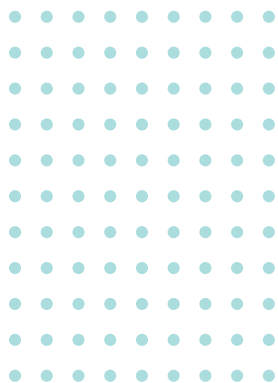


de la **ANUARIO** **PERSONERÍA DE BOGOTÁ**



Anímate a escribir,
Llegó la hora de expresarte !!!
BOGOTÁ, D. C. 2023



GUARDIANES de tus DERECHOS



Personería de Bogotá, D. C.





Catalogación en la publicación – Personería de Bogotá, D. C.

Anuario de la Personería de Bogotá, edición No. 10 / Editores Julián Enrique Pinilla Malagón, Andrés Trujillo Delgadillo. Bogotá, D. C.: Personería de Bogotá, D. C., 2023.

58 páginas : ilustraciones, gráficos y cuadros ; 21,6 cm. x 27,9 cm.

E-ISSN 2954-9779

1. Anuario de la Personería de Bogotá. Edición Especial: Anímate A Escribir: Llegó la hora de expresarte i. Pinilla Malagón, Julián Enrique (Editor) ii. Trujillo Delgadillo Andrés Leonardo (Editor) iii. Henao Plazas, Aura del Pilar (Compiladora). Colombia. Bogotá, D. C. Personería de Bogotá, D. C.

DEWEY: 345

THEMA: LX

2023 Personería de Bogotá, D. C.
Oficina Asesora de Comunicaciones
Carrera 7 No. 21 - 24
Teléfono. (601) 382 04 50/80

El contenido de este libro corresponde exclusivamente al pensamiento de los autores y es de su absoluta responsabilidad. Las posturas y aseveraciones aquí presentadas son resultado de un ejercicio académico e investigativo que no representa la posición oficial ni institucional de la Personería de Bogotá D. C.

Impreso en Colombia – Printed in Colombia.



Los libros publicados por la Personería de Bogotá D. C. son de acceso abierto bajo una licencia Creative Commons: Reconocimiento-NoComercial-SinObras-Derivadas.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.esr>



Editores

JULIÁN ENRIQUE PINILLA MALAGÓN

Personero de Bogotá, D. C.

ANDRÉS LEONARDO TRUJILLO

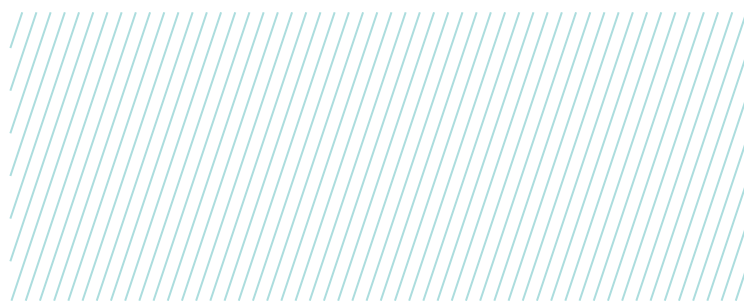
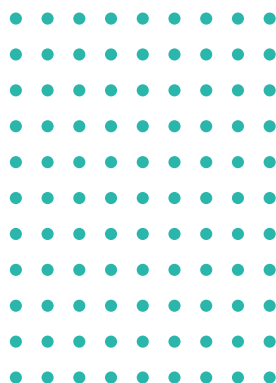
Director de Gestión del Conocimiento
e Innovación

**LUIS ALEJANDRO VEGA VEGA
MIRTIAN LUCERO OROZCO LEÓN
DIANA JAZMÍN VALBUENA CAÑÓN
MÓNICA TERESA MEJÍA ARENAS
ADRIANA LUCERO JIMÉNEZ GIRALDO
JHON JAIRO TORRES PALACIO
JORGE MANUEL ORTIZ GUEVARA
PAOLA SARMIENTO RIBERO
WILFRAN VANEGAS DÍAZ**

