programas y subsidios para la adquisición de vivienda.

Supermercados: Descuentos y beneficios en las compras de productos básicos.

En síntesis, estar formalizado le proporciona al trabajador un conjunto de garantías y servicios esenciales que no solo cubren las contingencias de salud y laborales, sino que también mejoran su calidad de vida y la de su familia, proporcionando un futuro más seguro y estable.

¿Qué ventajas tiene para un empleador formalizar a sus trabajadores?

Formalizar a los trabajadores no es solo una obligación legal para los empleadores en Colombia, sino que también ofrece una serie de ventajas estratégicas y operativas que contribuyen al éxito y la sostenibilidad de la empresa. Estas ventajas se pueden agrupar en varios aspectos clave:

1. Ventajas Legales y de Cumplimiento

Evitar sanciones y multas: La informalidad expone a la empresa a inspecciones y posibles sanciones por parte de entidades como la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) o el Ministerio del Trabajo. Formalizar a los empleados evita estos riesgos y garantiza el cumplimiento de la ley.

Acceso a beneficios del Estado: El gobierno colombiano ha implementado leyes como la Ley de Formalización y Generación de Empleo (Ley 1429 de 2010), que ofrecen beneficios fiscales y parafiscales progresivos a las empresas que formalizan su operación y sus trabajadores.

Seguridad jurídica: Tener contratos de trabajo formales y cumplir con las obligaciones del sistema de seguridad social crea un marco legal sólido que protege a la empresa de demandas laborales y conflictos con los empleados.

2. Aumento de la Productividad y la Retención del Talento.

Mayor motivación y compromiso: Los trabajadores formalizados se sienten más valorados y seguros, lo que se traduce en un mayor compromiso con la empresa y una mejor actitud hacia sus responsabilidades.

Reducción del ausentismo: Al tener acceso a servicios de salud y seguridad social, los empleados pueden recibir atención médica preventiva y curativa de manera oportuna, lo que reduce las ausencias por enfermedad.

Atracción de talento calificado: Las empresas formales son más atractivas para los profesionales y trabajadores calificados, lo que facilita la contratación de personal competente y la retención del talento.

3. Mejora en la Gestión y la Imagen Corporativa.

Acceso a créditos y financiamiento: Las empresas formales tienen mayor credibilidad y acceso a créditos bancarios y otras formas de financiamiento, lo que facilita la inversión, el crecimiento y la expansión del negocio.

Participación en licitaciones y contratos: Para participar en procesos de contratación con el Estado u otras empresas, es un requisito indispensable estar al día con las obligaciones laborales y de seguridad social.

Mejora de la imagen y reputación: La formalización demuestra un compromiso con la responsabilidad social empresarial, lo que mejora la imagen de la compañía ante clientes, proveedores y la comunidad en general.

Reducción de riesgos: Al afiliarse a los trabajadores a una ARL, el empleador transfiere la responsabilidad de las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades laborales a un sistema especializado, minimizando los costos y las responsabilidades directas en caso de un evento.

En resumen, la formalización laboral para un empleador no es solo una carga financiera, sino una inversión estratégica que se traduce en un entorno laboral más seguro y productivo, un crecimiento empresarial más sostenible y una reputación sólida en el mercado.

¿Qué beneficios obtiene el trabajador independiente cuando se formaliza frente al SSSI?

Los trabajadores independientes, al formalizarse a través del SSSI (Sistema de Seguridad Social Integral), obtienen beneficios cruciales en las mismas áreas que un

trabajador dependiente: salud, pensión, riesgos laborales y Cajas de Compensación Familiar (CCF).

1. Salud.

Atención médica integral: Tienen acceso a la red de servicios de salud de la EPS, cubriendo desde consultas y exámenes hasta cirugías y tratamientos complejos. La cobertura se extiende a su grupo familiar, incluyendo cónyuge e hijos.

Subsidios por incapacidad: Si sufren una enfermedad o un accidente que les impide trabajar, pueden recibir un subsidio económico para compensar la pérdida de ingresos durante el período de incapacidad.

2. Pensión.

Ahorro para el futuro: Los aportes se acumulan en un fondo de pensiones para garantizar un ingreso en la vejez.

Protección por invalidez y muerte: En caso de sufrir una invalidez que afecte su capacidad laboral, pueden acceder a una pensión de invalidez. Si fallecen, sus familiares directos pueden solicitar una pensión de sobrevivientes.

3. Riesgos Laborales.

Cobertura de accidentes laborales y enfermedades profesionales: La afiliación a una ARL cubre las consecuencias de un accidente ocurrido durante la ejecución de su actividad o de una enfermedad profesional.

Prestaciones asistenciales y económicas: La ARL se encarga de los gastos médicos y hospitalarios derivados del accidente o enfermedad, y también puede otorgar subsidios por incapacidad temporal, indemnizaciones o pensiones.

Programas de prevención: Los trabajadores independientes también se benefician de las actividades de promoción y prevención de riesgos laborales ofrecidas por las ARL.

4. Caja de Compensación Familiar.

Subsidios y servicios de bienestar: Al igual que un trabajador dependiente, el independiente puede afiliarse voluntariamente a una CCF y acceder a subsidios para su familia, créditos, programas de recreación, educación y vivienda con tarifas subsidiadas.

¿Qué mecanismos tiene la UGPP para denunciar la evasión de los aportes al SSSI?

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) de Colombia, es la entidad encargada de fiscalizar el pago correcto de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI). Para denunciar la evasión de estos aportes, la UGPP ha habilitado varios mecanismos que permiten a los ciudadanos reportar estas irregularidades.

Los principales mecanismos para denunciar la evasión de aportes al SSSI son:

Oficina Virtual: La UGPP cuenta con una oficina virtual donde los ciudadanos pueden radicar denuncias por evasión de aportes. Generalmente, esto se encuentra en la sección de "Atención y Servicios a la Ciudadanía" o "Trámites Parafiscales".

Formulario en Línea: En su página web, la UGPP dispone de un formulario específico para radicar denuncias de evasión de aportes a la seguridad social y parafiscales. Es un canal directo para que las personas puedan reportar la situación.

Puntos de Atención Presencial: La UGPP tiene puntos de atención a nivel nacional donde se puede presentar una denuncia de manera física. Es posible diligenciar un formulario de radicación y adjuntar los soportes necesarios.

Líneas telefónicas: La UGPP tiene líneas de atención telefónica en Bogotá y una línea gratuita nacional para que los ciudadanos se comuniquen y reciban orientación sobre cómo realizar una denuncia.

Correo electrónico: En algunos casos, se pueden enviar denuncias por correo electrónico a las direcciones de contacto de la entidad, aunque es recomendable utilizar los canales oficiales para asegurar que la denuncia sea procesada correctamente.

Información importante al momento de denunciar:

Para que la denuncia sea más efectiva, es recomendable proporcionar datos completos del denunciado, como el nombre o razón social de la empresa, el NIT o número de cédula, y la dirección de ubicación.

También es crucial especificar el período en el que no se realizó el pago de los aportes o se hizo de forma incorrecta.

Aunque es posible hacer denuncias anónimas, la UGPP señala que una denuncia será más efectiva si se autoriza suministrar los datos personales del denunciante para poder informar sobre el estado del caso.

Es importante tener en cuenta que la competencia de la UGPP tiene un alcance de 5 años. Las denuncias por periodos anteriores a este plazo no podrán ser tramitadas por la entidad.

La UGPP aclara que si la denuncia está relacionada con el no pago de salarios, prestaciones sociales (cesantías, primas, vacaciones), o reconocimiento de licencias, el ciudadano debe dirigirse al Ministerio del Trabajo o a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, ya que son las entidades competentes para esos casos.

3.4. EDITORIAL Y BALANCE DE GESTIÓN DEL DIRECTOR TERRITORIAL DE BOGOTÁ DEL MINISTERIO DE TRABAJO.



INTRODUCCIÓN.

¿Cuáles son los puntos más importantes de la reforma laboral?

La reforma laboral en Colombia, aprobada en 2025, busca principalmente fortalecer los derechos de los trabajadores y adaptar el marco legal a las nuevas dinámicas del mercado laboral. Entre los puntos más destacados se encuentran la priorización del contrato a término indefinido, cambios en la jornada laboral, recargos por trabajo nocturno y dominical, licencias laborales, y la regulación del trabajo en plataformas digitales. puntos más importantes:

Contratación:

Contrato a término indefinido: Se prioriza este tipo de contrato como la modalidad general, buscando mayor estabilidad laboral.

Contratos a término fijo: Se permite su uso para actividades ocasionales, accidentales o transitorias, así como para contratos por obra o labor determinada.

Jornada laboral:

Reducción de la jornada máxima semanal: Se mantiene el límite de 42 horas semanales, establecido por la Ley 2101 de 2021.

Horario nocturno: Se amplía la jornada nocturna, iniciando a las 7:00 p.m. en lugar de las 9:00 p.m., con recargos del 35% para las horas trabajadas entre las 7:00 p.m. y las 9:00 p.m.

Recargo dominical: Se aumenta gradualmente el recargo por trabajo dominical y festivo hasta el 100%.

Licencias:

Licencia de paternidad: Se amplía gradualmente la licencia de paternidad, llegando a 12 semanas en 2026.

Licencia menstrual: Se incluye una licencia para personas con endometriosis, con el objetivo de promover la equidad de género en el ámbito laboral.

Otros aspectos:

Regulación del trabajo agropecuario: Se establecen garantías laborales específicas para los trabajadores del sector agropecuario.

Cuota de personal con discapacidad: Se exige a las empresas con más de 500 empleados contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad, promoviendo la inclusión laboral.

Trabajo en plataformas digitales: Se busca regular las relaciones laborales en plataformas digitales, protegiendo los derechos de los trabajadores.

Fortalecimiento de la negociación colectiva: Se busca fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales.

¿Cuántos artículos tiene la reforma laboral?

La reforma laboral en Colombia, conocida como la Ley 2466 de 2025, consta de 81 artículos. Estos artículos abarcan diversos aspectos de las relaciones laborales, incluyendo contratos, jornadas, recargos, y más.

Detalle de los artículos:

Contratos: La reforma establece regulaciones para contratos a término fijo, contratos con terceros, contratos de aprendizaje y formalización del trabajo informal.

Jornada Laboral: Se define la jornada diurna y nocturna, así como límites al trabajo suplementario y el trabajo dominical y festivo.

Derechos y Obligaciones: Se modifican las obligaciones del empleador y se garantizan derechos como la libertad sindical y la estabilidad laboral reforzada.

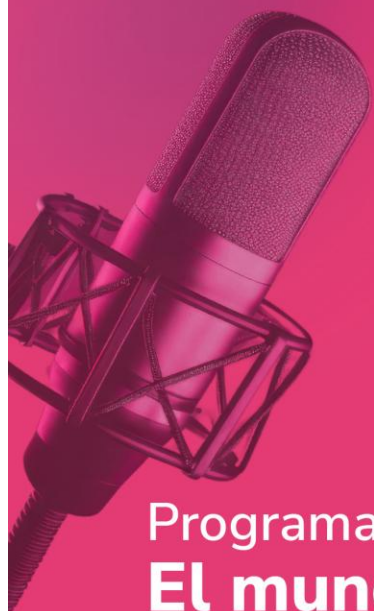
Otras Disposiciones: La reforma también aborda temas como el teletrabajo, el reglamento interno de trabajo y el proceso disciplinario.

1. **¿Cuál es la misión, visión y valores de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo?**
2. **Por favor háganos un balance como director de la territorial Bogotá del Ministerio de Trabajo. de su gestión en el último año.**
3. **¿Cuáles son los principales conflictos laborales, que le ha tocado dirimir en los años 2024 y 2025?**
4. **¿Como ha aplicado como autoridad del trabajo, la concertación laboral a nivel empresarial y sindical en la ciudad de Bogotá?**
5. **¿Como ha sido la atención sobre sus quejas y querellas, a la población vulnerable trabajadora?**
6. **Sobre la aplicación de la reforma laboral ¿cómo se va a realizar su pedagogía, verificación y cumplimiento?**
7. **En materia de Riesgos laborales y salud en el trabajo ¿cómo han sido sus labores preventivas y sancionadoras?**
8. **¿Cuál considera, ha sido su mayor logro en la gobernanza del mundo del trabajo en la ciudad de Bogotá?**
9. **¿Como se llevan a cabo las investigaciones administrativas, las conciliaciones y la resolución de conflictos laborales, en la ciudad de Bogotá, por parte del Ministerio de Trabajo?**

EL MUNDO DEL TRABAJO



La reforma laboral Datos y objetivos



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

¿Sabes cómo acceder al Subsidio Familiar por medio de tu Caja de Compensación Familiar?

Escúchanos y conoce tus derechos, beneficios y la normatividad vigente.



Invitado:

César Augusto Durán Camacho

Profesional Especializado - Dirección de Pensiones de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Sintonízanos Unipiloto Radio Online



3.5. APORTES A PENSIÓN.



INTRODUCCIÓN

NUEVO SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, ESTABLECIDO POR LA LEY 2381 DE 2024.

A partir del 1 de julio de 2025, en Colombia entrará en vigor el nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, establecido por la Ley 2381 de 2024. Este sistema garantiza mayor cobertura y equidad en el acceso a la seguridad social, promoviendo que más colombianos y colombianas puedan disfrutar de una vejez digna.

¿Cómo nos beneficia este cambio?

1. Se implementa un esquema de pilares, que distribuye mejor los recursos para ampliar la cobertura pensional.
2. Se elimina la competencia entre Colpensiones y los fondos privados, creando un sistema colaborativo que optimiza su administración.
3. Se adapta a las necesidades de diferentes perfiles de trabajadores, garantizando seguridad y sostenibilidad para las futuras generaciones.
4. Ahora más personas tendrán acceso a una renta o pensión en la vejez, sin importar su tipo de trabajo o nivel de ingresos.
5. Repara la brecha histórica de las mujeres trabajadoras, brindándoles más beneficios en búsqueda de la igualdad.

¿Cómo se estructura el sistema pensional en Colombia (régimen de prima media y ahorro individual, y reforma pensional)?

El sistema pensional colombiano se basa en una dualidad: el Régimen de Prima Media (RPM) y el Régimen de Ahorro Individual (RAIS).

- a. Régimen de Prima Media (RPM): Administrado por Colpensiones. En este sistema, las cotizaciones de todos los afiliados entran a un fondo común. La pensión que recibes no depende de tus ahorros individuales, sino de las semanas que hayas cotizado y del promedio de tu salario. El Estado garantiza un monto mínimo de pensión.
- b. Régimen de Ahorro Individual (RAIS): Administrado por los fondos privados de pensión (como Porvenir, Protección, Skandia, etc.). Tu dinero y el de tu empleador se ahorran en una cuenta individual a tu nombre. La pensión que recibes depende de cuánto hayas ahorrado, de los rendimientos que genere ese ahorro y de tu expectativa de vida.

Actualmente, se está tramitando una reforma pensional que busca complementar y modificar estos regímenes para hacer el sistema más equitativo y sostenible. Uno de los puntos clave es la creación de un sistema de pilares, en el que todos los trabajadores cotizarán obligatoriamente a Colpensiones hasta un cierto nivel de ingresos, y quienes ganen más podrán aportar a los fondos privados.

Estar formalizado en el contexto del SSSI (Sistema de Seguridad Social Integral) en Colombia significa que una persona o empresa cumple con las obligaciones legales de afiliarse y cotizar a los diferentes subsistemas que lo componen:

Sistema General de Pensiones: Permite garantizar el amparo contra las contingencias de vejez, invalidez y muerte, a través del pago de pensiones.

Sistema General de Salud: Asegura la prestación de servicios de salud para el trabajador y su familia a través de la afiliación a una EPS.

Sistema General de Riesgos Laborales: Cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, a través de una ARL.

Para un trabajador o independiente: Estar debidamente afiliado y cotizar a una EPS, un fondo de pensiones y, si aplica, a una ARL. Esto les da acceso a los beneficios de salud, a una pensión para su vejez y a la protección en caso de un accidente laboral.

Para una empresa o empleador: Cumplir con la obligación de afiliarse a sus empleados al sistema de seguridad social, pagar los aportes correspondientes y garantizar un ambiente de trabajo seguro.

Los beneficios de la formalización son tanto para los trabajadores como para los empleadores, ya que proporciona seguridad jurídica, acceso a servicios y prestaciones, y contribuye a una mayor productividad y bienestar general.

¿Quiénes están obligados a cotizar a pensión y por qué es fundamental hacerlo desde temprano?

Todos los trabajadores en Colombia (dependientes, independientes, etc.) están obligados a cotizar a pensión. Esto incluye a los trabajadores con un contrato laboral, a quienes prestan servicios por su cuenta, y a quienes tienen capacidad de pago. La cotización es un porcentaje de los ingresos, que se divide entre el trabajador y el empleador.

Es fundamental cotizar desde temprano por varias razones:

- i. Acumulación de semanas/capital: Entre más temprano empieces, más semanas cotizadas tendrás en el RPM o más capital habrás acumulado en el RAIS, lo que aumenta las posibilidades de cumplir los requisitos para pensionarte.
- ii. Rendimientos: En los fondos privados, tu dinero empieza a generar rendimientos desde el primer día. Al cotizar desde joven, le das más tiempo a tus ahorros para crecer y generar una pensión más alta.
- iii. Cobertura de riesgos: Cotizar te brinda un seguro. Si sufres una enfermedad o accidente que te impida trabajar, o si lamentablemente falleces, el sistema pensional

te protege a ti y a tu familia (cónyuge e hijos) a través de las pensiones de invalidez y sobrevivencia.

¿Qué sucede si no se cotiza o se cotiza de manera intermitente?

RESPUESTA: Cesar Augusto Duran Camacho Profesional Especializado en la Dirección de Pensiones de La UGPP.

No alcanzar los requisitos: Si no cotizas o lo haces de manera intermitente, es muy probable que no acumules las semanas o el capital necesario para obtener una pensión de vejez.

Devolución de saldos/indemnización: Si no te pensionas, el sistema te devolverá los saldos que acumulaste (en el RAIS) o te dará una indemnización (en el RPM), pero este dinero será mucho menor que el beneficio de una pensión mensual vitalicia.

