



Evidencia 001

TALLER TEÓRICO-PRÁCTICO: DERECHOS HUMANOS Y FUNDAMENTALES

**Objetivo:** Fortalecer el conocimiento sobre el concepto, características y mecanismos de protección de los derechos humanos y fundamentales en el contexto colombiano.

**I. PARTE TEÓRICA:** Conceptos y Fundamentos. Consulte el material de apoyo y responda de manera argumentada:

- 1. Definición: ¿Cómo se definen los Derechos Humanos y cuál es el valor central que buscan proteger?.
- 2. Características: Explique con sus propias palabras qué significa que los Derechos Humanos sean:
  - o Universales:.
  - o Inalienables:.
  - o Irrenunciables:.
  - o Imprescriptibles:.
- 3. Dignidad Humana: Según la presentación, ¿qué implica que una persona sea tratada con dignidad?.
- 4. Marco Legal Internacional: Nombre tres instrumentos internacionales que formen parte del marco legal de los Derechos Humanos y mencione uno de sus órganos de protección.
- 5. Constitución de 1991: ¿Por qué se dice que Colombia es un Estado Social de Derecho y cuáles son los derechos fundamentales principales que consagra?.

**II. PARTE PRÁCTICA:** Análisis de Casos y Aplicación. Analice las siguientes situaciones y determine qué derecho está involucrado y qué mecanismo de defensa se podría utilizar:

- 1. Caso de Salud: A un ciudadano se le niega el acceso a un tratamiento médico vital porque el procedimiento no está reglamentado en una ley específica.
  - o Pregunta: Basándose en la característica de aplicación inmediata, ¿es válida la respuesta de la entidad? Justifique su respuesta.
- 2. Caso de Trabajo: Una persona no tiene acceso a un trabajo digno, lo que le impide costear su alimentación y vivienda.
  - o Pregunta: ¿Cómo se aplica aquí el concepto de interdependencia de los derechos?.
- 1. Mecanismos de Protección: Complete el siguiente cuadro identificando el mecanismo adecuado para cada situación:

| Situación                                                         | Mecanismo de Defensa | Fundamento Legal (C.P.) |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| Vulneración de un derecho fundamental de forma urgente.           |                      | Art. 86                 |
| Detención arbitraria de una persona.                              |                      |                         |
| Acceso y actualización de información personal en bases de datos. |                      |                         |



### III. ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

- El Bloque de Constitucionalidad: Explique por qué el Estado colombiano no puede expedir normas que vayan en contra de los tratados internacionales de Derechos Humanos ratificados.

### IV. PARTE PRÁCTICA: DINÁMICA DE PROTECCIÓN REFORZADA. Teniendo en cuenta la sección de "Protección Reforzada del Estado" de la presentación, analice y resuelva:

1. **Sujetos de Especial Protección:** La presentación menciona que el Estado tiene obligaciones intensificadas con ciertos grupos. Identifique tres (3) de estos grupos y explique por qué cree que requieren una protección más fuerte en el ámbito laboral.
2. **Análisis de Prioridad:** El artículo 44 de la C.P. establece que ciertos derechos prevalecen sobre los demás.
  - Pregunta: Según la presentación, ¿los derechos de qué grupo tienen esta prevalencia absoluta?
3. **Obligaciones del Estado:** Frente a un caso de discriminación contra una mujer en su lugar de trabajo, mencione las cuatro (4) obligaciones especiales que el Estado debe cumplir según el material consultado (Respetar, Proteger, Garantizar y Restablecer).

### V. PARTE DE EVALUACIÓN: SELECCIÓN Y ARGUMENTACIÓN. Elija la respuesta correcta basándose estrictamente en el contenido de la presentación:

1. El principio de Supremacía Constitucional (Art. 4 C.P.) implica que: a) Las leyes están por encima de la Constitución. b) Si una ley limita injustificadamente un derecho fundamental, puede ser expulsada del ordenamiento jurídico. c) Los derechos humanos solo se aplican si hay una ley que los reglamente.
2. ¿Cuál es el mecanismo principal de defensa para la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando estos resulten vulnerados o amenazados? a) Acción de Cumplimiento. b) Habeas Corpus. c) Acción de Tutela.
3. Relacione el mecanismo con su función (Dibuje una línea o indique el par):
  - Habeas Corpus <---> ( ) Protección de datos personales y acceso a la información.
  - Habeas Data <---> ( ) Protección de la libertad física o locomotora.
  - Acción de Tutela <---> ( ) Protección de cualquier derecho fundamental.
4. Pregunta de cierre: ¿Por qué se afirma en la presentación que los Derechos Humanos son "Imprescriptibles"?
  - Respuesta:

### Instrucciones para los aprendices:

- El taller debe realizarse de forma individual o en parejas.
- Utilice únicamente la información suministrada en la presentación para sustentar sus respuestas.

### Reflexión:

"Conocer tus derechos es el primer paso para defenderlos; ejercerlos con responsabilidad es la base para transformar nuestra sociedad. Recuerda que la dignidad humana no es negociable y empieza por el respeto que brindamos y exigimos en cada espacio de nuestra vida, especialmente en el mundo del trabajo."



## Evidencia 00 2

### TALLER TEÓRICO-PRÁCTICO – DERECHO DE PETICION Y ACCION DE TUTELA

#### “EL ARCHIVO COMO GARANTE DE DERECHOS”

**Objetivo:** Fortalecer las competencias de los aprendices en la recepción, trámite y gestión de documentos que involucren derechos fundamentales, bajo el marco de la Ley 1755 de 2015 y la Constitución Política de Colombia.

#### MÓDULO 1: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

**Lectura:** El Rol de la Gestión Documental en el Estado de Derecho

El derecho de petición (Art. 23 C.P.) no es solo la facultad de preguntar, sino el derecho a recibir una respuesta de fondo, clara, precisa y congruente. Para que una entidad pueda responder, la información debe estar organizada. Si un documento no se encuentra en el archivo o el radicado se pierde, se vulnera un derecho fundamental.