Escritores

Oficina Asesora de Comunicaciones

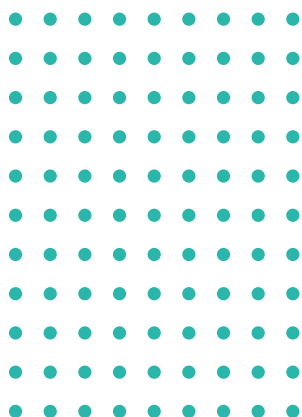
Diseño & Diagramación





Contenido

ANUARIO DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ . 2023



Presentación.....8

La Personería de Bogotá, D. C., una distinguida dama que se quita la edad. **Luis Alejandro Vega Vega**.....7

La gestión del conocimiento en la Personería de Bogotá: La prevención de la fuga del conocimiento más allá de un formato de entrevista. **Mirtian Lucero Orozco León**.....12

El reto de la desconexión laboral. **Diana Jazmín Valbuena Cañón**.....19

La importancia del Ministerio Público de la Personería de Bogotá. **Mónica Teresa Mejía Arenas**.....23

La convivencia escolar, una preocupación de la Personería. **Adriana Lucero Jiménez Giraldo**.....28

Talento Humano, guardianes de los Guardianes. **Jhon Jairo Torres Palacio**.....35

¿Capitis Deminutio en procesos policivos? . **Jorge Manuel Ortiz Guevara**.....41

Necesitamos a la Personería. **Paola Sarmiento Ribero**.....47

La humanización en latinoamérica y el impacto positivo en Colombia apoyada por la institucionalidad y específicamente la Personería de Bogotá. **Wilfran Vanegas Díaz**.....52





La Personería de Bogotá, D. C., una distinguida dama que se quita la edad

LUIS ALEJANDRO VEGA VEGA

Profesional Especializado 222-07 Personería Delegada para la Defensa y Protección de los Derechos del Consumidor

Perfil

Abogado de la Universidad Nacional de Colombia, funcionario de la Personería de Bogotá, D. C., con más de 30 años de antigüedad, adscrito en la actualidad a la Delegada para la Defensa y Protección de los Derechos del Consumidor. Entre otras dependencias, también estuvo adscrito a las Delegadas de Penal II y Asuntos Jurisdiccionales en razón de su especialidad en derecho penal y Derecho administrativo.

Preámbulo

Tal como es de público conocimiento, recientemente la Personería de Bogotá, D. C., realizó un evento en el que, con repartición de torta incluida, se anunció la conmemoración del aniversario número 130 de esta importante entidad del Distrito Capital.

Estas líneas, sin embargo, no se han de referir al evento propiamente dicho cuya parafernalia seguramente suscitará en unos las más severas críticas y en otros eufóricos aplausos. Cada uno tendrá sus razones, subjetivas todas, que, por tales, no podrán unificarse para extraer una sola conclusión.

Propician estas líneas, en cambio, algunos interrogantes surgidos desde el anuncio del evento. Los principales de ellos: ¿Por qué 130 años?, ¿Cuáles son las cuentas que se hacen del natalicio de la Personería de Bogotá, para que entre bombos y platillos nos congreguemos a celebrar su cumpleaños 130?

Lo primero que hacemos notar es que la referencia temporal para medir la edad no es, como pudiéramos creer, uniforme en todas las latitudes. Hasta hace muy poco tiempo, en Corea, todas las personas agregaban un año a su edad el primero de enero de cada calendario, sin consideración del día en que se había producido realmente el nacimiento y, además, al nacer, todos contabilizaban un año de vida puesto que contaban el tiempo de gestación que se tasaba en un año. Así un bebé coreano nacido el 31 de diciembre, al día siguiente tenía ya dos años de edad. El asunto cambió y ahora, los surcoreanos pasarán a sumar un año más, como nosotros, el día del natalicio. Pero no es ese el caso de la Personería de Bogotá, D. C., la cual no estaba cobijada por el modo legal coreano para medir la edad.

Doy también por descontado que se estemos ante un caso de mirolexia o del síndrome de Peter Pan y, por tal razón, enruto esta reflexión bajo la égida de una visión histórica que me proporcione argumentos para sustentar la afirmación que seguidamente haré: La Personería

de Bogotá, D. C., tiene una edad mucho más avanzada que los 130 años celebrados hace unos pocos días.