Tipo de Pensión	Requisitos en Colpensiones (RPM)	Requisitos en Fondos Privados (RAIS)
Vejez	1. Edad: 57 años mujeres / 62 años hombres. 2. Semanas: 1.300 semanas cotizadas.	Haber acumulado el capital necesario en tu cuenta individual para financiar una pensión equivalente, al menos, al 110% del salario mínimo legal vigente.
Invalidez	Haber cotizado al menos 50 semanas en los 3 años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez.	Haber cotizado al menos 50 semanas en los 3 años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez y que la invalidez sea calificada con un porcentaje superior al 50%.
Sobrevivencia	El fallecido debe haber cotizado al menos 50 semanas en los 3 años anteriores a su muerte.	El fallecido debe haber cotizado al menos 50 semanas en los 3 años anteriores a su muerte.

Falta de protección: No cotizar te deja sin cobertura ante riesgos de invalidez o muerte, poniendo en riesgo tu estabilidad económica y la de tu familia en caso de una eventualidad.

¿Cuáles son los requisitos básicos para acceder a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia?

Tipo de Pensión, Requisitos en Colpensiones (RPM), Requisitos en Fondos Privados (RAIS).

Vejez. Edad: 57 años mujeres / 62 años hombres.

Semanas: 1.300 semanas cotizadas. Haber acumulado el capital necesario en tu cuenta individual para financiar una pensión equivalente, al menos, al 110% del salario mínimo legal vigente.

Invalidez: Haber cotizado al menos 50 semanas en los 3 años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez. Haber cotizado al menos 50 semanas en los 3 años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez y que la invalidez sea calificada con un porcentaje superior al 50%.

Sobrevivencia: El fallecido debe haber cotizado al menos 50 semanas en los 3 años anteriores a su muerte.

¿Cómo monitorear sus aportes al sistema de pensiones (Historia Laboral y RUAF)?

Para estar al tanto de tus cotizaciones, puedes acceder a tu historial laboral de dos maneras:

1. Historia Laboral: Es el documento oficial que consolida todas tus cotizaciones a pensión. Puedes solicitarla o descargarla a través del sitio web de tu fondo de pensión (Colpensiones, Porvenir, etc.). Es crucial revisarla con regularidad para identificar y corregir cualquier error.

2. RUAF (Registro Único de Afiliados): Es una base de datos del Estado que consolida toda tu información en el sistema de seguridad social. En el RUAF puedes verificar a qué entidad de salud, pensión, riesgos laborales y cesantías estás afiliado. Puedes consultarlo en línea a través de la página web del Ministerio de Salud y Protección Social.

3.6. RIESGOS LABORALES: PREVENCIÓN Y COBERTURA PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO.

INTRODUCCIÓN.

¿Qué es el trabajo?

Cuando pensamos en el trabajo pensamos en acciones que realizan los hombres o mujeres. Pero el trabajo es mucho más que acciones. Para muchos el trabajo es considerado la actividad por excelencia del ser humano, es decir, que no es una actividad más entre otras que realicemos, sino que es la principal. ¿Por qué dirán esto? Veamos Primero, porque el trabajo es un proceso intencional que realiza el ser humano para transformar la naturaleza. Por ejemplo, cuando corta un árbol y lo transforma en un escritorio o en papel para que sean utilizados por los seres humanos o cuando canaliza y trata el agua para llevarla a las casas. Segundo, porque ese proceso no sólo transforma la naturaleza, sino que también transforma al ser humano que realiza la acción. En el ejemplo anterior, el hombre que construye el escritorio o transforma el árbol en papel o canaliza el agua, está realizando un ejercicio que le permita poner en juego sus habilidades manuales y mentales y esto le posibilita aprender y transformarse a sí mismo. Como vemos el trabajo implica actividades físicas y mentales. Tercero, el trabajo como proceso de transformación elabora conocimientos, bienes y servicios que satisfacen las necesidades del individuo y toda la sociedad. Por ejemplo, los bienes serían todas las cosas materiales, como el escritorio, el papel, el vestido, etc. Y los servicios serían el agua potable, la salud, la educación, la electricidad, etc. Cuarto, el trabajo es una actividad social organizada de diferentes maneras a través de la historia de la humanidad. Es decir, que el trabajo es un principio que ordena la sociedad. Quinto el trabajo coloca a hombres y mujeres ante situaciones que pueden dignificarlos, al posibilitarles desarrollar sus capacidades intelectuales y creativas, o por el contrario ser alienante (no liberador) al imponerles condiciones que les limitan sus posibilidades de desarrollo como seres humanos y sujetarlos a procesos rutinarios y no creativos. La dignidad o alienación que

genera al hombre el trabajo depende en gran medida de la forma como se realice el proceso productivo, es decir las relaciones sociales de producción.

¿Qué son los riesgos laborales y por qué es importante prevenirlos en el ámbito laboral?

Los riesgos laborales son las condiciones o factores en el entorno de trabajo que pueden causar daño a la salud o integridad de un trabajador. Estos daños pueden ser un accidente de trabajo (un suceso repentino) o una enfermedad laboral (una afección que se desarrolla con el tiempo). Es crucial prevenirlos para proteger la vida y el bienestar de los empleados, mejorar la productividad de la empresa y asegurar el cumplimiento de la ley.

Tipos de Riesgos Laborales:

Los riesgos se clasifican según su origen:

Físicos: Vienen de elementos ambientales como ruido, vibraciones, temperaturas extremas, o radiación.

Químicos: Proviene del manejo de sustancias tóxicas, gases, vapores o líquidos peligrosos.

Biológicos: Surgen de la exposición a virus, bacterias, hongos y otros microorganismos.

Ergonómicos: Relacionados con el diseño del puesto de trabajo, como movimientos repetitivos, posturas forzadas o levantamiento de cargas pesadas.

Psicosociales: Afectan la salud mental y emocional, incluyendo el estrés, la carga de trabajo excesiva, el acoso o la falta de control sobre las tareas.

Importancia de la Prevención. Prevenir los riesgos laborales es una responsabilidad compartida y una inversión estratégica para todos:

Para el trabajador: La prevención es fundamental porque protege su vida, salud y bienestar. Un entorno seguro reduce el miedo a sufrir un accidente y mejora la calidad de vida tanto dentro como fuera del trabajo.

Para el empleador: La prevención no es solo una obligación legal, es una decisión inteligente de negocio. Las empresas que priorizan la seguridad reducen costos asociados a incapacidades, tratamientos médicos, y posibles multas de entidades como la UGPP. Además, un ambiente de trabajo seguro aumenta la productividad, mejora el clima laboral, y fortalece la imagen de la empresa, facilitando la retención y atracción de talento.

¿Cuál es el rol de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y qué beneficios ofrecen?

El rol principal de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) es gestionar el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, que busca prevenir, atender y cubrir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Su función no solo es reaccionar ante un evento, sino actuar proactivamente para reducir los riesgos en las empresas.

Funciones Clave de las ARL: Las ARL tienen un doble rol: preventivo y asistencial.

Rol Preventivo: Asesoran a las empresas para que implementen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esto incluye la identificación de riesgos, la capacitación de los empleados y el diseño de planes de emergencia. Su objetivo es evitar que ocurran accidentes o enfermedades.

Rol Asistencial y Financiero: Se encargan de la afiliación de los trabajadores y, en caso de un evento, de la atención médica, rehabilitación y el pago de prestaciones económicas correspondientes.

Beneficios que Ofrecen:

La afiliación a una ARL es una protección obligatoria para el trabajador y un seguro para el empleador. Los principales beneficios que ofrecen son: Cobertura Médica Completa:

Cubren la totalidad de los gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios en caso de un accidente de trabajo o enfermedad laboral. Esto libera al empleador y al trabajador de cargas financieras enormes. Prestaciones Económicas: La ARL asume el pago de:

Incapacidad temporal: Un subsidio por cada día que el trabajador no pueda laborar debido a un accidente o enfermedad de origen laboral.

Incapacidad permanente parcial: Una indemnización si la persona sufre una disminución en su capacidad laboral, pero aún puede trabajar.

Pensión de invalidez: Un ingreso mensual si el accidente o enfermedad provoca una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%.

Pensión de sobrevivientes y auxilio funerario: Prestaciones económicas para los familiares del trabajador en caso de su fallecimiento por causas laborales.

Asesoría y Capacitación: Las ARL ofrecen programas de formación y asesoramiento técnico a las empresas para que puedan identificar, evaluar y controlar los riesgos en sus ambientes de trabajo. Esto incluye formación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

¿Cuáles son las responsabilidades del empleador y del trabajador en la prevención de riesgos laborales?

La prevención de riesgos laborales es una responsabilidad compartida. La ley colombiana establece obligaciones claras tanto para el empleador como para el trabajador para garantizar un ambiente de trabajo seguro. Responsabilidades del Empleador: El empleador tiene la mayor responsabilidad en la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Sus principales obligaciones son:

Afiliar y cotizar: Debe afiliar obligatoriamente a todos sus trabajadores (formales e informales que cumplan ciertos requisitos) a una ARL y pagar las cotizaciones correspondientes. Esta es la base de la cobertura. Implementar el SG-SST: Es

responsable de diseñar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluya la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, y el establecimiento de controles. Proporcionar los recursos: Debe suministrar los elementos de protección personal (EPP) necesarios sin costo para el trabajador (cascos, guantes, gafas de seguridad, etc.) y asegurarse de que se usen correctamente. Capacitar y formar: Tiene la obligación de capacitar a los trabajadores en la prevención de riesgos, en el uso correcto de los EPP y en los procedimientos de seguridad específicos de sus tareas. Notificar y reportar: Debe reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales a la ARL y a la EPS (Entidad Promotora de Salud) correspondiente, y mantener los registros de estos eventos. Garantizar la participación: Debe facilitar la creación y funcionamiento del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) o del vigía de seguridad y salud, y permitir su participación en la prevención. Responsabilidades del Trabajador: Aunque el empleador es el responsable principal, el trabajador tiene obligaciones fundamentales para que el sistema funcione. Sus responsabilidades son: Cumplir con las normas de seguridad: El trabajador debe seguir las políticas, reglamentos, e instrucciones de seguridad establecidas por la empresa y el empleador. Esto incluye no realizar actos inseguros que puedan poner en riesgo su vida o la de otros. Usar los elementos de protección personal (EPP): Es su deber usar de forma obligatoria y correcta los elementos de protección personal que le sean suministrados. No usarlos puede considerarse una falta grave. Participar en las capacitaciones: Debe asistir y participar activamente en las capacitaciones, entrenamientos y simulacros de seguridad y salud que organice la empresa. Informar y reportar: Tiene la obligación de informar a su jefe inmediato o al COPASST sobre cualquier condición peligrosa o de riesgo que identifique en el lugar de trabajo. De igual forma, debe reportar inmediatamente cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral que sufra. Cuidar su salud: El trabajador debe procurar el cuidado integral de su salud, lo cual incluye no presentarse a trabajar bajo los efectos de sustancias psicoactivas o alcohol, que puedan comprometer su seguridad.

¿Qué tipo de accidentes o enfermedades son cubiertos por el sistema de riesgos laborales?

¿Cómo se articula la UGPP con el sistema de riesgos laborales para garantizar el cumplimiento?

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) se articula con el sistema de riesgos laborales actuando como una entidad de control y fiscalización. Su papel es verificar que los empleadores cumplan con su obligación de afiliar y realizar los pagos correctos y a tiempo al Sistema General de Riesgos Laborales. En esencia, la UGPP garantiza que las empresas estén cumpliendo con sus responsabilidades financieras, lo cual es fundamental para que el sistema funcione y proteja a los trabajadores. Funciones Clave de la UGPP en este Sistema.

La UGPP no interviene directamente en la atención médica o la prevención de riesgos, sino que su labor es de vigilancia y sanción. Sus principales funciones son: Fiscalización y Auditoría: La UGPP realiza auditorías y procesos de fiscalización a las empresas para verificar que hayan afiliado a todos sus trabajadores y que las cotizaciones a la ARL sean las correctas, basadas en el salario del empleado. Detección de Evasión y Elusión: Identifica a las empresas que no están afiliando a sus empleados o que están pagando menos de lo que deberían (elusión), lo cual es una práctica que pone en riesgo la cobertura de los trabajadores. Imposición de Sanciones: Cuando la UGPP encuentra incumplimientos, puede imponer sanciones económicas, multas e intereses de mora al empleador. Estas sanciones buscan forzar el cumplimiento y recuperar los aportes no pagados. Recuperación de Aportes: La UGPP tiene la facultad de iniciar procesos de cobro coactivo para recuperar los aportes que no fueron pagados. Este dinero es vital para que el sistema de riesgos laborales tenga los fondos necesarios para cubrir las prestaciones a los trabajadores. En resumen, la UGPP es el guardián del cumplimiento financiero del sistema de riesgos laborales. Su acción asegura que los empleadores no evadan sus responsabilidades y que los trabajadores cuenten con la protección efectiva de la ARL, garantizando así la sostenibilidad y eficacia de todo el sistema.

EL MUNDO DEL TRABAJO



Riesgos Laborales

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



**La Unidad de Gestión Pensional y
Parafiscales te explica su rol y funciones
en la fiscalización de aportes al Sistema
de Seguridad y Salud Integral**

Cómo realiza la verificación y cobro de aportes,
desmitificando su función y enfatizando la importancia del cumplimiento. ❤️



Invitado:

Sergio Ruiz

Subdirector de Determinación de
Obligaciones Parafiscales de la UGPP

Sintonízanos Unipiloto Radio Online



3.7. LABOR DE LA UGPP Y DESMITIFICAR SU FUNCIÓN.²⁷



PROCESO DE FISCALIZACIÓN DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.



²⁷ ¿CONOCES LA UGPP Y PARA QUÉ SIRVE? | cifraexacta. (s. f.). Cifraexacta. <https://www.cifraexacta.com/conoces-la-ugpp-y-para-que-sirve>

¿Cuál es la misión principal de la UGPP y cómo contribuye a la sostenibilidad del SSSI?

La misión de la UGPP es amplia y se enfoca en tres puntos que trabajan de la mano:

1. Promover el entendimiento: La UGPP busca que la gente entienda la importancia de la Seguridad Social. No se trata solo de fiscalizar, sino de crear conciencia entre los ciudadanos y empresas sobre por qué deben hacer sus aportes y cuáles son sus derechos. El objetivo es crear una cultura de cumplimiento voluntario, donde las personas paguen sus obligaciones porque entienden el beneficio que esto genera.
2. Velar por los aportes parafiscales: Aquí es donde entra su función de control. La entidad se asegura de que los empleadores y trabajadores independientes paguen de manera correcta, completa y a tiempo sus contribuciones a la seguridad social y a los parafiscales (SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar). Esto es crucial porque son recursos que sostienen los servicios de salud, las pensiones y los subsidios familiares.
3. Administrar derechos pensionales: La UGPP también es la entidad que se encarga de reconocer y pagar las pensiones de aquellos que antes estaban a cargo de entidades públicas que fueron liquidadas. Es un trabajo administrativo vital para garantizar que miles de exservidores públicos reciban sus pagos a tiempo, sin contratiempos, lo que asegura una jubilación digna.

En resumen, la misión de la UGPP no es solo ser una entidad "de control", sino también un actor que promueve la conciencia y la correcta administración de los recursos del Sistema de la Protección Social. Esto fortalece todo el sistema y, en última instancia, beneficia a todos los colombianos.

¿Qué significa "fiscalización" de aportes y por qué es necesaria?

"La fiscalización de aportes a la seguridad social es un proceso de control y verificación. Es una facultad legal que tiene la UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales) para auditar a empleadores y trabajadores independientes. Su objetivo es revisar que los

pagos que se realizan al Sistema de la Protección Social —es decir, los aportes a pensión, salud, riesgos laborales y parafiscales— se estén haciendo de manera completa, correcta y oportuna.

Es como una auditoría que la UGPP hace para asegurar que el valor declarado y pagado por una persona o empresa corresponde a sus ingresos reales. Si la UGPP detecta que se pagó un valor inferior (lo que se conoce como inexactitud), o que no se pagó nada (lo que es una omisión), o que se pagó tarde (mora), inicia un proceso de fiscalización.

¿Por qué es tan necesaria esta fiscalización?

Su necesidad radica en la sostenibilidad del sistema. La evasión y la elusión de aportes son un problema grave que afecta la salud financiera de la Seguridad Social. La fiscalización es la herramienta clave para:

- a. Asegurar los recursos: Garantiza que los fondos necesarios para pagar las pensiones futuras, financiar la atención en salud y sostener los programas de subsidios familiares, se estén recaudando de manera adecuada.
- b. Proteger los derechos de los trabajadores: Al verificar que los aportes se hagan correctamente, la UGPP protege los derechos de los empleados, garantizando que su historia laboral sea precisa para que, en el futuro, puedan acceder a su pensión, a la atención médica y a otros beneficios sin contratiempos.
- c. Fomentar la equidad: Evita que quienes cumplen con sus obligaciones tributarias y de seguridad social carguen con el peso de quienes no lo hacen, creando un sistema más justo para todos."

¿Cómo se lleva a cabo el proceso de fiscalización de la UGPP?

¡Claro que sí! Con mucho gusto te explico este proceso de fiscalización de la UGPP para tu programa de radio, paso a paso, de la manera más clara posible.

El proceso de fiscalización de la UGPP es una serie de etapas administrativas que tienen como fin verificar si los aportes a la seguridad social se han realizado de manera correcta

y completa. Es importante entender que este no es un proceso sancionatorio desde el inicio, sino que busca dar al ciudadano la oportunidad de corregir.

Fase 1: La etapa persuasiva.

Antes de iniciar un proceso de fiscalización, la UGPP suele enviar un comunicado persuasivo. Esta es una alerta inicial que indica que la entidad ha identificado inconsistencias en los aportes de un trabajador o una empresa. El objetivo de este comunicado es invitar al aportante a revisar su situación y corregir de manera voluntaria, sin que esto se convierta en un proceso formal. Esta etapa es crucial porque permite evitar sanciones.

Fase 2: El Requerimiento de información – RQI.

Si el aportante no responde o no corrige las inconsistencias después de la etapa persuasiva, la UGPP formaliza el proceso a través de un RQI. Este es el primer acto administrativo del proceso de fiscalización en el que se solicitan los documentos de que soportan el pago de la seguridad social para un periodo específico.