La Ley 1755 de 2015 establece que las autoridades deben garantizar el acceso a la información. En gestión documental, esto se traduce en la transparencia activa: tener los documentos disponibles para que el ciudadano ejerza su control social.

Preguntas de reflexión:

1. ¿Por qué se dice que el gestor documental es el "primer filtro" en la protección de derechos fundamentales?
2. Según la Ley 1755, ¿qué sucede si una petición llega incompleta y el gestor no informa al ciudadano en los 10 días siguientes?

#### MÓDULO 2: CASOS PRÁCTICOS (ANÁLISIS Y APLICACIÓN)

**Instrucciones:** Analice cada situación y determine el procedimiento correcto según la normativa vigente.

**Caso 1:** La Urgencia Médica. Un ciudadano radica un derecho de petición solicitando copia de su historia clínica de hace 10 años para un procedimiento quirúrgico urgente. El archivo central informa que esas cajas están en proceso de transferencia y no han sido inventariadas.

**Reto:** ¿Qué términos de respuesta tiene la entidad? ¿Cómo debe actuar el área de correspondencia ante una petición que involucra el derecho a la salud y la vida?

**Caso 2:** Petición por Redes Sociales. Un usuario escribe un mensaje directo a la cuenta oficial de Instagram de la entidad solicitando los estados financieros del último semestre.

**Reto:** Según la jurisprudencia actual (mencionada en la presentación conclusiones generales), ¿es válida esta petición? ¿Cómo debe el área de Gestión Documental normalizar este mensaje para que entre al flujo oficial de correspondencia?

**Caso 3:** El Derecho al Olvido (Habeas Data) Un ex-empleado solicita que se elimine de la base de datos pública de la entidad una sanción disciplinaria que ya cumplió su tiempo de prescripción, argumentando su derecho a la intimidad y al buen nombre.

**Reto:** ¿Qué mecanismo de defensa debe tramitarse aquí? ¿Puede el gestor documental eliminar el registro sin un acto administrativo previo?



### MÓDULO 3: ACTIVIDAD LÚDICA "EL CIRCUITO DEL RADICADO"

**Dinámica:** "Petición"

1. **Preparación:** Se tiene 3 estaciones: Ventanilla de Entrada, Archivo de Gestión y Oficina Jurídica.
2. **El Juego:** Se "entregan" sobres con diferentes tipos de solicitudes:
  - *Sobre A:* Solicitud de información general.
  - *Sobre B:* Consulta técnica.
  - *Sobre C:* Solicitud de documentos entre autoridades.
  - *Sobre D:* Petición con riesgo de vulneración de DD.HH.
3. **El Desafío:** Los aprendices deben clasificar el sobre de acuerdo con los términos establecidos en la Ley 1755 de 2015, ponerle el sello de "Radicado" con la fecha límite de respuesta y llevarlo a la estación correspondiente.

### MÓDULO 4: TALLER DE REDACCIÓN TÉCNICA

Ejercicio: Redacte un formato de "Requerimiento por Petición Incompleta". Debe cumplir con los estándares de la Ley 1755:

- Identificación de la falta.
- Plazo para subsanar.
- Advertencia de desistimiento tácito si no se completa la información.

### MÓDULO 5: GESTIÓN DE LA TUTELA Y EL EXPEDIENTE DIGITAL

**Lectura:** El Impacto de la Ley 2213 de 2022 en el Archivo Desde la pandemia, la justicia en Colombia es primordialmente digital. Para un aprendiz de Gestión Documental, esto significa que la recepción de una tutela no solo llega por ventanilla física, sino a través de buzones electrónicos oficiales. El principio de Inmediatez exige que el gestor documental tramite estas comunicaciones de manera prioritaria, ya que los términos procesales son de solo 10 días para el fallo. La indebida gestión de un correo electrónico puede derivar en un Incidente de Desacato.

Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo garantiza el área de correspondencia que una notificación judicial recibida por correo electrónico no se pierda o se archive sin trámite?
- ¿Qué importancia tiene el "índice electrónico" en la remisión de expedientes a los juzgados?

### MÓDULO 6: CASO PRÁCTICO: EL RIESGO DEL INCIDENTE DE DESACATO

**Escenario:** La entidad recibió un fallo de tutela que ordenaba entregar copias de un proceso de contratación a un ciudadano en un plazo de 48 horas. El funcionario de archivo, por carga laboral, no entregó los documentos a tiempo. El ciudadano radica un Incidente de Desacato (según las diapositivas 21 y 22).



**Reto para el aprendiz:**

- 1. **Identificar la consecuencia:** Según la presentación, ¿cuáles son las sanciones que contempla el desacato para el funcionario responsable?
- 2. **Acción correctiva:** Elabore una breve guía de "Alerta Temprana" para que el área de Gestión Documental identifique fallos de tutela y les asigne un color de radicado diferente (ej. Rojo-Urgente) para evitar sanciones.

**MÓDULO 7: EL CUADRO COMPARATIVO TÉCNICO-JURÍDICO**

**Instrucciones:** Como expertos en Gestión Documental, deben completar el siguiente cuadro comparativo. El objetivo es identificar cómo cambia el manejo del documento (radicación, tiempos y responsabilidades) según la herramienta jurídica utilizada por el ciudadano.

**Actividad: Diferenciación de Trámites Judiciales y Administrativos**

| Criterio de Comparación       | Derecho de Petición (Ley 1755 de 2015) | Acción de Tutela (Decreto 2591 de 1991) |
|-------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Finalidad Principal           |                                        |                                         |
| Plazo General de Respuesta    |                                        |                                         |
| Formalidad en la Recepción    |                                        |                                         |
| Consecuencia por no responder |                                        |                                         |
| Rol de Gestión Documental     |                                        |                                         |
| Impugnación / Recurso         |                                        |                                         |

**EJERCICIO DE APLICACIÓN: "IDENTIFICA EL RADICADO"**

Lea las siguientes situaciones y determine si el aprendiz debe radicar el documento como Derecho de Petición (DP) o como Notificación de Acción de Tutela (AT). Justifique su respuesta basándose en la inmediatez.

- 1. **Situación A:** Llega un correo electrónico a la entidad donde un ciudadano adjunta una orden judicial y dice que, si no le entregan los documentos del archivo en 48 horas, pedirá que arresten al director.
    - Tipo de radicado: \_\_\_\_\_
    - Justificación: \_\_\_\_\_
  - 2. **Situación B:** Un usuario presenta una carta solicitando que se le expida una certificación laboral de un periodo trabajado en el año 1995.
    - Tipo de radicado: \_\_\_\_\_
    - Justificación: \_\_\_\_\_
  - 3. **Situación C:** Un joven de 17 años escribe por el chat de la entidad pidiendo conocer qué requisitos necesita para hacer las prácticas en la oficina de archivo.
    - Tipo de radicado: \_\_\_\_\_
    - Justificación: \_\_\_\_\_
- La Inmediatez: Según lo visto en la presentación 004\_TUT,
  - El Expediente Digital:
  - La Respuesta de Fondo:



## EVALUACIÓN DE CIERRE

1. Verdadero o Falso y poque: ¿Se puede rechazar una petición por no ser presentada por escrito?
2. Nombre tres derechos fundamentales que se protegen mediante la Acción de Tutela según la presentación 001.
3. ¿Cuál es la diferencia entre un Derecho Humano y un Derecho Fundamental según lo visto en clase?
4. ¿Cuál es el término general que tiene un juez para resolver una Acción de Tutela?
5. ¿Qué diferencia existe entre el cumplimiento de la orden y el Incidente de Desacato?
6. ¿Por qué una tutela puede ser rechazada si el ciudadano esperó un año para presentarla habiendo tenido el archivo a su disposición?
7. ¿Cómo el uso de la Ley 2213 de 2022 obliga al gestor documental a ser más riguroso con el correo electrónico institucional?
8. Discutir en grupo y escribir el por qué una respuesta evasiva en un Derecho de Petición es el "camino más corto" para que a la entidad le interpongan una Acción de Tutela.

### Reflexión:

La gestión documental no es simplemente el acto de archivar papeles, sino el ejercicio técnico que sostiene la estructura democrática y garantiza la protección de los derechos humanos. Como se evidencia en la relación entre el **Derecho de Petición** y la **Acción de Tutela**, la información organizada es la base de la verdad jurídica; sin un registro auténtico, oportuno y accesible, la justicia se vuelve inalcanzable para el ciudadano. Por tanto, el gestor documental asume una responsabilidad ética trascendental: ser el guardián de la memoria institucional y el facilitador de la transparencia, asegurando que cada documento sea un testimonio vivo que permita al Estado responder con eficacia y a las personas ver protegida su dignidad frente a cualquier vulneración.

**EJERCICIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**  
**TRABAJO DECENTE**

**FICHA:**

**INTEGRANTES:**

A continuación, presento un cuestionario diseñado para fortalecer el conocimiento sobre los derechos fundamentales, basado en el material proporcionado. El objetivo es que los aprendices comprendan no solo la teoría, sino la aplicación práctica y la importancia de defender estos derechos en el entorno laboral.

**Enlaces de Consulta para Profundizar previamente.**

Para que los aprendices puedan ampliar sus conocimientos y dar respuestas más completas, se recomiendan los siguientes sitios oficiales:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU):
  - o [Leer los 30 artículos completos](#)
2. Constitución Política de Colombia (Título II - De los derechos, las garantías y los deberes):
  - o [Consulta la Constitución en línea](#)
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convenio 190:
  - o [Sobre la violencia y el acoso en el trabajo](#)
4. Ministerio del Trabajo (Colombia) - Guía sobre Desconexión Laboral:
  - o [ABC de la Ley 2191 de 2022](#)
5. Corte Constitucional de Colombia:
  - o [Buscador de Sentencias \(T-Sentencias de tutela para ver casos reales\)](#)

**1. ¿Qué significa que los derechos humanos sean 'inherentes' a todos los seres humanos?**

- A. Que solo son otorgados por el Estado a sus ciudadanos.
- B. Que pertenecen a cada persona por el simple hecho de existir.
- C. Que pueden ser transferidos o vendidos a otras personas.
- D. Que dependen de la nacionalidad o religión para ser válidos.

**2. Según el principio de 'Indivisibilidad e Interdependencia', ¿qué sucede si se vulnera un derecho económico?**

- A. No afecta a los demás derechos, pues son categorías independientes.
- B. El Estado queda libre de sus obligaciones internacionales.
- C. Solo se pierden los derechos de la misma generación.
- D. Puede impactar negativamente el ejercicio de otros derechos civiles o sociales.

**3. En el contexto de los Derechos de Cuarta Generación, ¿cuál es un derecho emergente mencionado en el documento?**

- A. El derecho a la alimentación y vivienda.
- B. La autodeterminación informática y el olvido digital.
- C. El derecho al voto popular.
- D. El derecho al territorio de los pueblos indígenas.

**Instructor: Edward Mesa**  
@ [edwardmesaderechofundamentales@gmail.com](mailto:edwardmesaderechofundamentales@gmail.com)  
Cel. 312 227 26 41

**4.¿Cuál es la obligación de 'proteger' que tienen los Estados frente a los derechos humanos?**

- A.Abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos.
- B.Eliminar todos los derechos en situaciones de emergencia.
- C.Evitar que terceros o grupos violen los derechos de las personas.
- D.Adoptar medidas positivas para facilitar los derechos básicos.

**5.El Convenio 190 de la OIT, ratificado por Colombia, se enfoca principalmente en la protección contra:**

- A.La libertad de circulación en el territorio nacional.
- B.El salario injusto en las plataformas digitales.
- C.La violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- D.La falta de acceso a tecnologías de la información.

**6.¿Qué ley colombiana regula el derecho a la 'desconexión laboral'?**

- A.Ley 100 de 1993.
- B.Ley 2191 de 2022.
- C.Código Sustantivo del Trabajo de 1950.
- D.Constitución de 1886.