Fase 3: El Requerimiento para Declarar y/o Corregir.

Acto administrativo en el que la Unidad luego de realizar cruces de información propone los ajustes a que haya lugar.

1. Explica los hallazgos: Señala de forma detallada las supuestas inconsistencias (por ejemplo, diferencias en el Ingreso Base de Cotización, omisión de afiliación o mora en los pagos).
2. Solicita información: Le pide al aportante los documentos que soporten el porqué de las diferencias. Esto puede incluir nóminas, contratos, estados financieros, o cualquier otro documento contable.
3. Brinda un plazo: El aportante tiene tres meses para responder a este requerimiento, bien sea corrigiendo voluntariamente o presentando las pruebas que justifiquen su situación.

Fase 4: La Liquidación Oficial.

Si el aportante no responde al requerimiento o si la UGPP considera que las pruebas presentadas no son suficientes para desvirtuar los hallazgos, la entidad avanza a la siguiente etapa y emite un acto administrativo de Liquidación Oficial.

En este documento, la UGPP determina de forma definitiva el valor que se debe pagar por los aportes que no se hicieron correctamente, sumando los intereses de mora y las sanciones correspondientes. A partir de este momento, la deuda se vuelve oficial.

Fase 5: El Recurso de Reconsideración.

Una vez notificada la Liquidación Oficial, el aportante tiene un plazo de dos meses para presentar un Recurso de Reconsideración. Esta es la última oportunidad en la vía administrativa para controvertir la decisión de la UGPP. Es decir, es el momento para presentar nuevas pruebas o argumentos que permitan a la entidad reconsiderar los valores determinados. Si no se interpone este recurso, el acto administrativo queda en firme y la UGPP puede iniciar un proceso de cobro coactivo.

En resumen, el proceso va de lo menos a lo más estricto: comienza con un aviso amistoso, luego un requerimiento formal, después una liquidación con sanción, y finalmente, la opción de un recurso para la defensa. Si no se responde o se defiende en cada una de estas etapas, la obligación queda en firme y es exigible legalmente.

¿Qué sucede si se detectan inconsistencias o incumplimientos en los aportes?

La consecuencia de las inconsistencias o incumplimientos.

Cuando la UGPP detecta un error en los aportes, el primer paso es comunicar al trabajador independiente o empresa afectada para que corrijan la situación.

Las consecuencias varían dependiendo del tipo de incumplimiento:

- **Omisión (No pago total):** Si el trabajador independiente o empresa no está pagando sus aportes a la seguridad social, la UGPP le exige el pago del valor completo de la deuda, más los intereses de mora y la sanción por omisión.
- **Inexactitud (Pago incompleto):** Si el trabajador independiente o empresa está pagando menos de lo que debería, la UGPP le exige el pago de la diferencia, sumando los intereses de mora y la sanción por inexactitud.
- **Mora (Pago tardío):** Si los aportes se pagan tarde, esto genera automáticamente intereses de mora, que la persona o empresa debe asumir.

Es importante destacar que la UGPP siempre le da al trabajador independiente o empresa o empresa la oportunidad de regularizar su situación y corregir las inconsistencias. Sin embargo, si esto no se hace, la entidad tiene la facultad de iniciar un proceso que puede llevar al embargo de bienes de la persona o la empresa para recuperar la deuda.

¿Cómo puede un ciudadano o una empresa verificar si está cumpliendo correctamente con sus aportes al SSSI?

Es fundamental que los ciudadanos y las empresas tomen un rol activo en su propia verificación. Para tu programa de radio, aquí tienes la respuesta clara y concisa:

"La principal herramienta para verificar el correcto cumplimiento de los aportes es la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, conocida como PILA. La PILA no es solo una forma de pago, sino que también es un registro detallado de las cotizaciones que se realizan.

Para un trabajador dependiente (empleado):

La mejor manera de verificar es solicitar a la empresa una copia del comprobante de pago de la PILA, que se genera cada mes. En este documento, puede revisar que:

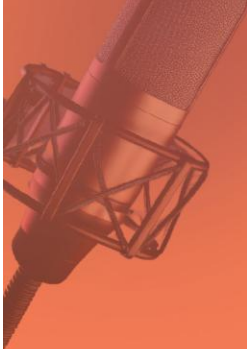
- El Ingreso Base de Cotización (IBC) sea el correcto, es decir, que corresponda a su salario real.
- El valor que se cotiza a salud, pensión y demás parafiscales sea el que le corresponde.
- Que el pago se esté haciendo puntualmente cada mes.

Si un trabajador tiene dudas, también puede consultar directamente con su fondo de pensiones o EPS para pedir un extracto de los aportes que han recibido a su nombre.

Para un trabajador independiente o una empresa:

- A través del operador de PILA: La forma más directa es ingresar al portal del operador por el cual se hacen los pagos (por ejemplo, Aportes en Línea, SOI, etc.). En estas plataformas, se puede acceder al historial de pagos y descargar los comprobantes de cada mes para verificar que no haya inconsistencias.
- A través del portal de la UGPP: La UGPP tiene un portal en línea donde, con una clave de acceso, las personas pueden consultar su estado de cuenta y verificar si la entidad ha identificado alguna inconsistencia.

El mensaje clave es la prevención: Verificar los aportes de manera periódica, por lo menos una vez al año, es la mejor forma de evitar futuros inconvenientes, ya que permite detectar y corregir errores a tiempo antes de que la UGPP inicie un proceso de fiscalización forma.



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

Guía esencial del Sistema de Seguridad Social Integral para trabajadores independientes en Colombia

Aprende los beneficios de afiliarte, cómo calcular tu Ingreso Base de Cotización (IBC) y realizar tus aportes de manera correcta, adecuada y oportuna a través de la PILA.



Invitada:

Martha Jeanneth Peralta Camacho

Profesional Especializado, Dirección de Parafiscales de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Sintonízanos Unipiloto Radio Online



3.8. GUÍA ESENCIAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL PARA TRABAJADORES INDEPENDIENTES EN COLOMBIA.



INTRODUCCIÓN

¿Qué es el sistema de seguridad social integral?²⁸

La Seguridad Social Integral es un sistema compuesto por un conjunto de instituciones, normas y procedimientos, creado para garantizar a las personas y a la comunidad una mejor calidad de vida. Este sistema está conformado por los sistemas de pensiones, salud, riesgos laborales y servicios sociales complementarios a los que todos los trabajadores tienen derecho. Los empleadores están obligados a afiliar a los empleados a los sistemas generales de pensiones, salud y riesgos laborales. Los servicios de salud que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud son administrados por las denominadas EPS (Empresas Promotoras de Salud). Todos los empleados y personas con capacidad de pago deben estar afiliados a una EPS. En caso de que un trabajador no esté afiliado y sufra un accidente o enfermedad común, el empleador deberá hacerse cargo de todos los gastos que esto implique. Por su parte, el Sistema General de Riesgos Laborales es administrado por las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales). Este sistema está dirigido a proteger a los trabajadores de enfermedades y accidentes ocasionados por el trabajo o como consecuencia de este.

²⁸ Ministerio de Salud. Página web. Obtenido 7/10/2024: https://www.minsalud.gov.co/Lists/FAQ/todos.aspx?View=%7B33cd7de6-6d6a-46f49185-527c9c226b29%7D&SortField=Tem_x00e1_tica&SortDir=Asc

¿Cómo funciona la cotización (basada en el 40% de los ingresos o el salario mínimo), el proceso de afiliación y pago en línea mediante la PILA, la cobertura en salud y pensiones, ¿cómo se calculan las incapacidades y licencias, y el rol del Sistema de Seguridad Social Integral?

Aspectos clave de la cotización. Base de Cotización: Para 2025, el Ingreso Base de Cotización (IBC) es el 40% de los ingresos mensuales del trabajador independiente. Si no tiene ingresos fijos, el IBC mínimo es el 40% del salario mínimo legal vigente (aproximadamente \$1.423.500 COP). Cálculo de aportes: Los aportes se calculan sobre el IBC y se pagan de manera mensual.

PILA: Los pagos de los aportes se realizan a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Proceso de afiliación y pago. Afiliación: El trabajador independiente debe afiliarse por su cuenta a una Entidad Promotora de Salud (EPS) de su elección. Diligenciar formulario: Debe inscribirse en la EPS seleccionada llenando el formulario respectivo. Realizar pagos: Luego de la afiliación, debe hacer los pagos mensuales de sus aportes a través de la planilla PILA.

3.9. SUBSIDIO FAMILIAR: DERECHOS Y BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES.



INTRODUCCIÓN

Historia de las cajas de compensación familiar.

Las cajas de compensación familiar en Colombia nacen en 1954 en Antioquia, inspiradas por la preocupación de los empresarios ante el costo de vida y la necesidad de un subsidio para los trabajadores por cada hijo, siendo el Decreto 118 de 1957 el marco inicial para la formalización del sistema, que luego evoluciona con leyes posteriores y se consolida como un actor fundamental en la seguridad social, ofreciendo subsidios monetarios, servicios sociales, educación, recreación y vivienda para sus afiliados.

Orígenes y Contexto Precedente europeo: Las Cajas de Compensación tienen sus raíces en Europa, especialmente en Francia, donde a finales del siglo XIX y principios del XX se establecieron sistemas de subsidios familiares y de ahorro impulsados por la *Rerum Novarum*, una encíclica papal sobre justicia social.

Iniciativa colombiana: En Colombia, en 1954, un grupo de empresarios de Antioquia ante el deterioro salarial y el alto costo de vida, deciden entregar un subsidio monetario a cada trabajador por cada hijo, financiado con un porcentaje de la nómina.

Formalización y Desarrollo Normativo

Decreto 118 de 1957: El Gobierno Nacional formaliza la exigencia legal de compensar el esfuerzo de los trabajadores y crea las bases del Sistema de Subsidio Familiar en Antioquia.

Marco legal: Posteriormente, la Ley 58 de 1963, la Ley 56 de 1973 y la Ley 21 de 1982 consolidan legalmente el sistema de cajas y su rol como repartidoras del subsidio familiar.

Evolución y Funciones Actuales

Expansión: Las cajas se expanden rápidamente en el país, y su favorable balance económico en la década de los sesenta favorece su consolidación.

Cajas de Compensación Familiar (CCF): Se convierten en personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, que además de administrar el Subsidio Familiar, cumplen funciones importantes de seguridad social.

Servicios y programas:

Ofrecen una amplia gama de servicios que incluyen: Subsidios: Monetarios, de vivienda y desempleo. Educación: Inversión en infraestructura y apoyo a la formación desde la primera infancia hasta la educación superior. Recreación, deporte y turismo: Administración de centros recreativos y vacacionales, y programas culturales. Salud y bienestar: Se convierten en un componente esencial de la seguridad social en Colombia.

¿Qué son las Cajas de Compensación Familiar y cuál es su función en el subsidio familiar?

Cajas de compensación familiar.

Las Cajas de Compensación Familiar son entidades privadas, sin ánimo de lucro, de carácter social y corporativo en Colombia. Su función principal es administrar y distribuir los recursos del subsidio familiar, que son aportes parafiscales realizados por los empleadores. Estos recursos se utilizan para brindar diversos servicios y beneficios a los trabajadores afiliados y sus familias, mejorando su calidad de vida.

Las Cajas de Compensación Familiar son entidades privadas, sin ánimo de lucro, de carácter social y corporativo en Colombia. Su función principal es administrar y distribuir los recursos del subsidio familiar, que son aportes parafiscales realizados por los empleadores. Estos recursos se utilizan para brindar diversos servicios y beneficios a los trabajadores afiliados y sus familias, mejorando su calidad de vida.

Función en el Subsidio Familiar.

La función de las Cajas de Compensación en el subsidio familiar es crucial. Actúan como intermediarias en la gestión y entrega de esta prestación social, que se otorga a los trabajadores de menores y medianos ingresos en proporción al número de personas a su cargo. El subsidio se puede entregar de las siguientes formas:

- Subsidio en Dinero (Cuota Monetaria): Es una suma mensual que se le paga al trabajador por cada persona a su cargo que cumpla los requisitos de ley.

- Subsidio en Especie y Servicios: Se refiere a los programas y servicios que las cajas ofrecen a sus afiliados, financiados con los aportes parafiscales. Estos incluyen áreas como:
 1. Educación: Becas, créditos educativos y programas de formación.
 2. Salud: EPS y servicios de salud complementarios.
 3. Vivienda: Subsidios para la compra de vivienda de interés social.
 4. Recreación y Turismo: Acceso a centros recreativos, hoteles y planes turísticos a precios subsidiados.
 5. Crédito Social: Líneas de crédito con bajas tasas de interés para los afiliados.
 6. Programas de Empleo: Servicio de intermediación laboral y subsidio al desempleo.

En resumen, las Cajas de Compensación son el pilar del sistema de subsidio familiar en Colombia, garantizando que los aportes de los empleadores se conviertan en beneficios tangibles que mejoran el bienestar social y económico de los trabajadores y sus familias.

¿Quiénes tienen derecho a recibir el subsidio familiar y cómo se accede a él?

El derecho a recibir el subsidio familiar en Colombia está ligado al trabajador formal y se extiende a las personas que dependen económicamente de él. Los beneficiarios se dividen en dos categorías principales:

1. El Trabajador Afiliado.

Para que un trabajador tenga derecho al subsidio, debe cumplir con los siguientes criterios, establecidos por la ley:

- Ingresos: La remuneración mensual del trabajador (fija o variable) no debe superar los cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV). Si ambos cónyuges trabajan, la suma de sus salarios no debe exceder de seis (6) SMMLV.

- Jornada Laboral: Haber laborado un mínimo de 96 horas al mes.
- Afiliación: El empleador debe estar afiliado a una Caja de Compensación Familiar y haber realizado los aportes correspondientes.

2. Las Personas a Cargo del Trabajador.

El subsidio en dinero (cuota monetaria) se paga por cada una de las personas a cargo del trabajador que cumplan con los siguientes requisitos:

- Hijos, hijastros y hermanos huérfanos de padres: Menores de 18 años. A partir de los 12 años, deben acreditar su escolaridad en un establecimiento educativo aprobado.
- Padres del trabajador: Mayores de 60 años, siempre y cuando no reciban salario, renta o pensión alguna.
- Personas con discapacidad: Hijos, hijastros, hermanos huérfanos de padres, o padres del trabajador, que presenten una discapacidad que les impida trabajar. En este caso, no hay límite de edad para recibir el subsidio.

Es importante que el trabajador mantenga sus datos actualizados con su empleador y con la Caja de Compensación para asegurar el pago continuo del subsidio. Cualquier novedad en el grupo familiar (nacimiento, fallecimiento, cambio de escolaridad, etc.) debe ser reportada oportunamente.

¿Cuál es la importancia de estos beneficios para el bienestar económico de las familias y los trabajadores?

La importancia de las Cajas de Compensación Familiar y el subsidio que administran es fundamental para el bienestar económico y social de los trabajadores y sus familias en Colombia. Estos beneficios no son un simple complemento, sino una herramienta clave para reducir la desigualdad y mejorar la calidad de vida de la población.

1. Alivio de la Carga Económica.

El subsidio en dinero (cuota monetaria) proporciona un ingreso adicional mensual que, aunque modesto, es significativo para los hogares de bajos y medianos ingresos. Este dinero permite aliviar las presiones financieras del día a día, ayudando a cubrir gastos esenciales como:

- Alimentación: Mejora la nutrición familiar.
- Educación: Contribuye a los costos de matrículas, uniformes y útiles escolares.
- Servicios básicos: Facilita el pago de facturas de servicios públicos y otros gastos.

2. Acceso a Bienes y Servicios Esenciales.

Además del subsidio en dinero, los servicios y subsidios en especie de las Cajas de Compensación tienen un impacto transformador. Permiten a las familias acceder a oportunidades que, de otra manera, serían inaccesibles debido a su alto costo:

- Vivienda: Los subsidios para la compra de vivienda de interés social han permitido a miles de familias colombianas cumplir el sueño de tener casa propia, lo cual genera patrimonio y estabilidad.
- Educación: A través de becas, créditos educativos y programas de formación, se fomenta el acceso a la educación para los hijos de los trabajadores, lo que a largo plazo mejora la movilidad social y el desarrollo profesional.
- Salud y Recreación: El acceso a centros de salud, recreación, turismo y deporte a precios subsidiados mejora la calidad de vida, fomenta el bienestar físico y mental, y fortalece los lazos familiares.
- Crédito: Las líneas de crédito social a bajas tasas de interés permiten a los trabajadores financiar proyectos personales, de salud o educativos sin recurrir a préstamos usureros.

3. Estabilidad y Protección Social.

El sistema de subsidio familiar contribuye a la estabilidad económica de los hogares y actúa como una red de seguridad. Programas como el subsidio al desempleo ofrecen un apoyo vital a los trabajadores que pierden su empleo, cubriendo ingresos, salud y pensión durante un período determinado y facilitando su reinserción laboral.

En conclusión, las Cajas de Compensación Familiar y el subsidio que administran son un pilar del modelo de seguridad social y solidaridad en Colombia. Su labor es fundamental para reducir la brecha de desigualdad, promover el acceso a oportunidades y construir una sociedad más equitativa y con mayor bienestar para sus ciudadanos.

¿Cómo la formalidad laboral garantiza el acceso a estos derechos?

La formalidad laboral es el pilar fundamental que garantiza el acceso a los derechos y beneficios del sistema de seguridad social integral en Colombia, incluyendo el subsidio familiar. La formalización no es solo un contrato; es la puerta de entrada a un conjunto de protecciones y oportunidades.

¿Por qué la formalidad es la clave?

- **Obligación de la Seguridad Social:** Cuando un empleador contrata a un trabajador de manera formal, la ley le exige afiliarlo a todo el sistema de seguridad social. Esto incluye las contribuciones a:
 - o **Salud (EPS):** Acceso a servicios médicos y de salud para el trabajador y sus dependientes.
 - o **Pensión:** Aportes que aseguran una renta para la vejez.
 - o **Riesgos Laborales (ARL):** Cobertura en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
 - o **Caja de Compensación Familiar:** Aportes que financian el subsidio y los servicios de bienestar social.