**7.¿Cómo clasifica el documento al derecho al trabajo?**

- A.Como un derecho económico de segunda generación.
- B.Como una obligación opcional del ciudadano.
- C.Como un derecho colectivo de tercera generación.
- D.Como un derecho político de primera generación.

**8.Los derechos de 'Primera Generación' surgieron principalmente con:**

- A.La Revolución Rusa de 1917.
- B.La creación de las redes sociales en el siglo XXI.
- C.Las revoluciones burguesas del siglo XVIII (francesa, norteamericana).
- D.La ratificación del Convenio 190 de la OIT.

**9.¿Qué significa que los derechos humanos sean 'inalienables'?**

- A.Que no pueden ser renunciados ni transferidos a otros.
- B.Que pueden ser suspendidos permanentemente por el Estado.
- C.Que solo se aplican en el país de origen de la persona.
- D.Que dependen del nivel económico del individuo.

**10.¿Qué concepto describe el reconocimiento de derechos sociales como fundamentales por parte de la Corte Constitucional?**

- A.Enfoque integral e interdependiente.
- B.Priorización de la primera generación sobre la segunda.



- C.Segregación de derechos.
- D.Limitación de la tutela judicial.

### **Reflexión Final:** Los Derechos no se Heredan, se Ejercen y se Defienden

Imaginen por un momento que entran a un lugar donde su voz no cuenta, donde su esfuerzo no es valorado y donde su bienestar físico o mental es negociable. Ese escenario, que parece sacado de un libro de historia sobre la esclavitud, es el que los Derechos Fundamentales vinieron a erradicar para siempre. Conocer nuestros derechos —desde el respeto a la vida hasta la desconexión laboral o la protección frente a la Inteligencia Artificial— no es un ejercicio de memoria académica; es una herramienta de supervivencia y dignidad. El archivo que han estudiado nos recuerda que los derechos humanos son inherentes: nos pertenecen simplemente por el hecho de ser humanos, nadie nos los "regala", pero es nuestra responsabilidad hacer que se respeten.

¿Por qué es vital conocerlos en el trabajo? El trabajo es mucho más que una fuente de ingresos; es el escenario donde desarrollamos nuestro proyecto de vida. Cuando ignoramos nuestros derechos laborales:

1. Permitimos que la desigualdad se normalice.
2. Ponemos en riesgo nuestra salud mental y física (como cuando no respetamos la desconexión laboral).
3. Debilitamos el tejido social, porque un trabajador cuyos derechos son vulnerados es un ciudadano al que se le está arrebatando su dignidad.

El compromiso del aprendiz Como futuros profesionales y trabajadores en un mundo que cambia velozmente —donde ahora las plataformas digitales y la IA plantean nuevos retos—, ustedes tienen el deber de ser vigilantes. No basta con saber que existe una Constitución o un Convenio de la OIT; el verdadero cambio ocurre cuando cada uno de ustedes decide no callar ante una injusticia y entiende que su bienestar es un derecho, no un favor del empleador.

"La libertad y la justicia comienzan con el reconocimiento de que todos somos iguales en derechos. Que el conocimiento de estas leyes sea su escudo y su brújula en el mundo laboral que les espera."



## EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### Taller Práctico: El Derecho de Petición como Herramienta Ciudadana

Este taller está diseñado para que los aprendices apliquen los conceptos a situaciones reales de su comunidad o entorno local.

**FICHA:**

**INTEGRANTES:**

**Objetivo:** Fortalecer la capacidad de los aprendices para ejercer su derecho fundamental de petición, identificando problemáticas locales y redactando solicitudes que cumplan con los requisitos legales.

#### Parte 1: Fundamentación Teórica (Repaso)

Con base en la presentación, responda brevemente:

1. ¿Cuál es el marco normativo? Indique el artículo de la Constitución Política y la ley que regula actualmente este derecho.
2. ¿Quiénes pueden presentarlo? Explique si un ciudadano extranjero o una empresa pueden hacer uso de esta herramienta.
3. ¿Qué es una "Respuesta de Fondo"? Según la Corte Constitucional, ¿cuáles son las 4 características que debe tener una respuesta para no vulnerar el derecho?.

#### Parte 2: Análisis de Tiempos de Respuesta

Relacione la situación con el plazo legal para responder (10, 15 o 30 días hábiles):

- Solicitud de copias de un historial clínico: \_\_\_\_\_.
- Queja por la mala atención de un funcionario público: \_\_\_\_\_.
- Consulta técnica sobre la interpretación de una norma: \_\_\_\_\_.
- Petición de información entre dos autoridades públicas: \_\_\_\_\_.



### Parte 3: Aplicación al Entorno Local (Situaciones Reales)

Identifique una problemática en su barrio, municipio o centro de formación y complete el siguiente cuadro de planeación:

| Componente          | Descripción de la Situación Local                                                         |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Problemática        | <i>Ejemplo: Falta de iluminación en el parque local o demora en entrega de uniformes.</i> |
| Entidad a dirigirla | Identifique si es una autoridad pública o privada.                                        |
| Finalidad           | ¿Es para pedir información, documentos, una queja o sugerir una mejora?.                  |

### Parte 4: Laboratorio de Redacción

Redacte un modelo de derecho de petición para la problemática elegida en el punto anterior. Asegúrese de incluir los 6 requisitos mínimos exigidos por la ley:

1. Designación de la autoridad.
2. Nombres, apellidos y documento de identidad.
3. Objeto de la petición (qué necesita de forma clara).
4. Razones en las que se apoya (los "porqués").
5. Relación de documentos que desea presentar (opcional).
6. Dirección física o electrónica para recibir notificaciones.

### Parte 5: Análisis de Casos Especiales

Resuelva las siguientes situaciones según lo aprendido:

- **Caso A:** Usted radica una petición y a los 10 días la entidad le responde que le faltó adjuntar su fotocopia de la cédula. ¿Qué debe hacer la entidad y cuánto tiempo tiene usted para subsanar?.
- **Caso B:** Un ciudadano con discapacidad auditiva desea presentar una petición verbal en una oficina pública. ¿Cómo debe proceder la entidad para garantizar su derecho?.
- **Caso C:** Han pasado 12 días hábiles y usted no ha recibido los documentos solicitados a la Alcaldía. ¿Qué sucede legalmente en este caso respecto a su solicitud?.

"Conocer la Ley 1755 nos quita la venda de los ojos. Hoy ya no pueden decir que no saben cómo defenderse o cómo pedir una mejora para su comunidad. La herramienta ya está en sus manos; la diferencia entre una comunidad que progresa y una que se estanca es el uso que sus ciudadanos hacen de sus derechos fundamentales. ¡Vayan y apliquen lo aprendido para mejorar su entorno!"



## EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### Taller Teórico-Práctico "Defendiendo Nuestros Derechos en Salud y Más"

FICHA:

INTEGRANTES:

**Objetivo:** Brindar herramientas legales a la comunidad para que identifiquen cuándo se vulneran sus derechos y cómo utilizar la Acción de Tutela de manera efectiva para lograr soluciones reales.

Con base en la información técnica y procesal de la presentación sobre la Acción de Tutela, a continuación se presenta una propuesta de taller teórico-práctico diseñado para capacitar a la comunidad en la defensa de su derecho a la salud y otros derechos fundamentales.

#### Módulo 1: Fundamentos Teóricos (La Caja de Herramientas)

En esta sección, los participantes aprenderán los conceptos clave de la presentación:

- ¿Qué es la Tutela?: Es una herramienta para proteger derechos fundamentales que no requiere de formalidades complicadas para su presentación.
- El Principio de Inmediatez: La tutela debe presentarse en un "tiempo razonable" tras la vulneración. Si se espera demasiado (ej. un año) sin una razón válida, el juez podría negarla.
- La Digitalización: Actualmente, la tutela es primordialmente digital (Ley 2213 de 2022). Es obligatorio incluir un correo electrónico para recibir notificaciones y se debe usar preferiblemente la plataforma de la Rama Judicial.

#### Módulo 2: Dinámica Práctica - "Ruta de Solución en Salud"

Escenario de práctica: Una EPS le niega a un adulto mayor un medicamento vital argumentando que "no está en el plan de beneficios".

**Paso 1: Identificación y Radicación.** Los participantes deben simular la radicación digital:

- Redactar la solicitud sin necesidad de abogado.
- Asegurarse de incluir el correo electrónico de contacto.

**Paso 2: El Fallo y la Impugnación.** ¿Qué pasa si el juez de primera instancia niega la tutela?

- Los participantes tienen 3 días hábiles tras la notificación para presentar un escrito de impugnación.
- Importante: Mientras se resuelve la impugnación en segunda instancia, la entidad debe cumplir lo ordenado en el fallo inicial si este fue favorable.

Instructor: Edward Mesa

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

Cel. 312 227 26 41



### Paso 3: ¿Qué hacer si no cumplen? (Incidente de Desacato)

- Se explica que el Incidente de Desacato es una medida para presionar el cumplimiento mediante multas o arresto, pero no reemplaza la orden de tutela.
- Se debe buscar que este trámite sea ágil.

### Módulo 3: Casos Especiales y Apoyo Institucional

Para casos de alta complejidad o cuando los derechos fundamentales siguen en riesgo, los ciudadanos pueden acudir a:

1. **Personería Municipal:** Pueden solicitar una Vigilancia Especial al cumplimiento del fallo de tutela. Para esto, deben aportar copia del fallo, los incidentes de desacato radicados y explicar por qué persiste el incumplimiento.
2. **Corte Constitucional:** Si el caso llega a esta instancia, se puede solicitar la selección del expediente para su estudio. Si no es seleccionado inicialmente, se puede pedir a entidades como la Defensoría del Pueblo o la Procuraduría que presenten una "Petición de Insistencia" dentro de los 15 días calendario siguientes.

### Ejercicio de Cierre: Elaboración de Minuta

Cada participante redactará un borrador sencillo de tutela para un servicio de salud, identificando:

- Derecho vulnerado (Salud, Vida Digna).
- Hechos (Qué pasó y cuándo).
- Petición (Qué necesita que la EPS haga).
- Canal de notificación (Correo electrónico).

**Nota final:** Recuerde que una vez la Personería recibe su solicitud de seguimiento, se asigna un abogado para realizar los requerimientos necesarios y garantizar el restablecimiento de sus derechos.

### Reflexión de cierre

"El conocimiento que han adquirido hoy es una semilla. Muchos vecinos o familiares no saben que tienen estos derechos o temen enfrentarse a una institución. La verdadera solución para nuestra comunidad empieza cuando el que sabe ayuda al que no sabe. Los invito a que sean multiplicadores de esta información. Una comunidad informada es una comunidad protegida. Que este taller sea el inicio de una red de apoyo donde todos vigilemos que el derecho a la salud y la dignidad humana sean una realidad y no solo una promesa en el papel."



## EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### GUÍA DE APRENDIZAJE \_\_\_\_ CIUDADANÍA LABORAL

FICHA: \_\_\_\_\_

INTEGRANTES:

---

---

---

---

---

---

Realiza en grupo la lectura del documento “Ciudadanía laboral” y observa el video: “Trabajo y Ciudadanía”, para resolver las siguientes preguntas en la plenaria:

*¿Qué se entiende por ciudadanía laboral?*

*¿Cuál es el rol de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de la ciudadanía laboral?*

*¿Se puede definir la ciudadanía laboral como posesión de derechos? ¿Por qué?*

## EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### GUÍA DE APRENDIZAJE \_\_\_\_ CIUDADANÍA LABORAL

FICHA: \_\_\_\_\_

INTEGRANTES:

---

---

---

---

---

---

Analice el documento “DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO”, el audiovídeo “Derechos laborales” y video “Convenio Colectivo del Trabajo”, explique con sus palabras las siguientes preguntas y socializa las respuestas en plenaria:

*¿Qué opina usted de la organización de los trabajadores en sindicatos?*

*¿Es posible que personas con diversos oficios y vinculados a empresas diferentes formen parte de una sola organización sindical? Explique su respuesta*