- Reconocimiento de Derechos: La relación laboral formal establece un vínculo legal que otorga al trabajador derechos explícitos, como:
 - o Prestaciones sociales: Cesantías, primas de servicios y vacaciones remuneradas.
 - o Salario mínimo legal: Un piso salarial garantizado por la ley.
 - o Protección frente al desempleo: Aportes al Mecanismo de Protección al Cesante que brindan un apoyo económico y de formación en caso de pérdida de empleo.

La Informalidad como Barrera.

En contraste, la informalidad laboral crea una profunda brecha en el acceso a estos beneficios. Los trabajadores informales, que no tienen un contrato formal ni son registrados por un empleador, quedan fuera del sistema contributivo. Esto implica que:

- No reciben subsidio familiar: Carecen de los aportes que financian la cuota monetaria y el acceso a los servicios de bienestar social de las Cajas de Compensación.
- Viven en constante vulnerabilidad: No tienen acceso a las prestaciones sociales, no acumulan pensión para su vejez y están desprotegidos ante un accidente laboral, una enfermedad o la pérdida de ingresos.
- Limitación de oportunidades: Se ven privados de los programas de recreación, educación, turismo y vivienda que ofrecen las Cajas, lo que perpetúa ciclos de pobreza y desigualdad.

En resumen, la formalidad laboral es el engranaje que activa el sistema de protección social en Colombia. Sin ella, los trabajadores y sus familias quedan expuestos a la inseguridad económica, sin acceso a los beneficios que mejoran la calidad de vida y construyen un futuro más estable. Fomentar la formalidad es, por lo tanto, una estrategia clave para el desarrollo económico y la equidad social del país.

¿Qué es el Sistema de Seguridad Social Integral?

Es un conjunto de normas y procedimientos que incluye los regímenes de pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios, gestionados por entidades públicas y privadas.

¿Cómo se calcula el pago de aportes para un independiente con ingresos variables?

Se toma como base el 40% de los ingresos mensuales, pero sin ser inferior al 40% del salario mínimo.

¿Quiénes pueden ser beneficiarios en salud?

Esta es una de las preguntas más comunes y de mayor importancia. Depende de la condición del cotizante principal en salud, se puede afiliarse a los familiares o personas a su cargo.

¿Qué pasa si se labora en dos empresas?

El trabajador debe cotizar en ambas empresas de forma independiente en salud y pensión.



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

Brechas de género en el sistema de seguridad social: un análisis crucial

Explora las desigualdades existentes en el acceso y los beneficios de la seguridad social para mujeres y hombres.



Invitada:

Estefanía Serna Ramírez

Experta en género de la Unidad de
Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)



Jueves 23 de octubre

12:00 M. a 1:00 P.M.

Sintonizanos
Unipiloto Radio Online



Escuchalo aquí



3.10. BRECHAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: UN DIAGNÓSTICO NECESARIO.²⁹³⁰³¹³²³³



INTRODUCCIÓN

RESPUESTA A LA ECONOMÍA DIGITAL EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

Las perspectivas económicas y de empleo basadas en los posibles efectos de la digitalización son ambivalentes. Si bien puede haber oportunidades de mayor crecimiento económico y de mayor bienestar social, otras consecuencias pueden ser la pérdida de empleos, la creciente fragmentación de los mercados laborales, la necesidad de adaptar los códigos de trabajo a las nuevas formas de empleo, la creciente feminización de algunos sectores económicos y la normalización del empleo “atípico”.

En los sistemas de seguridad social, los efectos de la digitalización amenazan la sostenibilidad financiera de los regímenes contributivos y crean la necesidad de extender la cobertura legal a las nuevas categorías de trabajadores.

Un riesgo que deberán tener en cuenta los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo son las nuevas formas de presión psicosocial y estrés en el lugar de trabajo. Estos tipos de estrés ya representan casi la mitad de los días de trabajo perdidos en Europa. Otro riesgo potencial es cómo garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo cuando un creciente número de personas trabaja en la economía digital, en condiciones no tradicionales y personales. En el mercado laboral, las

²⁹ ANIF. (diciembre, 2024). Informe Trimestral Mercado Laboral en Colombia. Child Penalty en Colombia. Obtenido de <https://www.anif.com.co/informe-trimestral-mercado-laboral-en-colombia/#>

³⁰ Correll, S., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American journal of sociology*, 112(5), 1297-1339.

³¹ DANE. (2024). Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Obtenido de <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819>

³² Porras-Santanilla, L., & Ramírez-Bustamante, N. (2024). Injusticia sin fin: La brecha pensional de género e ideas para cerrarla. Bogotá: Universidad de los Andes.

³³ Tribín, A. M., Vargas, C., & Ramírez, N. (2019). Unintended consequences of maternity leave legislation: The case of Colombia. *World Development* 122, 218-232. doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.007>

tecnologías digitales de comunicación están transformando la manera en que se regulan y suministran algunos servicios.

Otras formas de trabajo a pedido mediante aplicaciones telefónicas en la “economía del trabajo esporádico”, hacen coincidir la oferta y la demanda recurriendo a activos desaprovechados, como las viviendas residenciales para servicios de alquiler, transporte y limpieza. Algunos de estos servicios se ofrecen partiendo del principio de que no hay ninguna relación legal entre un empleador y un empleado.

En la práctica, estas plataformas, las nuevas formas de trabajo y las relaciones laborales no convencionales, exigen reformar la reglamentación. En algunas jurisdicciones nacionales, ciertas operaciones eluden los códigos de trabajo y la legislación vigente en materia de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.

Para los empresarios digitales, Internet ofrece una plataforma de “terceros” que conecta a los “clientes” con los “proveedores de servicios”. En algunos casos, han surgido problemas debido a que los nuevos procesos de producción o las operaciones de trabajo no han tenido plenamente en cuenta desde el principio la seguridad social y la seguridad y la salud de los trabajadores.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de brechas de género en el sistema de seguridad social?

Antes de responder a esa pregunta particular, es importante entender a qué nos referimos con brechas de género de manera general. Una brecha de género es la diferencia o desigualdad que existe entre mujeres y hombres en el acceso, participación, condiciones o resultados dentro de un ámbito determinado, como la educación, el trabajo, la política o la seguridad social.

Estas desigualdades son producto de factores sociales, culturales, económicos e institucionales que históricamente han favorecido a los hombres y limitado las oportunidades de las mujeres. Entonces, cuando hablamos de brechas de género en el sistema de seguridad social, nos referimos a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el acceso, la permanencia y los beneficios del sistema de seguridad social,

es decir, en salud, pensiones, riesgos laborales y protección al desempleo. Estas brechas no son casuales: reflejan las desigualdades estructurales que existen en el mercado laboral.

¿Qué brechas existen en el mercado laboral?

Hay estudios que demuestran que las mujeres suelen acceder menos a trabajos remunerados formales, tener más interrupciones en su vida laboral y salarios más bajos. Esto hace que no pueda acceder de manera adecuada a las protecciones que brinda el sistema de seguridad social en términos de salud y riesgos laborales, o que se reduzcan sus cotizaciones en términos de tiempo y monto de dinero, los que las deja en desventaja al momento de pensionarse.

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares de 2024 del DANE, existen brechas de género importantes en cuanto a la tasa global de participación, la tasa de desempleo, brecha salarial, participación en posiciones de liderazgo, entre otras. Por ejemplo, respecto a la tasa global de participación se calcula que está en un 55,9% para las mujeres y en un 83,2% para hombres, con una diferencia de 27,3pp. Esto quiere decir que, de cien mujeres en edad de trabajar, apenas un poco más cincuenta y cinco está ocupada o en búsqueda de empleo. Esto es un reflejo de la idea machista que considera que los hombres son quienes deben ser los proveedores del hogar, mientras las mujeres se encargan de los trabajos de cuidado no remunerados.

La tasa de desempleo, conforme a datos del DANE, está en un 7,8% para hombres y en un 10,8% para las mujeres, con una diferencia de 2,9pp. También sigue existiendo brecha salarial, se estima que las mujeres ganan entre 11,9% y 28,5% menos que los hombres por los mismos trabajos.

¿Cómo esas brechas en el mercado laboral se reflejan en el sistema de seguridad social?

Nuestro sistema de seguridad social está compuesto por salud, pensiones y riesgos laborales. Si las mujeres no están vinculadas a empleos formales, no están vinculadas como contribuyentes al sistema salud y riesgos laborales. Esa es la primera

desprotección, la más inmediata. Pero a largo plazo, sino está cotizando al sistema de seguridad social, no podrá acceder eventualmente a la pensión. Si una mujer trabaja en la informalidad o se dedica al cuidado del hogar, no cotiza, y por tanto no tiene derecho a pensión. Soraya Quiroga Camacho (2024) realizó una investigación en la que analizó los datos de las personas pensionadas en tres fondos privados de pensiones y de Colpensiones. Allí evidenció que las mujeres, en promedio, cotizan 67 semanas menos en el régimen privado (que implica una diferencia del -8,3%) y 61 semanas menos en el público (-10,3% de diferencia), respecto a las semanas cotizadas por los hombres. La investigadora indica que esto puede presentarse debido a que las mujeres tienen una vida laboral más inestable por dedicarse en una mayor proporción a las labores de cuidado.

Conforme a los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, el 4,18% de las mujeres del área rural y el 15,12% de las mujeres del área urbana podrían pensionarse.

Para el caso de los hombres, estas cifras son el 9,07% y el 26,56% respectivamente. Es decir, una brecha de casi 5% en la zona rural y de más 10% en las zonas urbanas, lo que evidencia que las mujeres tenemos considerablemente menos posibilidades que los hombres de acceder a pensión. Además, en razón a la brecha salarial y a las dificultades de acceder a puestos de liderazgo, donde los sueldos son más altos, cuando sí se logra la pensión, el valor de las mesadas tienden a ser más bajos.

¿Cómo influyen las labores de cuidado en las brechas de género en la seguridad social?

Las labores de cuidado son todas aquellas actividades destinadas a satisfacer las necesidades físicas, emocionales, psicológicas y sociales de otras personas, incluyendo niños, niñas, adultos mayores, personas con discapacidad o con enfermedades, así como tareas relacionadas con la gestión y el mantenimiento del hogar. Entre estas labores también se entienden incluidas actividades como cocinar, limpiar, educar, acompañar, atender necesidades médicas o emocionales, entre otras.

Aunque se trata de actividades fundamentales para el bienestar individual y social, a menudo son invisibilizadas y subvaloradas en términos económicos y sociales. Las mujeres dedican en promedio más del doble de tiempo que los hombres a estas labores, lo que limita su participación en empleos formales y, por tanto, su capacidad de cotizar al sistema. Volviendo a la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, las mujeres dedican en promedio 4,8 horas diarias a labores de cuidado, en comparación con 1,4 horas que dedican los hombres. Las labores de cuidado sostienen la economía, pero generalmente no son reconocidas ni remuneradas.

Por otro lado, debido a que frecuentemente recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, en razón a estereotipos de género y normas culturales, son una barrera para que ellas accedan a empleos formales. La consecuencia es que muchas mujeres terminan sin pensión, sin ingresos estables y con menor protección en la vejez.

¿Cómo influyen las labores de cuidado en las brechas de género en la seguridad social?

Recientemente, en la opinión pública, se ha mostrado con gran preocupación las bajas tasas de natalidad. Hay muchos factores que influyen en este fenómeno, que es global, pero uno de ellos es claramente la presencia de las mujeres en el mundo laboral. Muchos estudios han demostrado que las mujeres tenemos más barreras para el acceso y permanencia en trabajos.

En gran medida, estas barreras están dadas por la crianza y las creencias que hay alrededor de ellas. Un grupo de investigadores de Estados Unidos realizaron un experimento muy interesante en el que enviaban hojas de vida ficticias a empleadores reales. Las hojas de vida eran exactamente iguales en términos de formación académica y experiencia laboral, lo único que cambiaba era el género de los aspirantes (hombres o mujeres) y que de alguna manera daban a entender que tenían hijos o no. Los hallazgos fueron muy reveladores: las madres recibieron menos llamados a entrevistas que las mujeres sin hijos, le seguía los hombres sin hijos y, los hombres con hijos eran quienes recibían más llamadas. Se trata del mismo hecho: tener hijos, pero para las mujeres se traduce en una penalidad, mientras que a los hombres se les convierte en una ventaja.

Esto se da por los estereotipos de género, en tanto los empleadores creen que los hombres que tienen hijos son proveedores y esa responsabilidad los hará más comprometidos con su trabajo, mientras que en las mujeres creen que su compromiso estará centrado en sus hijos y se ausentará más del empleo.

En Colombia también opera este fenómeno conocido como “penalidad por maternidad” o “Child Penalty”. En diciembre del año pasado, la ANIF expidió el informe trimestral de mercado laboral en Colombia en el que evidenció que las mujeres con hijos enfrentan una disminución de hasta un 48% de sus ingresos.

En otro estudio del año 2019, un grupo de investigadoras colombianas analizaron el efecto de la ampliación de la licencia de maternidad, adoptada por Colombia en el año 2011, sobre los niveles de empleo de hombres y mujeres. Las investigadoras encontraron que después de la adopción de la ampliación de semanas en la licencia de maternidad, las mujeres en edad reproductiva (entre los dieciocho y los treinta años) aumentaron sus probabilidades de i) estar en el empleo informal, ii) mayores niveles de inactividad y iii) mayor probabilidad de autoemplearse. Las investigadoras concluyeron que este cambio puede deberse a que los empleadores tuvieran una menor disposición de contratar mujeres para evadir la protección a las trabajadoras en embarazo. Volviendo al punto inicial de esta pregunta, es entendible que las mujeres actualmente no contemplen dentro de su proyecto de vida tener hijos. Los costos son mucho más altos para las mujeres. Este fenómeno de la penalidad por maternidad demuestra cómo las mujeres estamos más expuestas al desempleo y a la informalidad laboral, lo que significa no contar con la protección de los derechos laborales, entre ellos, el no estar afiliadas a la seguridad social.

¿Cómo avanzar hacia una seguridad social más justa para las mujeres?

El objetivo de mi participación en este programa era presentar un panorama de las brechas que existen en el mercado laboral y que terminan reflejándose en el sistema de seguridad social. En los siguientes episodios, entraremos más en detalle en términos de datos puntuales de nuestro sistema y que acciones se han venido implementando para

reducir estas brechas de género. Por el momento, quisiera dejar el mensaje de que la seguridad social no es neutral al género.

Es importante reconocer las desigualdades que viven las mujeres y visibilizarlas es un avance para poder construir un sistema de seguridad social más igualitario. Esto no solo beneficia a las mujeres, también fortalece el tejido social y hace más sostenible el sistema para todos y todas.

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



Datos de Brecha de Género

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales
está comprometida con la igualdad de género.

Invitadas:



Jessica Johana Quiroz Castro

Directora de Estrategia y
Evaluación UGPP



**Angie Julieth García
Echavarría**

Asesora(e) de la Dirección de
Estrategia y Evaluación

Sintonízanos Unipiloto Radio Online



3.11. DATOS DE BRECHA DE GENERO – INFORME UGPP.



INTRODUCCIÓN

Nuevos riesgos, crisis y acontecimientos extremos que afectan la seguridad social.³⁴

En un contexto de incertidumbre mundial, las sociedades y las economías están expuestas a diversas crisis y acontecimientos extremos y a menudo imprevisibles de carácter económico, social, político, migratorio y ambiental. Los sistemas de seguridad social absorben y atenúan sus peores consecuencias. Permiten a las sociedades recuperarse más rápidamente de los efectos negativos y estar más preparadas para los acontecimientos futuros, anticipados o no.

En un mundo de creciente incertidumbre, el papel de los regímenes de seguridad social en la gestión de los riesgos se extiende más allá de los mercados laborales y el ciclo de vida. En el periodo inmediatamente posterior a la crisis financiera y económica mundial de 2007-08, muchas administraciones de la seguridad social fueron elogiadas por su pronto suministro de respuestas políticas complementarias para proteger a las personas, las economías y la sociedad de los efectos negativos de la crisis.

Estas respuestas fueron esenciales, aunque de hecho no inesperadas. Los sistemas de seguridad social se han utilizado en los últimos tiempos para proporcionar apoyo a las poblaciones que sufren una pérdida catastrófica de sus medios de subsistencia debido a eventos o desastres relacionados con el clima y para satisfacer las necesidades particulares y diversas de las poblaciones refugiadas.

³⁴ Secretaría General de la AISS. Asociación Internacional de la Seguridad Social. 10. Desafíos mundiales para la seguridad social. 2016. Ginebra. Suiza

Todas estas respuestas muestran importantes similitudes. Demuestran cómo las administraciones de la seguridad social gestionadas de manera profesional pueden adaptarse con flexibilidad a los retos que plantean las distintas crisis. A menudo, constituyen el único actor nacional que cuenta con las capacidades necesarias. Sin embargo, incluso la más hábil de las administraciones de la seguridad social se encuentra con los límites de su función.

Para todas las administraciones, un desafío es el equilibrio entre el cumplimiento de un mandato de políticas más amplio y la realidad operativa de los recursos financieros y humanos restringidos.

Del “Informe estadístico sobre la distribución de mujeres cotizantes al Sistema de Seguridad Social de Colombia”. datos (2018-2025) a julio 2025* El informe señala que, entre los cotizantes dependientes, los hombres representan el 55.3% frente al 44.3% de las mujeres, mientras que en los independientes la participación en las mujeres representa el 50,2%, logrando un aumento del 0,60% en relación con los hombres. ¿Qué implicaciones tiene esta disparidad, y por qué la brecha persiste en el empleo formal (dependiente) mientras se minimiza en la cotización independiente, según los datos de la UGPP?

La brecha de género es notablemente más amplia en el empleo formal (dependiente). La disparidad evidencia barreras estructurales que dificultan el acceso y la estabilidad de las mujeres en los empleos formales. Un estudio de Investigaciones Económicas de Corficolombiana (2024) revela que, en promedio, las mujeres en Colombia dedican 4,3 horas más que los hombres a labores domésticas y de cuidado no remunerado, lo que limita su disponibilidad para trabajos de jornada completa o con horarios inflexibles.

En contraste, la participación casi paritaria entre cotizantes independientes muestra que las modalidades de trabajo autónomo ofrecen mayor flexibilidad, aunque con menor estabilidad y protección social. Estas diferencias demuestran que la conciliación entre vida laboral y familiar continúa siendo un desafío estructural para la equidad en la seguridad social.