*¿Qué es un convenio Colectivo de Trabajo?*

*¿Cuáles son elementos fundamentales de un Convenio Colectivo de Trabajo?*

*¿Qué es un conflicto de trabajo? Explique su respuesta.*

*Hay quienes afirman que la huelga es una estrategia utilizada por los trabajadores para apoderarse de las empresas y no trabajar. ¿Qué opina usted al respecto?*



## EJERCICIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### GUÍA DE APRENDIZAJE \_\_\_\_ CIUDADANÍA LABORAL

FICHA: \_\_\_\_\_

INTEGRANTES:

---

---

---

---

---

- **Derechos Laborales Individuales**

Con tus compañeros de grupo participa en el análisis de la lectura "Derechos Laborales Individuales" para resolver las siguientes preguntas y socializarlas en plenaria:

*¿Cuáles son los elementos que dan origen a un "contrato de trabajo"?*

*Para que sean reconocidos mis derechos laborales ¿debo tener siempre un contrato de trabajo por escrito? Explique su respuesta.*

*¿Cree usted que es posible pactar con su jefe el pago total de su salario en especie (con mercancías) y no en dinero? Explique su respuesta.*

*¿Su jefe le puede cambiar las condiciones de su contrato de trabajo después de firmado? Explique su respuesta.*

*¿Cuáles son las prestaciones económicas y sociales a que tiene derecho con un "contrato de trabajo"?*

*Seleccione en el grupo de trabajo, dos casos que conozcan o hayan escuchado, en los cuales se evidencie violación de los derechos laborales, explique en detalle qué derechos se están violando y por qué.*

## EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### GUÍA DE APRENDIZAJE \_\_\_\_\_ CIUDADANÍA LABORAL

FICHA: \_\_\_\_\_

INTEGRANTES:

---

---

---

---

---

---

- **Libertad Sindical**

De acuerdo al documento “GUÍA CONDUCTAS ATENTATORIAS CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL”, y el video “Libertad sindical, un derecho fundamental” resuelva con su grupo las siguientes preguntas:

*¿Cuál es la definición de libertad sindical?*

*¿Cómo construir conciencia para una mejor comprensión de la libertad sindical?*

*¿Qué normas nacionales e internacionales amparan la Libertad Sindical?*

*¿Qué acciones propondría usted para promover el derecho de asociación sindical y la libertad sindical?*

**Para tener en cuenta:**



La libertad sindical es un derecho humano y fundamental que permite a los trabajadores la defensa y promoción de sus derechos para asegurar condiciones dignas de salario, de vida y de trabajo. Es un derecho humano porque es consustancial a la dignidad en el trabajo y porque es una condición indispensable para el progreso económico y social. Su incumplimiento por parte de los empleadores y del gobierno puede ser denunciado ante organismos nacionales e internacionales.

## EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### GUÍA DE APRENDIZAJE \_\_\_\_\_ CIUDADANÍA LABORAL

FICHA: \_\_\_\_\_

INTEGRANTES:

---

---

---

---

---

---

Resuelve con el grupo de trabajo las siguientes preguntas con el documento: organización sindical y los videos [¿Qué es un sindicato?](#) Socializa estas respuestas y las anteriores en plenaria.

*¿Cuál es el panorama de Colombia en cuanto a los Derechos sindicales?*

*¿Cuál es la importancia de la OIT en la aplicación del derecho Laboral?*

*¿Cuáles son los fines de un sindicato?*

*¿Cómo se clasifican los sindicatos?*

*¿Cuál es la importancia de la organización sindical para la democracia?*

*¿Cómo afecta a la sindicalización, la tercerización del empleo, el trabajo a destajo, las modalidades de prestación del servicio, el desempleo, el contrato a término fijo?*

## EJERCICIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### GUÍA DE APRENDIZAJE \_\_\_\_\_ CIUDADANÍA LABORAL

FICHA: \_\_\_\_\_

INTEGRANTES:

---

---

---

---

---

---

Organizado en grupo de trabajo, haga lectura de los documentos “Qué es trabajo decente y Trabajo digno y decente”, observe la presentación del video “Trabajo Decente - OIT”, e identifique las ideas centrales, para resolver en plenaria las siguientes inquietudes:



*¿Qué es trabajo decente?*

*¿Cuáles son los principios del trabajo decente?*

*¿Cómo definiría trabajo digno?*

*¿Por qué hablar de trabajo digno más allá de la noción de trabajo decente?*

*¿Cómo influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo? Explique su respuesta.*

Con la información de amigos, familiares y otros, describa en un texto algunos casos de personas que “trabajan” en condiciones inadecuadas porque no corresponden a un trabajo decente, y envíelo en formato digital al instructor de acuerdo a sus indicaciones.

## EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

### GUÍA DE APRENDIZAJE \_\_\_\_ CIUDADANÍA LABORAL

FICHA: \_\_\_\_\_

INTEGRANTES:

---

---

---

---

---

---

#### El Trabajo y los Derechos fundamentales

Analiza la lectura: “El trabajo como Derecho Humano Fundamental”, y los videos, “Los Derechos fundamentales en el Trabajo”, y “Derecho al trabajo digno”, responde las siguientes preguntas y socialízalas con el grupo:

- ¿Por qué el trabajo es un derecho humano fundamental?*
- ¿Cómo se lograría un mundo laboral con trabajo decente?*
- ¿Qué principios promueve la OIT en el mundo del trabajo?*
- ¿Qué relación tiene el trabajo con la satisfacción de las necesidades básicas de las personas?*
- ¿Cuáles son los derechos laborales más vulnerados?*
- ¿Qué consecuencias sociales, económicas, culturales y políticas resultan cuando a las personas no se les reconocen sus derechos laborales?*
- ¿Qué relación tienen los derechos laborales con el trabajo decente?*

# EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

## 1. LISTA DE CHEQUEO

Programa de Formación:

Código del Programa de Formación:

Ficha:

Competencia a Desarrollar: Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social

- Resultado(s) de Aprendizaje: Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo.