Brecha Sectorial y Segregación Ocupacional. Las mujeres se concentran en actividades profesionales, científicas y técnicas, y en servicios administrativos, superando incluso a los hombres en sectores clave de Bogotá. Sin embargo, la representación femenina sigue siendo baja en áreas técnicas y masculinizadas, como la explotación de minas o el suministro de energía. ¿Sugieren estos patrones que la brecha de género se está transformando de una brecha de "participación" a una de "segregación ocupacional" en Colombia, y cómo impacta esto en el ingreso promedio y la futura pensión de las mujeres?

Para el trimestre móvil junio–agosto de 2025 según el DANE, la fuerza de trabajo femenina en Colombia fue de 11,138 millones de mujeres, de las cuales aproximadamente 9,910 millones estaban ocupadas y 1,228 millones se encontraban desocupadas. La tasa de desocupación femenina se ubicó en 11,0 %, mientras que la masculina fue de 6,9 %, lo que evidencia una brecha de 4,1 puntos porcentuales. Aunque el desempleo femenino ha disminuido frente a los niveles registrados durante la pandemia, las diferencias estructurales en la participación y ocupación persisten: la tasa global de participación alcanzó 52,6 % para las mujeres y 76,7 % para los hombres, mientras que la tasa de ocupación fue de 46,8 % y 71,4 %, respectivamente.

Hoy la brecha no solo se mide por cuántas mujeres trabajan, sino también por en qué sectores logran hacerlo. Los datos muestran que muchas mujeres se concentran en áreas como los servicios administrativos, la educación y las profesiones técnicas, mientras que su presencia sigue siendo baja en sectores como la minería, la energía o la industria, donde los salarios suelen ser más altos. Según la OIT y la CEPAL, esta concentración laboral —llamada “segregación ocupacional”— es una de las causas que mantiene la desigualdad salarial y limita las oportunidades de crecimiento. Los avances en Servicios y Profesiones: Las mujeres se concentran principalmente en Actividades profesionales, científicas y técnicas con 1.255.992 cotizantes, Servicios administrativos y de apoyo 881.409 cotizantes y Administración pública y defensa con 643.192.

En Bogotá, incluso superan a los hombres en áreas como las actividades científicas, servicios administrativos y comercio. Esto refleja su creciente acceso a la educación

superior y la transformación del mercado laboral. En pocas palabras, aunque cada vez hay más mujeres que logran cotizar al sistema, sus ingresos y pensiones futuras tienden a ser menores porque muchas se desempeñan en sectores menos remunerados o con menor estabilidad laboral.

Disparidad Geográfica y Cobertura Rural. El análisis destaca que Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca concentran la mayor participación femenina, mientras departamentos como Vaupés, Guainía y Amazonas tienen una participación mucho menor, reflejando una disparidad geográfica significativa en la cobertura. ¿Qué políticas públicas específicas, más allá de la concientización, se requieren para que el sistema de seguridad social supere la barrera geográfica y atienda la baja participación de las mujeres en las áreas menos pobladas y más vulnerables?

Las cifras muestran una disparidad territorial marcada: Bogotá (1.940.064), Antioquia (1.058.060) y Valle (569.301) concentran mujeres cotizantes; Por contraste, departamentos como, Vaupés (3.663), Guainía (6.959) y Amazonas (8.608) registran menor participación (UGPP 2018–jul. 2025) “Informe estadístico sobre la distribución de mujeres cotizantes al Sistema de Seguridad Social de Colombia”. Las causas estructurales incluyen baja densidad poblacional, informalidad y subsistencia, presencia institucional limitada y brechas de conectividad.

La CEPAL subraya que cerrar estas brechas exige combinar inclusión social, empleo digno y protección social; la OIT recomienda modelos flexibles de afiliación y contribución para ingresos variables. Medidas recomendadas y alineadas con evidencia internacional:

- Formalización laboral rural con empleo local y capacitación.
- Afiliación y recaudo digital con apoyo territorial/comunitario.
- Incentivos parciales a la cotización de independientes (mujeres rurales).
- Servicios de cuidado y educación inicial para liberar tiempo de inserción laboral.

Brecha Persistente y Obstáculos Estructurales. A pesar del incremento sostenido en la participación de mujeres cotizantes, el informe concluye que la brecha de género sigue siendo considerable en todas las regiones. ¿Cuáles son los principales "obstáculos significativos" que, según el análisis, persisten para el pleno acceso y permanencia de las mujeres en el sistema de seguridad social, y cómo se reflejan estos obstáculos en las categorías de cotización analizadas (dependiente vs. independiente)?

Pese al aumento de mujeres cotizantes, la brecha persiste por obstáculos estructurales a nivel mundial:

- Desigualdad de ingresos. A escala global, las mujeres siguen ganando alrededor de 20 % menos que los hombres.
- Alta informalidad. La OIT documenta elevadas tasas de informalidad femenina y mayor exposición de las mujeres a la precariedad en nuevas formas de empleo, lo que afecta la afiliación y continuidad en seguridad social.
- Cuidados no remunerados y trayectorias interrumpidas. Limitan disponibilidad para empleos formales de tiempo completo.
- Escasez de incentivos de reincorporación. Se requieren esquemas que faciliten retorno a cotización tras maternidad/cuidados. (Marco recomendado por OIT/CEPAL).

Cotizantes Dependientes: Los obstáculos como la desigualdad en los ingresos y la informalidad se reflejan en la brecha porcentual significativa (55.3% hombres vs. 44.3% mujeres) en esta categoría, lo que limita la integración plena de las mujeres en el empleo formal estable y con los mayores beneficios.

Cotizantes Independientes: Aunque la participación es ahora superior en mujer en (50.2% mujeres), es importante continuar promoviendo la participación mediante la promoción de políticas públicas.

Transformación del trabajo, inteligencia artificial y oportunidades para las mujeres. El Foro Económico Mundial advierte que la inteligencia artificial y la automatización están transformando el empleo: algunos trabajos desaparecerán, pero también se crearán nuevos. ¿Cómo puede este cambio afectar la participación de las mujeres y qué habilidades serán esenciales en esta nueva etapa laboral?

El Informe sobre el Futuro del Empleo 2025 del Foro Económico Mundial confirma que estamos frente a una de las transformaciones laborales más profundas de las últimas

décadas. El informe estima que alrededor de 92 millones de empleos serán desplazados, pero al mismo tiempo se generarán cerca de 170 millones de nuevos puestos vinculados a la tecnología, la economía verde y los servicios digitales. Esto no implica una pérdida neta de trabajo, sino un cambio en los perfiles y en las competencias que el mercado requiere. Para las mujeres, este proceso puede convertirse en una gran oportunidad si logran acceder a los programas de formación y reconversión laboral que exige la nueva economía.

El Foro identifica que las habilidades más demandadas hacia 2025 serán el pensamiento analítico, la creatividad, la resolución de problemas complejos, la alfabetización digital, el aprendizaje continuo y las habilidades sociales, como la comunicación y el trabajo en equipo. En este contexto, la inteligencia artificial debe verse como una herramienta complementaria que puede aumentar la productividad y liberar tiempo para tareas de mayor valor agregado.

El reto está en garantizar igualdad de acceso a la formación tecnológica y fortalecer las competencias digitales y lingüísticas —por ejemplo, el manejo del inglés—, de modo que las mujeres puedan no solo adaptarse, sino liderar los nuevos empleos del futuro.



Programa radial

El mundo del trabajo y la bioética laboral

¡Aprende a cotizar correctamente al SSSI y asegura tu futuro!

Identifica las prácticas incorrectas más comunes y las soluciones para evitarlas.



Invitada:

Nora Esperanza Henao Ávila
Profesional Especializado- Subdirección de Integración de Aportes Parafiscales de la de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Sintonízanos Unipiloto Radio Online



3.12. ERRORES COMUNES EN LOS APORTES AL SSSI Y CÓMO EVITARLOS.



INTRODUCCIÓN

Abusos en los contratos de trabajo³⁵

Creo que la regla general es que la persona [el trabajador] sabe y accede a esas características contractuales pese a que ya sabe que van en contra de sus derechos sustanciales. ¿Pero qué ocurre? Se someten, (...) naturalmente muchas personas prefieren estar trabajando, a no trabajar porque las condiciones que les están ofreciendo no se ajustan al derecho o a la ley. Pero, hoy en día ese tipo de trabajador ya sabe que cuando lo despidan, o si no le va bien, o si no le gusta, puede demandar al empleador. El trabajador de nuestro ejemplo corre con suerte y durante los meses siguientes a la terminación del contrato encuentra a un buen abogado, especialista en derecho laboral, que radica una demanda contra el empleador para que se declare la existencia de un contrato de trabajo y, en consecuencia, se condene al empleador al pago de todas las acreencias debidas y no pagadas. La primera sorpresa para el trabajador de nuestro ejemplo es que algunas acreencias laborales han prescrito. En efecto, el artículo 488 del Código Sustantivo del trabajo indica que las acciones correspondientes a los derechos regulados en ese código prescriben en tres años, “que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible”. Aplicando esta norma, la Corte Suprema de Justicia ha estimado que el término de prescripción varía dependiendo de la obligación de que se trate. Para no detenernos en demasiados detalles técnicos, basta decir que, en nuestro ejemplo, el trabajador ya no obtendrá el pago total de intereses a las cesantías, vacaciones y prima de servicios. Dado que la falta de pago de las acreencias laborales de un trabajador era considerada como una grave violación de sus derechos, el artículo 65 del CST establece una sanción moratoria de un día de salario por cada día

³⁵ Natalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

de retraso en su pago. Pese a que la norma no requiere la mala fe del empleador, sino que se trata de la descripción de una conducta objetiva: “si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas (...)” la Corte Suprema de Justicia, como lo sugieren algunos jueces y abogados laboristas, ha incluido el requisito de que la conducta esté acompañada de mala fe del empleador. La adición del requisito de mala fe tiene el efecto.

¿Cuáles son los errores más frecuentes que cometen empleadores y trabajadores al realizar sus aportes al SSSI?

Los errores más graves y recurrentes son: Su declaración del Ingreso Base de Cotización (IBC): Este es el error más costoso. Se da cuando el empleador reporta en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) un salario inferior al que realmente devenga el trabajador. Esto no solo afecta las prestaciones futuras del empleado (como la pensión o incapacidades), sino que es una práctica ilegal. La UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales), la entidad fiscalizadora, cruza información con la DIAN y otras fuentes para detectar estas inconsistencias y, de encontrarlas, impone sanciones, multas e intereses de mora que pueden ser muy elevados. Omisión de Novedades y su Liquidación Incorrecta: La PILA debe reflejar la realidad laboral mes a mes. Los empleadores a veces olvidan reportar novedades como licencias de incapacidad, licencias de maternidad, vacaciones o suspensiones del contrato laboral. Esto genera inconsistencias en los pagos y puede resultar en la negación de servicios de salud o el no reconocimiento de incapacidades por parte de las EPS o ARL. Errores en la afiliación y el uso de la PILA: Un error técnico frecuente es no afiliarse al trabajador desde el primer día de trabajo. Además, se cometen errores al usar la PILA, como la mala digitación de números de identificación o el uso de tipos de cotizante incorrectos. Por ejemplo, clasificar a un trabajador dependiente como independiente. Esto no solo afecta el pago, sino que puede dejar al trabajador sin la cobertura correcta, especialmente en el sistema de riesgos laborales. 2. Errores más comunes por parte de los trabajadores independientes. Experto(a): Aquí, el trabajador es su propio gestor de aportes. Los errores se concentran en el cálculo y la coherencia de la información. Cálculo incorrecto del IBC: Este es el error "estrella" entre los independientes. La norma establece que el Ingreso Base de Cotización

debe ser, como mínimo, el 40% del total de los ingresos mensuales. Muchos independientes, ya sea por desconocimiento o para reducir costos, cotizan sobre el salario mínimo legal vigente o un valor inferior al 40% de sus ingresos reales. La UGPP también fiscaliza este comportamiento y puede exigir el pago de los aportes correctos con los respectivos intereses y sanciones. Falta de coherencia con la declaración de renta: Como mencioné antes, la UGPP cruza datos. Si el IBC que un independiente reporta en la PILA es incongruente con los ingresos que declara ante la DIAN, se activa una alerta. La entidad puede enviar requerimientos para que el trabajador justifique la diferencia y corrija los pagos. No cotizar a ARL para actividades de alto riesgo: La afiliación a la ARL es obligatoria para independientes que realicen actividades de alto riesgo (clases IV y V). Muchos independientes evitan este pago para ahorrar, pero se exponen a una desprotección total en caso de sufrir un accidente o enfermedad laboral.

¿Qué impacto tienen estos errores en los beneficios de los trabajadores y en las finanzas de las empresas?

Los errores en los aportes pueden tener un efecto devastador en la protección social de un trabajador. Los impactos más relevantes son: Pérdida o Disminución de la Pensión de Vejez: El Ingreso Base de Cotización (IBC) determina el monto de la pensión. Si el empleador cotizó sobre un salario inferior al real, el trabajador recibirá una pensión mucho menor a la que le corresponde. En algunos casos, la omisión total de aportes puede llevar a la pérdida de semanas cotizadas, lo que podría impedir que el trabajador cumpla los requisitos para pensionarse. Negación de Prestaciones Económicas: Un IBC mal reportado o la omisión de novedades como incapacidades o licencias de maternidad puede resultar en que la EPS o ARL niegue el pago de subsidios. Por ejemplo, si un trabajador sufre un accidente laboral y la empresa no ha pagado la cotización a la ARL o lo ha hecho con inconsistencias, el trabajador quedará sin el amparo económico y médico para su recuperación. Afectación al Derecho a la Salud: Una afiliación mal gestionada o pagos intermitentes pueden generar un estado de mora en la EPS, lo que podría restringir el acceso del trabajador y su núcleo familiar a servicios médicos esenciales o de alta complejidad. Impacto en las Finanzas de las Empresas. Para las empresas, los errores en los aportes pueden generar pasivos financieros inesperados y graves consecuencias

legales. Los principales impactos son: Sanciones y Multas de la UGPP: La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) es la entidad encargada de fiscalizar el pago de aportes. Cuando detecta la subdeclaración del IBC, la omisión de aportes o errores en las liquidaciones impone sanciones y multas equivalentes al 100% del valor de los aportes no pagados, más los intereses de mora, que se liquidan a una tasa alta. Esto puede representar una carga financiera insostenible para cualquier negocio. Costos Adicionales y Proceso de Fiscalización: Responder a un requerimiento de la UGPP implica contratar abogados, contadores y dedicar tiempo y recursos para corregir las inconsistencias. El proceso puede ser largo y costoso, desviando la atención y el capital de las actividades productivas de la empresa. Riesgo de Litigio Laboral: Los trabajadores afectados por errores en los aportes pueden iniciar procesos legales para reclamar los valores que la empresa no cotizó. Esto no solo genera costos de defensa legal, sino que también puede dañar la reputación de la empresa y su ambiente laboral. Conclusión. En conclusión, los errores en los aportes no son solo un fallo técnico, sino un problema con profundas consecuencias. Para los trabajadores, significan la desprotección de su salud y la disminución de sus beneficios pensionales. Para las empresas, representan un riesgo legal y financiero enorme, que puede poner en jaque su continuidad en el mercado. La inversión en una gestión correcta de la seguridad social es una medida de protección para ambas partes.

¿Qué herramientas o guías ofrece la UGPP para asegurar la correcta liquidación y pago de aportes?

La UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales) ofrece varias herramientas y guías para facilitar la correcta liquidación y pago de los aportes. Su objetivo es educar y simplificar el proceso para que los aportantes, tanto empleadores como independientes, cumplan con sus obligaciones de manera adecuada y eviten sanciones. 1. Guías y Documentos de Orientación La UGPP ha desarrollado una serie de documentos técnicos y guías prácticas que están disponibles en su sitio web. Estos materiales explican de forma detallada cómo liquidar y pagar los aportes, el cálculo del Ingreso Base de Cotización (IBC) para cada tipo de cotizante y los pasos para corregir errores. Son recursos clave para resolver dudas sobre normatividad y procedimientos. 2. Calculadora

del Ingreso Base de Cotización (IBC). Una de las herramientas más útiles, especialmente para los trabajadores independientes, es la Calculadora del IBC. Esta herramienta interactiva, disponible en el portal de la UGPP, permite a los independientes determinar su IBC de forma precisa, basándose en sus ingresos brutos. Su uso correcto ayuda a evitar uno de los errores más comunes: la sub-declaración del ingreso.

3. PILA Asistida (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes). Aunque la liquidación y el pago se realizan a través de la PILA, la UGPP ha promovido el uso de la PILA Asistida. Esta versión de la planilla está diseñada para cotizantes independientes de bajos ingresos y aquellos que no son expertos en el tema. La PILA Asistida guía al usuario paso a paso en el proceso, minimizando los errores de digitación y de cálculo.

4. Portal de Trámites y Servicios en Línea. El portal web de la UGPP es el centro de todas las operaciones. A través de él, los aportantes pueden: Consultar su estado de cuenta y verificar la coherencia de los pagos. Presentar solicitudes de corrección. Atender requerimientos de fiscalización de manera virtual. Este sistema en línea busca agilizar los procesos y reducir la necesidad de trámites presenciales.

5. Canales de Orientación y Atención al Ciudadano. Además de las herramientas digitales, la UGPP ofrece canales de atención presencial, telefónica y virtual. A través de estos, se pueden resolver dudas, solicitar asesoría y recibir orientación personalizada para asegurar que la liquidación y el pago de los aportes se realicen sin errores. En resumen, la UGPP no solo fiscaliza, sino que también ofrece un ecosistema de herramientas y guías para educar y ayudar a los contribuyentes a cumplir con sus obligaciones de manera correcta.

¿Cómo se puede rectificar un error en los aportes y cuál es el procedimiento?

Esta es una de las preguntas más comunes y de mayor importancia. El procedimiento de corrección está diseñado para que los aportantes puedan enmendar sus errores de forma oportuna y evitar sanciones. La herramienta clave para esto es la PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes), pero se utiliza una planilla específica para las correcciones.

1. La Planilla de Corrección: La "PILA Tipo N" El procedimiento más común y técnico para corregir aportes se realiza a través de la Planilla Tipo N. Esta es una planilla de correcciones que permite ajustar la información de periodos que ya han sido pagados. Es importante saber que la Planilla N no se usa para crear nuevos aportes (cuando se ha

omitido el pago por completo), sino para corregir valores ya declarados. Con la Planilla Tipo N se pueden corregir errores como: Ingreso Base de Cotización (IBC) incorrecto: Ya sea por menor o mayor valor. Días cotizados errados: Cuando se reportó un número de días diferente a los realmente trabajados. Tarifas de aportes mal aplicadas: Especialmente en el caso de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) donde la tarifa varía según el nivel de riesgo. Inclusión o exclusión de novedades: Por ejemplo, reportar una incapacidad que se olvidó en el periodo original.

2. Pasos del Procedimiento de Rectificación.

El procedimiento se lleva a cabo a través del operador de información de la PILA con el que el aportante realiza sus pagos habituales (como Aportes en Línea, Mi Planilla, Simple, etc.).

Los pasos generales son:

1. Ingresar al portal del operador de información: Con el usuario y contraseña del aportante.
 2. Seleccionar la opción de corrección: Generalmente se encuentra en un menú llamado "Planillas", "Generar Planilla N", "Correcciones" o similar.
 3. Identificar la planilla a corregir: Se debe buscar la planilla original del periodo que tiene el error.
 4. Realizar la corrección: El sistema permite modificar los campos específicos que estaban incorrectos, como el IBC, los días cotizados o el tipo de novedad. El sistema del operador de información validará los cambios para asegurar la coherencia de los datos.
 5. Generar y pagar la nueva planilla: Una vez que la información está corregida, se genera una nueva planilla. Si la corrección implica un mayor valor a pagar (por ejemplo, se aumenta el IBC), se debe realizar el pago de la diferencia. Si la corrección es por un valor menor (por un error en la liquidación inicial), el procedimiento puede ser más complejo y a veces requiere una solicitud de devolución directamente ante la administradora (EPS, ARL o Fondo de Pensiones), ya que la Planilla N no permite devoluciones automáticas.
- Consideraciones importantes.

Tiempo de corrección: Es crucial rectificar los errores de manera oportuna. La UGPP ha establecido que, en muchos casos, se puede corregir de manera voluntaria, lo que minimiza las sanciones. Sin embargo, si la entidad ya ha iniciado un proceso de fiscalización, el aportante debe responder al requerimiento de la UGPP. **Requerimiento de la UGPP:** Si la UGPP detecta una omisión o inexactitud, envía un "Requerimiento para Declarar y/o Corregir". En este caso, el aportante tiene un plazo de tres meses para revisar la inconsistencia, realizar la corrección a través de la PILA y enviar los soportes a la UGPP para demostrar que el error ha sido subsanado. **Soporte documental:** Para cualquier corrección, es fundamental contar con el soporte documental que justifique el cambio (por ejemplo, actas de nómina, certificados de incapacidad, etc.). En resumen, la corrección de aportes es un proceso técnico que se maneja principalmente a través de la Planilla Tipo N, y es una responsabilidad del aportante actuar de manera proactiva para evitar las costosas consecuencias de una fiscalización.

¿Qué recomendaciones prácticas puede dar la UGPP para evitar estos errores?

Las recomendaciones de la UGPP para evitar errores en los aportes se centran en la prevención y la auditoría interna. Aquí tienes un resumen de las prácticas más importantes para empleadores y trabajadores independientes.

Para Empleadores

Calcular el IBC Correctamente: La recomendación principal es ser riguroso con el cálculo del Ingreso Base de Cotización (IBC). No se debe excluir de este cálculo ningún pago que constituya salario, como horas extras, recargos nocturnos, o comisiones. La UGPP ha sido clara en que el IBC debe reflejar la totalidad de la remuneración salarial.

Automatizar la Liquidación: Utilizar software especializado o los servicios de los operadores de la PILA que automatizan los cálculos y validaciones. Esto minimiza los errores de digitación y asegura que las tarifas y bases de cotización se apliquen de manera correcta.

Reportar Novedades a Tiempo: Es crucial reportar las novedades laborales (licencias de maternidad, incapacidades, vacaciones) dentro de los plazos establecidos. No hacerlo genera inconsistencias que pueden derivar en un proceso de fiscalización.

Auditoría Interna y Conciliación: Realizar conciliaciones periódicas entre la nómina y los pagos reportados en la PILA. Una auditoría interna mensual puede detectar y corregir errores antes de que se conviertan en un problema con la UGPP. Para

Trabajadores Independientes. Usar la Calculadora del IBC: La UGPP recomienda encarecidamente a los independientes utilizar su herramienta en línea para determinar el IBC mínimo. Esto asegura que se cumpla con la regla del 40% de los ingresos, evitando la subdeclaración y futuros cobros. Ser Coherente con la Declaración de Renta: La UGPP cruza los ingresos declarados en la PILA con los reportados a la DIAN. El independiente debe garantizar que la información sea coherente entre ambas entidades para evitar requerimientos de fiscalización. Conocer la Normatividad: Estar al tanto de las regulaciones, especialmente si se obtienen ingresos de diferentes fuentes o se realizan actividades de alto riesgo que requieren afiliación a la ARL. Pagar Mes a Mes: No dejar acumular periodos sin pago. La mora en los aportes no solo genera intereses, sino que también afecta la continuidad en la prestación de servicios de salud. Conclusión En general, la UGPP enfatiza que la mejor estrategia es la prevención. La proactividad, el uso de las herramientas oficiales y la transparencia en la información son los mejores caminos para evitar los costosos errores que afectan a ambas partes de la relación laboral.

EL MUNDO DEL TRABAJO

A woman with dark hair, wearing a white blazer over a black top and black pants, stands next to an older man with white hair and glasses, wearing a dark blue puffer jacket over a light blue shirt and grey pants. They are both smiling and have their hands clasped in front of them. The background is a collage of office-related images, including a person working at a computer, a person looking at a laptop, and various office supplies like papers, pens, and a keyboard. The entire image has a red tint.

**Errores comunes
en los aportes al SSSI**

3.13. RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO.



INTRODUCCIÓN

Contexto normativo internacional sobre género y riesgos laborales.³⁶

El contexto sociopolítico que rodea los pronunciamientos, tratados e instrumentos internacionales, resulta pertinente para analizar la participación de las mujeres en el ámbito laboral, al tiempo que brinda insumos para incorporar el enfoque de género en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. “En los albores del siglo XX¹, los temas en torno (...) al apoyo del sufragio femenino, combinados con la explotación de mujeres y niños en la Revolución Industrial, dieron vida a un conjunto de mujeres líderes en Europa y América del Norte” (OIT). Demandas como: la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la limitación de la cantidad de horas semanales, y la eliminación del trabajo nocturno para las mujeres fueron lideradas por organizaciones de mujeres tales como el Consejo Internacional de Mujeres y la Liga Francesa de los Derechos Femeninos. En la primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) realizada en octubre de 1919 en Washington D.C., se adoptaron seis convenios: dos de ellos abordaban la situación de la mujer: prohibían su trabajo nocturno y garantizaban la protección de la maternidad para las trabajadoras. En este periodo histórico, fueron fundamentales las voces de la de las mujeres en espacios de toma de decisiones, se destacan las lideresas Margaret Bondfield y Jeanne Bouvier quienes reivindicaron mayor representación de las mujeres en el mercado laboral en pro de garantizar los derechos laborales y la seguridad social para las mujeres. En el caso de la Declaración de Filadelfia, hubo una participación significativa de mujeres: 22 asistieron en calidad de consejeras técnicas, lo hicieron en representación de distintos gobiernos; 1 en representación de los empleadores y otras 8 de los trabajadores. Por su

³⁶ 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,

parte, la escena latinoamericana de la primera mitad del siglo XX estuvo acompañada de la primera ola feminista la cual se centró en la búsqueda por garantizar los derechos civiles y políticos para las mujeres. Dichas reivindicaciones contribuyeron a alcanzar los derechos de propiedad y el sufragio femenino. Como hechos representativos de este periodo se destaca en Colombia, que en 1920 Betsabé Espinal, lidera la primera huelga sindicalista reclamando un trato de igualdad con respecto a los hombres trabajadores. En 1932 bajo el gobierno del presidente Enrique Olaya Herrera, se emitió la Ley 28 que otorgó el manejo a la mujer de sus propios bienes. En 1945 el Congreso de la República reforma la Constitución, reconociéndole a la mujer los derechos del ciudadano, sin embargo, no se le permitió participar del escenario político. En 1954, Gustavo Rojas Pinilla, decidió promover la reforma constitucional para conceder el derecho al voto femenino.

¿Qué son los riesgos laborales y por qué hacen parte del sistema de seguridad social?

Los riesgos laborales son todas aquellas situaciones, condiciones o factores presentes en el trabajo que pueden afectar la salud física o mental de una persona. Pueden ser, por ejemplo, caídas, exposición a sustancias químicas, largas jornadas, estrés, acoso laboral o sobrecarga emocional. En Colombia, los riesgos laborales hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral, porque el trabajo puede ser un espacio donde se generan enfermedades o accidentes (con ocasión o como consecuencia del trabajo). Por eso, el Estado protege a las y los trabajadores a través del Sistema General de Riesgos Laborales, que busca prevenir, atender y reparar los daños derivados del trabajo. El Sistema General de Riesgos Laborales está regulado principalmente por la Ley 1562 de 2012 y es administrado por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Todas las personas vinculadas laboralmente, ya sea en el sector público o privado, deben estar afiliadas a una ARL, que se encarga de: Prevenir los accidentes y enfermedades laborales mediante programas de seguridad y salud en el trabajo. Atender médicamente a los trabajadores que sufren un accidente o enfermedad laboral. Pagar las prestaciones económicas correspondientes, como incapacidades o pensiones por invalidez o muerte

derivadas del trabajo. El empleador tiene el deber de afiliar y garantizar condiciones seguras; y el trabajador también participa cumpliendo las medidas de prevención.

¿Cómo se pueden abordar los riesgos laborales con enfoque de género?

Los riesgos laborales con enfoque de género se refieren a los peligros y condiciones en el lugar de trabajo que afectan de forma diferente a hombres y mujeres. Esto hace que los riesgos se vivan de manera diferenciada. Estas diferencias se pueden observar en términos biológicos y con respecto a roles, estereotipos y la división sexual del trabajo. Desde el punto de vista fisiológico, las mujeres tienen una composición corporal diferente: mayor proporción de tejido adiposo, menor masa muscular y densidad ósea, lo que puede aumentar su vulnerabilidad frente a cargas físicas intensas o posturas forzadas prolongadas. Además, los ciclos hormonales, el embarazo y la lactancia implican cambios en el metabolismo, la temperatura corporal y la capacidad de resistencia, que deberían ser considerados en la evaluación de riesgos y en el diseño de los puestos de trabajo. Ignorar estas diferencias puede generar una “neutralidad” aparente que, en realidad, favorece estándares masculinos de seguridad y ergonomía. División sexual del trabajo: Muchos trabajos continúan replicando estereotipos de género, pues se sigue creyendo que ciertas profesiones y oficios son para hombres o para mujeres, lo que hace que hombres y mujeres no estén expuestos a los mismos riesgos ni en las mismas condiciones. Por ejemplo, las mujeres se concentran en sectores como el cuidado, la educación o el comercio, donde predominan los riesgos psicosociales: estrés, fatiga emocional o acoso laboral. También enfrentan doble carga: la del empleo remunerado y la del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que incrementa su agotamiento físico y mental. Por su parte, los hombres suelen estar más expuestos a riesgos derivados de actividades con alta exigencia física, como la construcción, la minería o el transporte, donde predominan los accidentes graves y las lesiones musculoesqueléticas. En contraste, las mujeres se enfrentan con mayor frecuencia a riesgos ergonómicos y psicosociales, como el estrés, la sobrecarga por multitareas o los trastornos musculares asociados a movimientos repetitivos.

¿Qué tipo de riesgos laborales suelen afectar con mayor frecuencia a las mujeres y cómo se relacionan con los roles de género tradicionales?

Los riesgos laborales que afectan con mayor frecuencia a las mujeres están estrechamente relacionados con los roles de género tradicionales y la segregación ocupacional. Históricamente, se ha asumido que las mujeres se desempeñan en trabajos "seguros" o "ligeros", lo que ha invisibilizado los peligros específicos a los que se enfrentan. Estos riesgos se pueden clasificar principalmente en tres categorías.

1. Riesgos Ergonómicos y de Carga Física, Aunque tradicionalmente asociados a trabajos masculinos, los riesgos ergonómicos también afectan a las mujeres de manera diferenciada. Movimientos Repetitivos y Posturas Forzadas: Los trabajos de cuidado, limpieza, manufactura y de oficina a menudo implican tareas repetitivas y prolongadas en posturas incómodas. Esto aumenta la incidencia de trastornos musculoesqueléticos, como el síndrome del túnel carpiano o lesiones en el cuello, hombros y extremidades superiores. Diseño Inadecuado de Herramientas y EPP: Gran parte de los equipos de protección personal (EPP) y herramientas de trabajo se diseñaron históricamente basándose en la anatomía masculina. Esto puede resultar en un ajuste deficiente para las mujeres, aumentando su riesgo de lesiones y disminuyendo la efectividad de la protección.

2. Riesgos Físicos y Químicos: Exposición a Agentes Químicos y Biológicos: Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores donde hay exposición a productos químicos que se creen de menor riesgo (limpieza, peluquería) y agentes biológicos (sector salud), lo que puede generar problemas respiratorios, alergias y enfermedades de la piel. Condiciones Ambientales: La exposición prolongada a factores como la temperatura (cocinas), el ruido o la iluminación deficiente (industria textil y manufactura) puede tener efectos distintos en la salud, dadas las diferencias fisiológicas.

3. Riesgos Psicosociales y de Violencia. Estos son los riesgos más prevalentes en los sectores tradicionalmente feminizados, como la educación, la salud, los servicios, el trabajo de cuidado y los trabajos de oficina. Violencia y Acoso: Las mujeres tienen un mayor riesgo de sufrir acoso sexual, acoso laboral e intimidación. Esto se relaciona con la persistencia de relaciones de poder desiguales y estereotipos que las sitúan en una posición de vulnerabilidad. Doble Jornada: La expectativa social de que la mujer es la principal

responsable del trabajo doméstico y de cuidado de la familia genera una doble carga o "doble jornada". Esto provoca altos niveles de estrés, agotamiento (síndrome de burnout) y conflicto entre las demandas laborales y familiares, afectando directamente su salud mental y física. Estudios de la Organización Internacional del y de la Organización Mundial de la Salud han mostrado que la división sexual del trabajo, sumada a la falta de adecuaciones específicas para el cuerpo femenino, produce un subregistro de enfermedades laborales en mujeres y una menor visibilidad de los riesgos asociados a los sectores feminizados.

¿Por qué se invisibilizan los riesgos laborales que enfrentan las mujeres y cuál es la importancia de diferenciales?

La Importancia de la diferenciación. La invisibilización de estos riesgos se debe a varios factores: Estereotipos de Género: Existe la percepción errónea de que los trabajos de cuidado son "naturales" para las mujeres y, por lo tanto, no implican un esfuerzo físico o mental significativo. Esto minimiza los riesgos y lleva a que no se implementen medidas de seguridad adecuadas. Normalización: Muchos de los riesgos, como el estrés, la violencia verbal de los clientes o las posturas incómodas, se han normalizado como parte inherente del trabajo, en lugar de ser tratados como peligros para la salud y la seguridad. Falta de Investigación: Históricamente, la investigación sobre salud y seguridad en el trabajo se ha centrado en sectores tradicionalmente masculinos o en los riesgos más letales, dejando un vacío de conocimiento sobre los riesgos que enfrentan las mujeres. Es crucial diferenciar los riesgos laborales entre hombres y mujeres para diseñar estrategias de prevención de riesgos más efectivas, equitativas e inclusivas. Ignorar las diferencias de género perpetúa desigualdades y expone a los trabajadores a peligros no identificados. Visibilizar riesgos ocultos: La segregación ocupacional hace que ciertos riesgos pasen desapercibidos. Por ejemplo, los hombres se concentran en trabajos con mayor riesgo de accidentes graves (construcción, minería), mientras que las mujeres lo hacen en sectores con mayor exposición a riesgos ergonómicos (movimientos repetitivos, posturas forzadas) y psicosociales (acoso, violencia), como los sectores de salud, educación y cuidado. Adaptar medidas de protección: Un enfoque de género permite adaptar los Equipos de Protección Personal (EPP) y las herramientas de trabajo a las

características físicas de hombres y mujeres. Históricamente, muchos EPP se han diseñado basándose en la fisonomía masculina, lo que puede resultar en tallas o diseños inadecuados para las mujeres, aumentando su riesgo de lesiones. Abordar causas estructurales: Al diferenciar los riesgos, se pueden identificar y abordar las causas estructurales de la desigualdad. Por ejemplo, se pueden implementar protocolos para prevenir y sancionar el acoso sexual, que afecta desproporcionadamente a las mujeres, y se pueden tomar medidas para reducir el estrés causado por la doble jornada laboral (trabajo remunerado y trabajo doméstico), que recae mayoritariamente sobre ellas. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no se trata de crear una protección "separada", sino de garantizar que el sistema de seguridad y salud en el trabajo sea verdaderamente universal, teniendo en cuenta las particularidades y desigualdades que afectan a todos los trabajadores y trabajadoras.

¿Cómo pueden contribuir las empresas a crear entornos laborales más seguros y equitativos desde una perspectiva de género?