Nombre del Aprendiz: \_\_\_\_\_ Nis SOFIA PLUS: \_\_\_\_\_

Nombre del Instructor: \_\_\_\_\_ Nis SOFIA PLUS: \_\_\_\_\_

## 2. CUERPO DEL INSTRUMENTO:

1. ☐ CONOCIMIENTO ☒ PRODUCTO ☐ DESEMPEÑO

Implementar estrategias informativas que promuevan el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos orientados al proyecto formativo.

| No. | INDICADORES/FACTORES A EVALUAR                                                                                                                               | CUMPLE |    | OBSERVACIONES |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----|---------------|
|     |                                                                                                                                                              | SI     | NO |               |
| 1   | Participa de forma activa en la búsqueda de información para construir y ejecutar la estrategia informativa y lúdica.                                        |        |    |               |
| 2   | Las tareas y responsabilidades fueron realizadas de forma coordinada en función de los intereses y habilidades de cada miembro del grupo.                    |        |    |               |
| 3   | Prepara anticipadamente material físico o digital de la estrategia.                                                                                          |        |    |               |
| 4   | Se evidencia apropiación del tema, colabora y apoya a compañeros durante la presentación del producto.                                                       |        |    |               |
| 5   | Despliega sus habilidades colaborativas para generar conciencia de pertenencia al grupo y estimular a los miembros del mismo.                                |        |    |               |
| 6   | Valora y respeta el aporte individual de cada miembro del grupo de trabajo, siendo capaz de integrar sus ideas y crear un clima de trabajo abierto y seguro. |        |    |               |
| 7   | Demuestra interés por la calidad del trabajo y el producto final.                                                                                            |        |    |               |
| 8   | Establece relaciones interpersonales de acuerdo con los criterios del trabajo en colaborativo.                                                               |        |    |               |
| 9   | Maneja el tiempo y cumple puntualmente con la entrega del producto.                                                                                          |        |    |               |

|    |                                                                                                |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 10 | Socializa post informativo argumentado el enriquecimiento del trabajo en equipo, tanto para el |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

|    |                                                                                                                                                            |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|    | producto final como para el desarrollo personal.                                                                                                           |  |  |  |
| 11 | Realiza actividades en forma de juego, utilizando procedimientos lúdicos que favorecen la comprensión y realización de la actividad en un clima agradable. |  |  |  |

4. RESULTADOS: Aprobado

Deficiente

5. OBSERVACIONES-RECOMENDACIONES

Ciudad y fecha de aplicación del instrumento:

\_\_\_\_\_  
Firma del Aprendiz

\_\_\_\_\_  
Firma Instructor





**GESTIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL**  
**PROCEDIMIENTO DESARROLLO CURRICULAR**  
**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**DATOS GENERALES**

**CENTRO: REGIONAL:**

**ORIENTADOR:**

**INSTRUCTOR:**

**COMPETENCIA:** Defender la ciudadanía laboral del trabajador y las asociaciones. Valorar las relaciones sociales basadas en el reconocimiento de la dignidad propia y ajena de personas y colectivos.

Ejercer Derechos fundamentales en el marco de la Constitución política y los convenios internacionales.

**R. DE A.:** Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital, con referencia a la fenomenología y a la dignidad humana.

**PROGRAMA DE FORMACION:** \_\_\_\_\_

**CÓDIGO DE FICHA:** \_\_\_\_\_

**EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**  
**GUÍA DE APRENDIZAJE 1 TRABAJO SOCIEDAD Y DIGNIDAD**  
**HUMANA**

**ANEXO INSTRUMENTOS**

| Criterios a evaluar    | Excelente<br>3                                                                                                                                          | Bueno<br>2                                                                                                                                  | Suficiente<br>1                                                                                                                               | Insuficiente<br>0                                                                                                                                                                                                                                             | Puntaje | Total |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|
| Concepto principal     | El concepto principal es adecuado y pertinente con el tema y la pregunta                                                                                | El concepto principal es relevante dentro deltema pero no presenta pregunta de enfoque.                                                     | El concepto principal pertenece al tema, pero no se fundamental ni responde a la pregunta de enfoque.                                         | El concepto principal no tiene relación con el tema ni presenta pregunta de enfoque                                                                                                                                                                           |         |       |
| Conceptos subordinados | El mapa conceptual incluye todos los conceptos importantes que representa la información principal del tema o pregunta de enfoque. No repite conceptos. | El mapa conceptual incluye la mayoría de los conceptos importantes que representan la información principal del tema o pregunta de enfoque. | Faltan la mayoría de los conceptos importantes que representan la información principal del tema o pregunta de enfoque. Repite algún concepto | El mapa conceptual incluye solo algunos de los conceptos importantes que representan la información principal del tema o pregunta de enfoque, pero faltan los más significativos Repite varios conceptos y/o aparecen varios conceptos ajenos o irrelevantes. |         |       |
| Palabras de            | La mayor parte de                                                                                                                                       | Algunas de las                                                                                                                              | Solo algunas de las                                                                                                                           | Presenta proposiciones                                                                                                                                                                                                                                        |         |       |

|                                |                                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                     |  |  |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| enlace y proposiciones         | las proposiciones son validas de acuerdo a la pregunta de enfoque o tema y representan la información principal. | proposiciones son invalidadas o no representan la información principal del tema o pregunta de enfoque. No repite conceptos. | proposiciones son válidas de acuerdo al tema o la pregunta de enfoque. Repite algún concepto. | inválidas de acuerdo al tema con enlaces que describen una relación inexistente, afirmaciones completamente falsas. Presenta afirmaciones vagas y/o aparecen varios conceptos ajenos o irrelevantes |  |  |
| Enlaces cruzados y Creatividad | El mapa conceptual integra enlaces                                                                               | El mapa conceptual muestra enlaces cruzados                                                                                  | El mapa conceptual presenta enlaces cruzados adecuados gramaticalmente                        | Presenta menos de 3 niveles, redundantes, o erróneos tanto gramaticalmente como                                                                                                                     |  |  |