Las empresas deben crear entornos laborales más seguros y equitativos desde una perspectiva de género. Su contribución es crucial para identificar, prevenir y mitigar los riesgos laborales que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres. Análisis de Riesgos con Perspectiva de Género: Ir más allá de los análisis de riesgos tradicionales. Las empresas deben analizar las condiciones laborales considerando los roles de género, la segregación ocupacional y las diferencias en la exposición a riesgos. Por ejemplo, identificar el riesgo de acoso sexual en los lugares de trabajo o las lesiones ergonómicas en los trabajos de cuidado. Diseño y Adaptación: Ajustar los puestos de trabajo, el equipo de protección personal (EPP) y las herramientas para que sean adecuados para todos, independientemente de su género. Esto incluye la provisión de uniformes y EPP de tallas apropiadas para las mujeres y el diseño de estaciones de trabajo que se adapten a la fisiología de todas las personas. Comités de Seguridad y Salud: Crear comités de seguridad y salud en el trabajo (COPPAST) con una participación equitativa de hombres y mujeres. Esto asegura que se consideren las experiencias de ambos géneros al identificar y proponer soluciones a los riesgos laborales. Políticas de Cero Tolerancia: Implementar y hacer cumplir políticas estrictas contra el acoso sexual, el acoso laboral y

la violencia de género. Es fundamental que existan mecanismos claros para denunciar y sancionar estos comportamientos de manera rápida y confidencial. Actualizar sus protocolos a las disposiciones del Convenio 190 de la OIT, Ley 2528 de 2025. Medidas de conciliación entre la vida personal y laboral: Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios adaptados o teletrabajo. Esto ayuda a mitigar la "doble jornada" que afecta a muchas mujeres que asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado en el hogar.

¿Qué acciones implementa la UGPP para identificar y prevenir estos riesgos de forma efectiva?

La UGPP, como entidad encargada de fiscalizar los aportes a la seguridad social, tiene un rol clave. Realizamos espacios de sensibilización en las que destacamos la importancia de reconocer y abordar los riesgos laborales con enfoque de género. También está nuestra labor de fiscalización, donde aseguramos que los empleadores cumplan con todas las obligaciones respecto al sistema de seguridad social y los/as trabajadores/as no queden desprotegidos. Así mismo, ponemos a disposición de todas las personas nuestros canales de denuncia, donde pueden reportar la no afiliación, afiliación incorrecta o la evasión de aportes.

¿Qué mensaje le dejarías a los/as oyentes sobre este tema?

La salud laboral no es solo una cuestión técnica, sino también de justicia social. Incorporar el enfoque de género en los riesgos laborales es reconocer que todas las personas merecen condiciones de trabajo seguras, dignas y libres de discriminación. Cuando protegemos la salud de las mujeres, de los hombres y de todas las diversidades, fortalecemos los lugares de trabajo y contribuimos a un país más equitativo.

3.14. UGPP: DATOS DE BRECHA DE GENERO – INFORME UGPP.



INTRODUCCIÓN

Bioética y relaciones laborales.³⁷

El criterio ético fundamental que regula la bioética es el respeto al ser humano, a sus derechos inalienables, a su bien verdadero e integral: la dignidad de la persona. Si el desorden son los conflictos, el orden será representado por los factores que inhiben la conflictividad. En el campo laboral, cuando solucionamos los conflictos, frecuentemente surgen otros. Prosperamos cuando enfrentamos esos conflictos y cuando solucionamos problemas. El trabajo no registrado, el trabajo esclavo denunciado en muchos países, amparado en las deudas, servidumbre, explotación sexual y otros, es una ficción de formalidad y no podría siquiera ser utilizado como condición del ejercicio de algunos derechos, además de ser parte integrante de la violencia que se ejerce a diario contra las personas y que vulneran sus derechos fundamentales. Todos conocemos que por la experiencia de la América Latina, región que nos interesa por la explosividad de la exclusión social, miseria e inequidad a que se someten los ciudadanos, el sector informal no tiene ninguna posibilidad de asegurar condiciones más o menos estables, “decentes” y proveedoras de seguridad a los trabajadores. Ni siquiera el Estado juega su papel enteramente en el sector formal, por haber dejado de regular las relaciones sociales que en él se establecen. Palabras clave: Principios - Bioética – Derecho – Trabajo - Riesgo

³⁷ Walter Hugo Caporella. 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

¿Qué es exactamente el "Cálculo de Evasión" en el contexto de la seguridad social y el trabajo?

El Cálculo de Evasión es una herramienta o metodología utilizada para estimar el monto de los aportes o contribuciones al sistema de seguridad social (pensiones, salud, riesgos laborales) que un empleador o trabajador independiente ha dejado de realizar de manera intencional o por omisión. En esencia, mide la pérdida financiera que sufre el sistema debido a la informalidad, la subdeclaración de salarios o el incumplimiento de las obligaciones.

¿Por qué es importante para un programa de radio sobre Bioética Laboral abordar un tema que parece tan técnico como este cálculo?

Es crucial porque el cálculo de evasión va más allá de los números; es un tema de justicia y ética social. La evasión afecta directamente el derecho a la seguridad social de los trabajadores, compromete la sostenibilidad financiera de los sistemas de salud y pensiones, y crea una competencia desleal con las empresas que sí cumplen con la ley. Abordarlo es promover el principio bioético de la equidad y la responsabilidad social.

¿Cuáles son las principales formas en que se presenta la evasión en el ámbito laboral?

Las formas más comunes incluyen:

1. La omisión total (no afiliación de empleados).
2. La subdeclaración de salarios (reportar un salario menor al real para pagar menos aportes);
3. La afiliación parcial (afiliar solo por períodos cortos o solo para ciertos riesgos, como salud, omitiendo pensiones).

En el marco de un Plan de Sensibilización, ¿Qué argumento ético usaría para convencer a un empleador de la importancia de pagar correctamente los aportes?

Se apelaría a la responsabilidad corporativa y la justicia. Le recordaríamos que el cumplimiento no es solo una obligación legal, sino un deber ético que garantiza el bienestar a largo plazo de sus colaboradores. Además, una empresa que cumple demuestra transparencia y legitimidad, lo cual construye una mejor reputación y un entorno laboral más justo y productivo.

Más allá de la fiscalización, ¿Qué tipo de acciones de "sensibilización" son más efectivas para reducir la evasión?

Las acciones más efectivas se centran en la educación y el incentivo. Esto incluye: 1. Campañas informativas que muestren al trabajador el valor real (en dinero) de su pensión o seguro de salud perdido por la evasión; 2. Simplificación de trámites para que el cumplimiento sea fácil; y 3. Reconocimiento público de las empresas que son "ejemplos de legalidad y buenas prácticas laborales".

¿Cuál sería el mensaje final clave sobre el "Cálculo de Evasión" y la Bioética Laboral que nuestro programa quiere dejar en la audiencia?

El mensaje es que el cálculo de evasión nos recuerda que la seguridad social no es un costo, sino una inversión y un derecho humano. Cumplir con los aportes es un acto de solidaridad intergeneracional y la base para una sociedad más justa, donde todos, al retirarse o enfermarse, puedan vivir con la dignidad que se merecen.

Plan de Sensibilización UGPP.

Graficas Calculo de evasión.

Evolución Indicadores del S.P.S



Análisis.

El Impacto de la Pandemia (2020-2021).

El período 2020-2021 es clave para entender la sensibilización:

- Aumento de la Obligación (2020): La línea azul de Obligación (Bill \$) cae bruscamente en 2020 (de \$97.17 Bill \$ en 2019 a \$87.02 Bill \$ en 2020), reflejando la contracción económica por la pandemia.
- Aumento de la Evasión (%) (2020): A pesar de la caída en la obligación, el porcentaje de evasión (barras amarillas) también cae a su nivel más bajo en el período: 4.77% en 2021. (Nota: Aunque la barra de 2020 es baja, el 4.77% de 2021 es el valor más bajo).

Conexión con la Economía Conductual.

Esta disminución en el porcentaje de evasión, especialmente en un contexto de crisis, sugiere un cambio en la percepción del riesgo y el valor de la seguridad social, un concepto clave en la economía conductual:

- **Efecto de Aversión a la Pérdida:** La pandemia generó una conciencia inmediata del riesgo de salud y de la incertidumbre laboral. La gente se dio cuenta de que la pérdida de la cobertura médica y de una red de apoyo era un peligro real e inminente (sesgo de inmediatez). La sensibilización, en este caso impulsada por la propia crisis, llevó a que más personas vieran la necesidad de asegurarse (afiliación) y mantenerse cubiertos (contribución de aportes), reduciendo la evasión porcentual.
- **Sesgo de Anclaje y Nudge:** Las campañas de sensibilización en crisis no necesitan ser complejas; la simple comunicación de que "la afiliación garantiza el acceso a la vacuna/tratamiento" o "el aporte garantiza el subsidio" actúa como un poderoso nudge (empujón conductual) que ancla la acción de contribución a un beneficio vital.

La Tendencia Post-Pandemia (2022-2024).

Observa lo que ocurre después de la crisis inicial:

- **Aumento en la Obligación y los Pagos (2022-2024):** A medida que la economía se recupera, la Obligación (azul) y los Pagos (naranja) crecen significativamente, superando incluso los niveles pre-pandemia. Esto es positivo.
- **Aumento Moderado de Evasión (%):** El porcentaje de evasión sube del 4.77% en 2021 al 12.10% en 2024. Este repunte, aunque es un retroceso, sigue siendo significativamente menor que los picos históricos pre-pandemia (2012: 30.54%; 2016: 15.00%; 2017: 10.97%).

Inferencia sobre la Sensibilización.

El hecho de que la evasión no regrese a sus niveles históricos más altos sugiere que la sensibilización forzada por la crisis pudo haber generado un cambio conductual duradero en una parte de la población:

- "Nuevo Anclaje" de Valor: La crisis redefinió el valor de la seguridad social. La gente ahora tiene un anclaje mental más alto sobre la importancia de estar afiliado.
- Oportunidad de Nudges: El desafío ahora para un Plan de Sensibilización es evitar la "amnesia" pos-crisis. Se deben implementar Nudges constantes (recordatorios, comunicación de beneficios específicos, simplificación de procesos) para mantener el porcentaje de evasión en los nuevos niveles bajos.

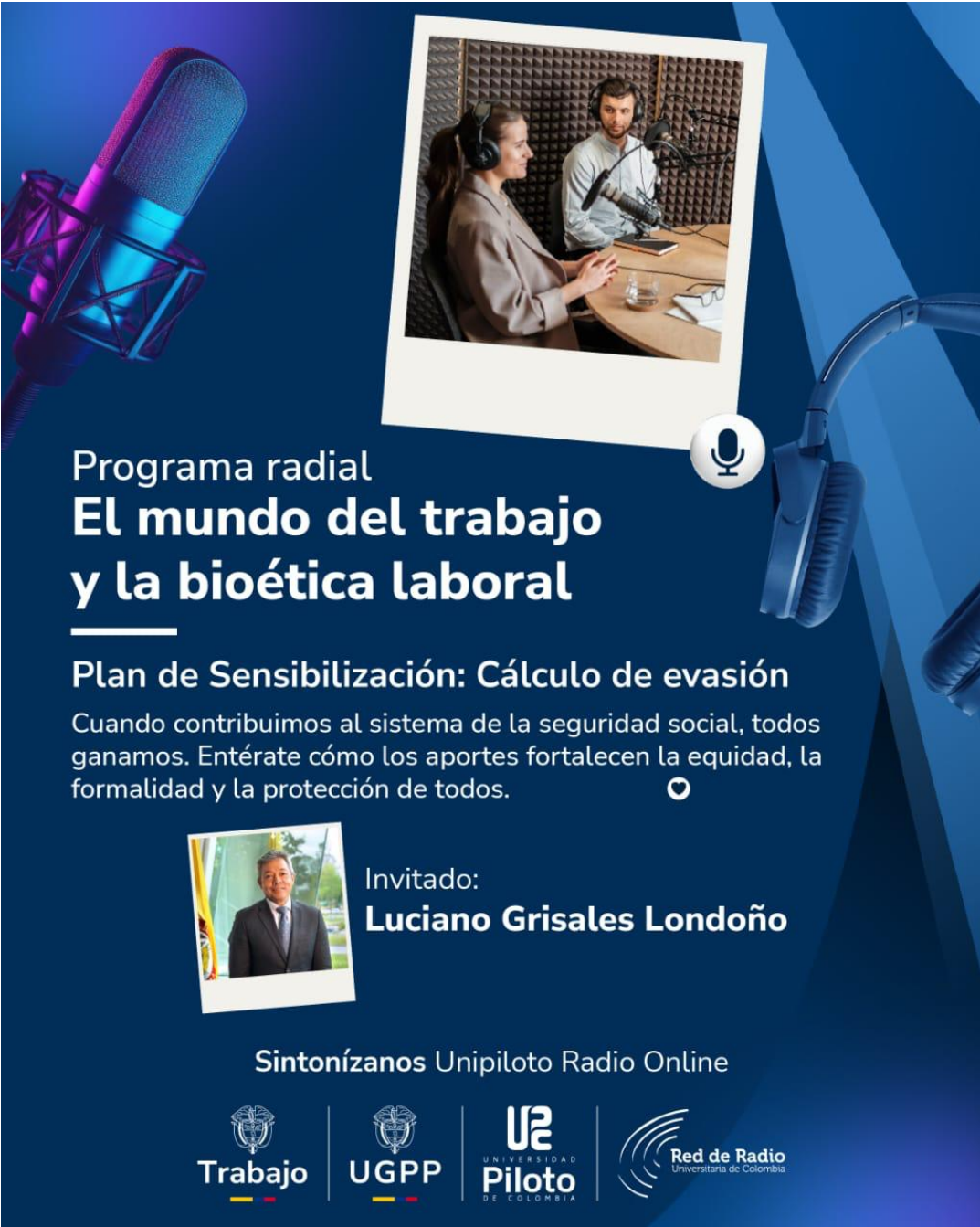
Conclusión.

¡Sí!, la gráfica respalda la idea de que la sensibilización es una herramienta muy potente para impulsar la contribución y afiliación, especialmente cuando se alinea con la conciencia de riesgo (como en la pandemia).

La caída de la evasión porcentual a mínimos históricos durante y después de la pandemia (4.77% en 2021), a pesar de la dificultad económica, indica que el valor percibido de la seguridad social se disparó.

Un Plan de Sensibilización exitoso deberá capitalizar ese cambio conductual, usando los principios de:

1. Aversión a la Pérdida: Resaltar lo que se pierde (salud, pensión) al evadir.
2. Prueba Social: Mostrar que la mayoría sí cumple.
3. Inmediatez del Beneficio: Conectar la contribución de hoy con un beneficio tangible (no solo una promesa lejana de pensión).



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

Plan de Sensibilización: Cálculo de evasión

Cuando contribuimos al sistema de la seguridad social, todos ganamos. Entérate cómo los aportes fortalecen la equidad, la formalidad y la protección de todos.



Invitado:
Luciano Grisales Londoño

Sintonízanos Unipiloto Radio Online

**Trabajo**

**UGPP**

**U2**
UNIVERSIDAD
Piloto
DE COLOMBIA

**Red de Radio**
Universitaria de Colombia

3.15. EDADISMO.



María J. Beltrán de Pérez, conocida como Pepita, a sus 87 años publica su primera novela, la cual había escrito entre el 2000 y 2001. La retomó en el 2024 y se dedicó a su revisión en el primer semestre del 2025. Esta ha sido toda una nueva experiencia para esta bogotana, quien desde niña se ha movido en el mundo de las artes y su amor por la docencia. María nos comparte en su novela, EXISTIR, VIVIR. Gloria, muerte e infortunios de un padre y de un hijo, la historia de varios seres, cuyos pasos se entrelazan en busca de respuestas. Personajes perfectamente definidos en su lenguaje, en la manera de abordar los acontecimientos de la vida cotidiana y profesional. Los dilemas de los personajes están asociados con su pasado, emociones, dolores, recuerdos gratos, a lo que se suma la realidad de un país que se encuentra en momentos de conflicto y corrupción. Esta novela se nutre también con la chispa de algunas voces allí presentes, el trabajo en equipo en pos de descifrar el origen de los infortunios, que en gran parte están determinados por la presencia de un ser enigmático, cuyo origen se desconoce. Quien lea esta novela se verá involucrado en el relato, en el enigma y se sumergirá poco a poco en un remolino de emociones. Se invita a la lectura de esta novela escrita por María (tan apreciada Pepita de Pérez), obra publicada por el Grupo Editorial Ibáñez. Para mayor información favor contactar a: Ángela María Pérez Beltrán anperezb@hotmail.com. 300 7494295.

María J. Beltrán de Pérez, más conocida como Pepita de Pérez. ¿Quién es Pepita?

(Saluda, da las gracias por la invitación. Ampliará el tema sobre el gusto profundo que por las artes en general, dará algunos detalles en cuanto al: cantar, pintar, apreciación cinematográfica... Completará con el hecho de haber sido y ser docente).

Tienes un perfil muy multifacético. Ahora compártenos tu más reciente logro. La publicación de tu novela EXISITR, VIVIR Gloria, muerte e infortunios de un padre y de un hijo, publicada por el Grupo Editorial Ibáñez.

Hablará de cómo surgió la novela en el segundo semestre del año 2000 y que terminó en el 2001. Tal escrito se nutrió con su lectura de la prensa y eventos de tal momento, sumado a lo que investigó sobre psiquiatría, la historia de sustancias alucinógenas, entre otros temas. A ello se sumó su sentido de observación del entorno. Al retomarla en el 2024 vinieron ajustes y en 2025 la corrección de estilo.

¿Qué puedes decirnos del manejo del tiempo en tu novela? ¿Dirías que es una novela lineal?

Hablará del manejo del tiempo en su novela y responderá que en algunos momentos los eventos aparecen en orden lineal y, en otros, se potencializa el regreso al pasado, tipo flash back, para entender el presente.

¿La historia de tu novela qué vínculo evidente tiene con el mundo del trabajo y con la ética en el espacio laboral?

Se constituye un equipo de apoyo, un equipo de trabajo con profesionales en varias áreas que aportan para la solución de los problemas/infortunios. Su valor ético nutre la acción del equipo que es incorrupto.

Muy seguramente nuestros oyentes querrán leer tu novela EXISITR, VIVIR Gloria, muerte e infortunios de un padre y de un hijo, qué les dirías para despertar aún más su interés por ella y dónde la pueden conseguir.

El lector se sentiría atraído por la novela gracias a la amplia descripción de sentimientos y eventos. Querrán saber el porqué de los infortunios y cómo se resuelven. Es como entrar a una película. La pueden conseguir con los señores del Grupo Editorial Ibáñez (en físico y en formato digital) y en las librerías Lerner y Nacional.



4. RED DE BIOÉTICA Y TRABAJO.

INTEGRANTES DE LA MESA DE TRABAJO DEL PROGRAMA RADIAL.

4.1. DIRECTOR DEL PROGRAMA.

Gabriel Ignacio Gómez Marín



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

4.2. 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

4.3. 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.

4.4. 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



4.5. 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.



4.6. 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.



4.7. 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.



4.8. 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.



4.9. 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.



4.10. 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.



4.11. 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.



4.12. 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.



4.13. MARTHA JEANNETH PERALTA CAMACHO.



Martha Jeanneth 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.

4.14. 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.

4.15. MARÍA J. BELTRÁN DE PÉREZ.

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



4.16. 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.

4.1. ANDRÉS FELIPE SIERRA SAMACÁ.



Economista especializado en Gerencia de Proyectos públicos y privados, con sólida trayectoria y liderazgo en asesoría estratégica gubernamental, formulación de programas de gobierno municipales bajo criterios técnicos y normativos, dirección de oficinas de gestión de proyectos (PMO), y consultoría, asesoría senior en el sector público nacional (UGPP). Experto en analítica de datos e inteligencia de negocios (Power BI, Big Data, SAP), metodologías estructuradas y ágiles bajo estándares internacionales (PMI, GPM), y procesos pre y contractuales con el Estado. Habilidad probada en la optimización de procesos internos, implementación de Sistemas de Gestión de Calidad (MIPG, HSEQ), control presupuestal de alta complejidad y dirección de equipos multidisciplinarios enfocados en resultados institucionales.

5. EPILOGO.

5.1. 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."³⁸

5.2. 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,

³⁸ 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”

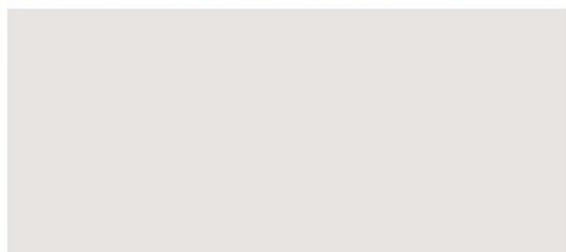
En algunos casos el principio aglutinante de las condensaciones universitarias primitivas fue constituida por el grupo de maestros más que por el de estudiantes por lo cual el régimen administrativo dependió del cuerpo profesoral: Universita magistrorum más que Universitas scholarium. Diverso fue el 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”.³⁹

³⁹ Portal web: Universidad Piloto www.unipiloto.edu.co. Obtenido 25/07/2022.

6. GALERÍA.



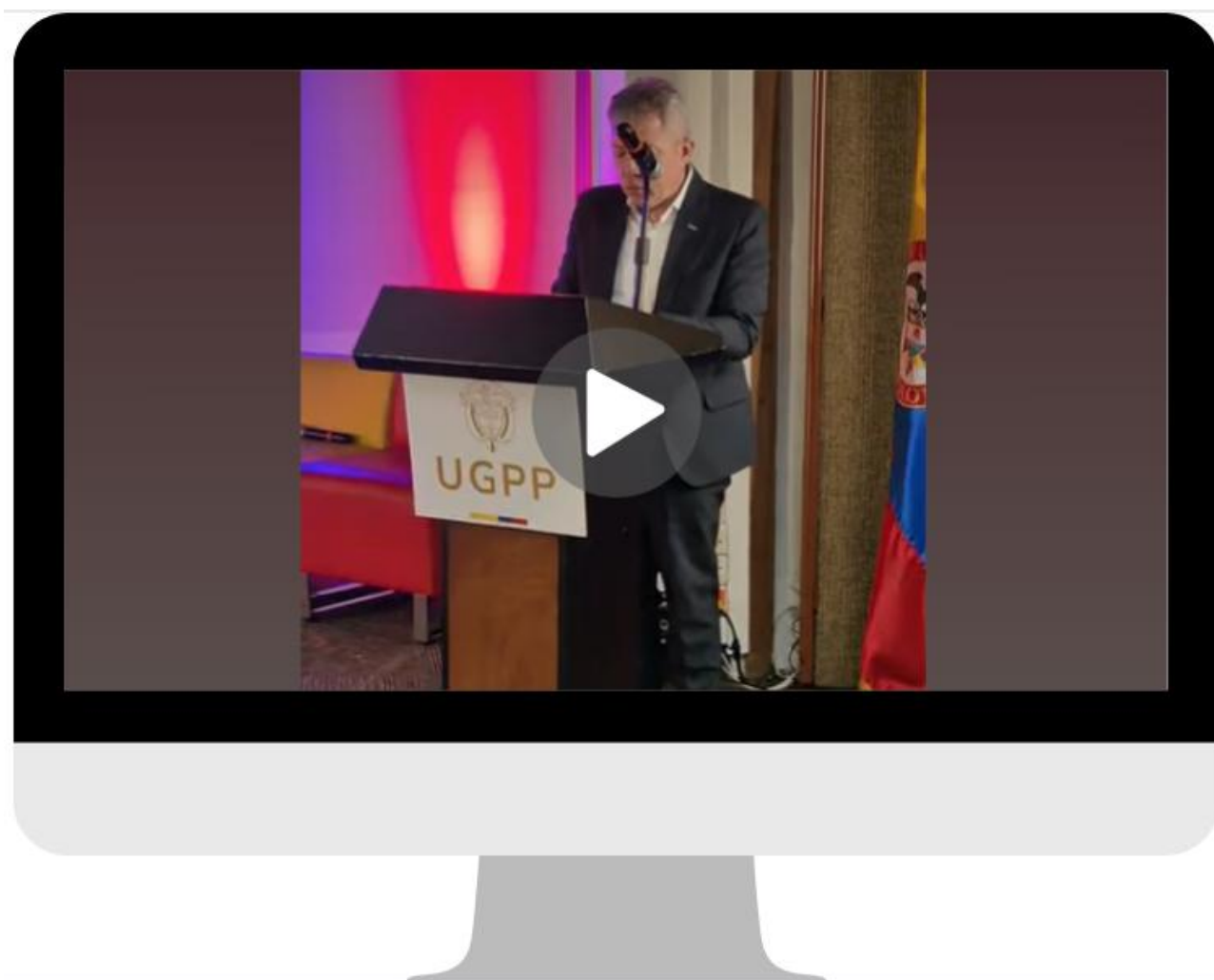


















La línea de investigación avalada y validada para la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Ciencias de Colombia, 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





7. 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



U2Piloto 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



U2Piloto 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

U2Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

DIALOGANDO SOBRE EL NUEVO SUJETO LEGAL LABORAL

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

Ingresa aquí

GABRIEL IGNACIO GÓMEZ MARÍN

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



U2Piloto 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



Aplicación de la tutela en el derecho laboral.

Especial sobre la tutela como mecanismo transitorio para proteger los derechos fundamentales vulnerados y amenazados.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2Piloto

Red de Radio
Unipiloto



Red de Radio
Unipiloto

unipiloto

CIENCIA
Formación de
Formadores
Ética
SALUD
OCUPA-
CIONAL
MI
PRIMER
EMPLEO
LIBERTAD
Etica
NORMAS
LABORAL
Emprendimiento
VALORES
TRABAJO

Escúchala en:

<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral>

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

<https://twitter.com/Unipilotoradio>

<https://tunein.com/radio/Unipiloto-Radio-Online-s133553/>

Para mayor información

P: +300 574 78 11
ggomez@unipiloto.edu.co
ggomez@mintrabajo.gov.co

www.unipiloto.edu.co
www.bioeticadeltrabajo.org
www.mintrabajo.gov.co

El empleo
es de todos

Mintrabajo

Dirección Territorial de Bogotá



Pensión para la vejez de los trabajadores informales e independientes.

Conversatorio con Fran Charrys, Director de la Regional Bogotá de Colpensiones sobre la historia de María Teresa Vásquez, antioqueña de 66 años que logró su sueño de pensionarse gracias al nuevo Sistema de Equivalencias para convertir los ahorros en el programa, en semanas cotizadas a pensión.

Todos los jueves

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



o haz clic aquí

U2Piloto

Red de Radio
Unipiloto



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

U2Piloto Red de Radio

El empleo es de todos Mintrabajo



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

U2Piloto Red de Radio



Bioética Laboral

Ingresa a:
bioeticadeltrabajo.org

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

Para mayor información

CIENCIA Formación de
Ética SALUD
NORMAS OBRAS
Etica MI PRIMER EMPLEO
VALORES EMBARAZO
TRABAJO

SEGURIDAD SOCIAL
LEGISLACIÓN LABORAL
PROTECCIÓN DE VULNERABLES
DEBERES LABORALES

TEL: +57 300 574 78 11
bioeticadeltrabajo@gmail.com
www.bioeticadeltrabajo.org

El empleo es de todos Mintrabajo



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

U2Piloto Red de Radio

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

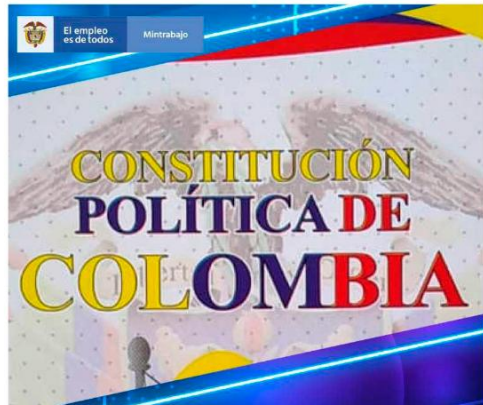
Sintonízanos
 @Unipiloto Radio Online
<http://www.unipiloto.edu.co/emisora/>
 Ingresar aquí

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 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

 [Ingresa 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**
[Ingresa 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

 [Ingresa aquí](#)

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

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

 **JULIÁN SERNA GIRALDO**

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

U2 Piloto UNIVERSIDAD DE COLOMBIA

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/>

[Ingresa 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.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**

 **unipiloto**

CIENCIA Formación de Formadores
Ética LABORAL
NORMAS VALORES
TRABAJO

Escúchala en:
<http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticallaboral>
<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
ggomez@mintrabajo.gov.co

MINTRABAJO **U2Piloto**
 Dirección Territorial de Bogotá



**El Mundo
 del Trabajo**

unipiloto

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/>



CIENCIA Formación de Formadores
Ética LABORAL
NORMAS VALORES
TRABAJO

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

MINTRABAJO **U2Piloto**
 Dirección 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
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 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
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

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 solteras 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
ggomez@mintrabajo.gov.co www.bioeticadeltrabajo.org

CIENCIA LE SOCIAL SEGURIDAD
 Ética LABORAL
 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 fiction 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/>
Ingresar aquí

Programa radial
El Mundo del Trabajo
y la Bioética Laboral

Comienza 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/>
Ingresar aquí

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/>
Ingresar aquí

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/>
Ingresar aquí

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



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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, QR code.

es de todos



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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, QR code, UNODC logo.

El empleo es de todos Mintrabajo



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 ACOSET.

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, Sintonizanos, QR code, ACOSET logo.

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

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

Logos: U2 Piloto, Red de Radio, QR code.



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



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



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



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



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



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



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



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



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



es de todos



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.



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



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



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



¿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

8. BIBLIOGRAFÍA.

FUENTES Y CONSULTAS.

ANIF. (2020–2024). Informes de Mercado Laboral y Seguridad Social.

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

Ariely, Dan. (2010). Las trampas del deseo.

Ceremonia de grado para la entrega de diplomas del curso "Habilidades comunicativas". Dictado por Estefanía 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.

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

Gayoso Doldan, M., Rodríguez Tupayachi, S., Fernández Felipe, M.C. & De la Cruz Cantos, M.L. (2015).

Generando responsabilidad ambiental y social en Amarilo 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

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

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

González Gómez, M.F. (2011). Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57, pp. 89-114.

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).

Kahneman, Daniel. (2012). Pensar rápido, pensar despacio.

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

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.

Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). (2025). Informe de brecha de género en la seguridad social: Julio de 2025. UGPP.

RECURSOS ELECTRÓNICOS.

ANIF. (diciembre, 2024). Informe Trimestral Mercado Laboral en Colombia. Child Penalty en Colombia. Obtenido de <https://www.anif.com.co/informe-trimestral-mercado-laboral-en-colombia/#>

CEPAL – Naciones Unidas. (2022). La protección social frente a la crisis del COVID-19 en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48199-proteccion-social-emergencia-frente-impactos-la-pandemia-covid-19-america-latina>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633>

Conclusiones de la primera edición del libro sobre la bioética del trabajo.

Corficolombiana – Investigaciones Económicas. (2024). Realidades del mercado laboral en Colombia: Parte II – Mujeres en desventaja. Corficolombiana S.A. Recuperado de <https://investigaciones.corfi.com/documents/38211/0/250526.pdf/d60cfe2f-11e5-4e75-7a85-f41fde4f56b5>

Correll, S., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American journal of sociology*, 112(5), 1297-1339.

DANE. (2024). Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Obtenido de <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819>

Eng, A., 't Mannetje, A., McLean, D., Ellison-Loschmann, L., Cheng, S., & Pearce, N. (2011). Gender differences in occupational exposure patterns. *Occupational and environmental medicine*, 68(12), 888–894. <https://doi.org/10.1136/oem.2010.064097>

Foro Económico Mundial. (2025, enero). Los empleos del futuro y las habilidades que necesitas para conseguirlos. Foro Económico Mundial (edición en español).

Recuperado de [https://es.weforum.org/stories/2025/01/informe-sobre-el-futuro-del-empleo-2025-los-empleos-del-futuro-y-las-habilidades-necesarias-para conseguirlos/](https://es.weforum.org/stories/2025/01/informe-sobre-el-futuro-del-empleo-2025-los-empleos-del-futuro-y-las-habilidades-necesarias-para-conseguirlos/)

Foro Económico Mundial. (2025). Informe sobre el Futuro del Empleo 2025. Foro Económico Mundial. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025>

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

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

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>.

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,

Natalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

OIT. (octubre, 2021). Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe: Avances y retrocesos ante la pandemia. Disponible en:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_823638.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Nuevas formas de empleo e informalidad en América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024.12/Nota%20t%C3%A9cnica%20Nuevas%20formas%20de%20empleo%20e%20informalidad%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). Desigualdad salarial de género en América Latina: ¿Cuál es el estado de la situación? Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). La brecha de género en el empleo: ¿Qué frena el avance de la mujer? (InfoStory). Recuperado de: <https://webapps.ilo.org/infostories/es-es/stories/employment/barriers-women>

Organización Mundial de la Salud. (2006). Gender equality, work and health: A review of the evidence. Disponible en https://www.who.int/publications/i/item/gender-equality-work-and-health-a-review-of-the-evidence?utm_source=chatgpt.com

Porras-Santanilla, L., & Ramírez-Bustamante, N. (2024). Injusticia sin fin: La brecha pensional de género e ideas para cerrarla. Bogotá: Universidad de los Andes.

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

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

Tribín, A. M., Vargas, C., & Ramírez, N. (2019). Unintended consequences of maternity leave legislation: The case of Colombia. *World Development* 122, 218-232. doi: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.007>

UGGP. Página web, sección educativa. Recuperado 3/08/2025: <https://www.ugpp.gov.co/>

Universidad Externado de Colombia:

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/5bcfea2a-7362-4b0d-8f6a-28c40a6d94ac->

Walter Hugo Caporella. 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

9. ÍNDICE ANALÍTICO Y TEMÁTICO.

Prologo.....	9
Buenas prácticas y lecciones aprendidas.....	11
¿Qué nombre describe mejor?	12
¿Cuál es el proceso líder?	12
¿Qué tipo de experiencia diseñó y ejecutó el proceso?	12
¿Cuál fue la razón, problema y/o necesidad?	13
¿En qué periodo se implementó?	13
¿A quién o quiénes va dirigida?	14
¿Cuál es el objetivo?	14
¿Qué beneficios generó?	15
¿A cuántos y a quiénes?	16
¿Qué metodología se usó?	17
¿Cuáles fueron las etapas o fases?	17
¿Qué tipo de material se elaboró y desarrolló a partir de la identificación?	18
¿Recibió algún tipo de apoyo para desarrollarlas?	19
¿La Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas han sido validada con las partes interesadas / beneficiarios finales?	19
¿Por qué puede considerarse innovadora?	20
¿Cuál fue la utilidad?	20
¿Cuáles fueron los resultados alcanzados?	21
Visualización del mundo del trabajo y enseñanza de la bioética laboral.....	24
Reseña bibliográfica.....	26
Enlaces de interés.....	28

Enlace soportes y evidencias.....	30
Diálogo con expertos del mundo del trabajo.....	31
UGPP y su compromiso con la cultura de la contribución y la igualdad de género.	32
UGPP y los aportes parafiscales.	38
UGPP y los beneficios de la formalización para trabajadores, empleadores e independientes con respecto a la seguridad social.	41
Editorial y balance de gestión del director territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo.....	50
Aportes a pensión.....	55
Riesgos laborales: prevención y cobertura para un entorno de trabajo seguro.	61
Labor de la UGPP y desmitificar su función.	69
Guía esencial del sistema de seguridad social integral para trabajadores independientes en Colombia.....	77
Subsidio familiar: derechos y beneficios para los trabajadores.	79
Brechas de género en el sistema de seguridad social: un diagnóstico necesario.....	88
Datos de brecha de genero – informe UGPP.	96
Errores comunes en los aportes al SSSI y cómo evitarlos.	103
Riesgos laborales con enfoque de género.....	112
UGPP: datos de brecha de genero – informe UGPP.	119
Edadismo.	126
Red de bioética y trabajo.....	129
Director del programa.	130
Inspectores de trabajo del ministerio de trabajo.....	131
Conferencistas.	132
Links relacionados.	138

Diana Rodríguez.....	142
Luz Angélica Serna Camacho.....	143
Jorge Amaury Gomez Ramírez.	144
Cesar Augusto Duran Camacho.....	145
Estefanía Serna Ramírez.....	146
Sergio Hernán Ruiz Galindo.....	147
Angie Julieth García Echavarría.	148
Jessica Johana Quiroz Castro.....	149
Martha Janneth Peralta Camacho.....	150
Nora Esperanza Henao Ávila.....	151
María J. Beltrán De Pérez.	152
Luciano Grisales Londoño.	153
Andrés Felipe Sierra Samacá.	155
Epilogo.....	156
Sueño de escribir un libro.....	157
Reseña histórica de la Universidad Piloto de Colombia.	158
Galería.....	161
Afiches.....	173
Bibliografía.....	193



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



Apple Podcasts



Spotify



Listen on
Google Podcasts

amazon music

RSS.com