|                                      |                                                                                                              |                                                                                                                            |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                  |  |  |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                                      | creativos y novedosos.                                                                                       | adecuados gramaticalmente, pertinentes y relevantes en términos de la información principal del tema.                      | pero un tanto irrelevantes en términos de la información principal                                                                                        | en términos de la información principal del tema.                                                                                                                                |  |  |
| Estructura (complejidad estructural) | Presenta estructura jerárquica completa y equilibrada, con una organización clara y de fácil interpretación. | Presenta una estructura jerárquica clara, equilibrada pero un tanto simple o un poco desequilibrada pero clara y de fácil. | Presenta una estructura jerárquica clara, pero no equilibrada, o bien, una apariencia equilibrada pero en exceso simple, o un tanto desordenada y difusa. | Mapa lineal, con varias secuencias de oraciones largas hacia los lados o hacia abajo; o bien, presenta una estructura ilegible, desorganizada, caótica o difícil de interpretar. |  |  |

**GESTIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL**  
**PROCEDIMIENTO DESARROLLO CURRICULAR**  
**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**DATOS GENERALES**

**CENTRO: REGIONAL:**

**ORIENTADOR:**

**INSTRUCTOR:**

**COMPETENCIA:** Defender la ciudadanía laboral del trabajador y las asociaciones. Valorar las relaciones sociales basadas en el reconocimiento de la dignidad propia y ajena de personas y colectivos.

Ejercer Derechos fundamentales en el marco de la Constitución política y los convenios internacionales.

**R. DE A.:** Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital, con referencia a la fenomenología y a la dignidad humana.

**PROGRAMA DE FORMACION:** \_\_\_\_\_

**CÓDIGO DE FICHA:** \_\_\_\_\_

**EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**  
**GUÍA DE APRENDIZAJE 1 TRABAJO SOCIEDAD Y DIGNIDAD**  
**HUMANA**

**ANEXO INSTRUMENTOS**  
**INSTRUMENTO TABLA VALORATIVA SOCIODRAMA**

|                      | EXCELENTE(5)                                                                               | BUENO(4)                                                             | REGULAR(2)                                                         | DEFICIENTE(1)                                                             | VALOR |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------|
| TRABAJO COLABORATIVO | Se observa planeación y participación de todos los miembros del grupo                      | Todos los miembros participan en la presentación                     | Solo algunos miembros del grupo participan en la presentación      | Muy pocos miembros participan en la presentación, no hay trabajo de grupo |       |
| ARGUMENTACION        | El argumento fue totalmente coherente con el caso asignado                                 | El argumento fue parcialmente coherente con el caso asignado         | El argumento solo toma aspectos parciales del caso asignado        | El argumento no guardó coherencia alguna con el caso asignado             |       |
| CARACTERIZACION      | Todos los estudiantes caracterizaron perfectamente al personaje que representaron.         | Todos los actores caracterizaron al personaje que representaron      | No todos los actores caracterizaron al personaje que representaron | Ningún actor caracterizó al personaje que representó.                     |       |
| CONCLUSIONES         | Las conclusiones reflejan análisis y toma de posición en el tema de derechos en el trabajo | Las conclusiones se relacionan con el tema de derechos en el trabajo | Las conclusiones no incluyen el tema de derechos en el trabajo     | Hay ausencia de conclusiones                                              |       |

|             |  |  |
|-------------|--|--|
| VALOR TOTAL |  |  |
|-------------|--|--|

GESTIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL  
PROCEDIMIENTO DESARROLLO CURRICULAR  
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

DATOS GENERALES

**CENTRO:** REGIONAL:

**ORIENTADOR:**

**INSTRUCTOR:**

**COMPETENCIA:** Defender la ciudadanía laboral del trabajador y las asociaciones. Valorar las relaciones sociales basadas en el reconocimiento de la dignidad propia y ajena de personas y colectivos. Ejercer Derechos fundamentales en el marco de la Constitución política y los convenios internacionales.

**R. DE A.:** Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital, con referencia a la fenomenología y a la dignidad humana.

**PROGRAMA DE FORMACION:** \_\_\_\_\_

**CÓDIGO DE FICHA:** \_\_\_\_\_

**EJERCICIO DERCHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**  
**GUÍA DE APRENDIZAJE 1 TRABAJO SOCIEDAD Y DIGNIDAD**  
**HUMANA**

**ANEXO INSTRUMENTOS**

**INSTRUMENTO VALORACIÓN DE TEXTO ARGUMENTATIVO.**

|                                                                                                                                 |   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| NOMBRE DEL EVALUADO _____ Grupo _____                                                                                           |   |   |   |   |   |   |
| NOMBRE DEL EVALUADOR _____                                                                                                      |   |   |   |   |   |   |
| FECHA _____                                                                                                                     |   |   |   |   |   |   |
| Aspectos estructurales del texto argumentativo.                                                                                 |   |   |   |   |   |   |
| • Grado de claridad del “punto de vista”, de la tesis presentada. Es personal y en la medida de lo posible creativa u original. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • ¿Los argumentos que se presentan son válidos? ¿Son variados? ¿Tienen calidad? ¿Apoyan el “punto de vista” presentado?         | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • ¿El texto está escrito para convencer? ¿Es adecuado en este aspecto?                                                          | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • ¿Considera puntos de vista alternativos al que se defiende?                                                                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • ¿El texto puede lograr su objetivo? ¿Da sensación de poder convencer?                                                         | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VALORACIÓN.                                                                                                                     |   |   |   |   |   |   |
| Aspectos de textualización.                                                                                                     |   |   |   |   |   |   |
| • Los párrafos están bien delimitados.                                                                                          | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • El texto tiene cohesión. Aparecen enlaces entre los párrafos.                                                                 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|                                                                                     |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| • El inicio posee características adecuadas a este tipo de texto.                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • El final o cierre es adecuado.                                                    | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • La organización global del texto es buena y ajustada a su carácter argumentativo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VALORACIÓN                                                                          |   |   |   |   |   |   |
| TOTAL VALORACION / 50                                                               |   |   |   |   |   |   |