Para ordenar la exposición he de referirme en primer lugar a las razones que subyacen en la efusiva celebración para contrastarlas luego con los datos históricos disponible y llegar a la conclusión de que la Personería de Bogotá es una digna dama que se quita la edad.

Pues, sin más preámbulos, vayamos al punto.

Desarrollo

A continuación, abordamos los tópicos de relieve para desarrollar este documento.

Los 130 años de la Personería de Bogotá. D.C.

Si la entidad celebra en el año 2023 sus 130 años, significa que el año de su natalicio debe ubicarse en 1893. Parece lógico averiguar por los sucesos que ocurrieron en ese calendario para tratar de establecer la verdad histórica.

En el año de 1893, gobernaba en Colombia el señor vicepresidente Miguel Antonio José Zolio Cayetano Andrés Avelino de las Mercedes Caro Tobar (la sola extensión de su nombre habría obligado a asignarle una página en la historia patria), mejor conocido como Miguel Antonio Caro, designado vicepresidente tras la elección de Rafael Núñez quien por razones de salud hubo de separarse del ejercicio de las labores de gobierno, dando pie a que el precitado vicepresidente se hiciera cargo de tales faenas.

Todo indica que el hombre del extenso nombre expidió un decreto que lo fue el 964 del 22 de abril de 1893 y al decir de las razones publicadas en la página web de la Personería de Bogotá el

16 de junio de 2023, en el mencionado decreto “...se dieron por sentadas las bases para que se creara la Personería Distrital de Bogotá D.E...” a lo que agrega la página oficial de la entidad que “...Desde ese día y a la fecha, han pasado 130 años donde nos hemos llamado Personería Distrital de Bogotá D.E., Personería de Santafé de Bogotá D. C.; y a partir del 17 de agosto de 2000 nos aclamamos oficialmente como Personería de Bogotá, D. C.”

Esa, que es la razón esgrimida para fijar la fecha del natalicio de la Personería de Bogotá en el año 1893, parece endeble pues el citado decreto de Miguel Antonio Caro, lo que en verdad hizo fue poner en cabeza de los concejos municipales la facultad de designar a los Personeros. No fue con ese decreto que se crearon las personerías.

Seis años después, esto es el 10 de octubre de 1899, se expidió el decreto 501 de aquel año y por medio de él se dispuso la derogatoria del 964 de 1893 y, esta vez, se puso la facultad de designar personero, como una atribución de los gobernadores. Era presidente entonces el bugüño Manuel Antonio Sanclemente que en la mayoría de las cuentas se menciona como el séptimo presidente de Colombia.

El origen de las personerías municipales debe buscarse mucho más atrás en el orden normativo colombiano.

Sin ser lo suficientemente exhaustivo como me hubiese gustado, voy a citar solo tres referencias normativas que nos informan de la existencia de las Personerías en Colombia, mucho antes de 1893.

1) El primer hito temporal que mencionamos para los anunciados propósitos, lo marca la expedición de la ley 3 de 1850, dictada para reformar y adicionar las orgánicas de la administración y régimen municipal (de junio 3 de 1848 y mayo 30 de 1849). Dicha normatividad incorporó en su artículo 7, una referencia inequívoca acerca de la existencia de las personerías con anterioridad a 1850. En citado artículo decía: “Los personeros y tesoreros provinciales y parroquiales pueden concurrir a las sesiones de las

cámaras de provincia y cabildos parroquiales, en sus respectivos casos, con voz y sin voto...”

Además, la propia ley 3 de 1850 en su artículo 26 aludió a que “Los personeros provinciales y parroquiales pueden ser removidos libremente por las corporaciones que los nombran.”

Por ese entonces dirigía los destinos de la patria el payanés José Hilario López Valdez, quien se cuenta como presidente entre el 1 de abril de 1849 y el 1 de abril de 1853. Significa lo dicho que para la época ya, las Personerías de Colombia contaban su historia, lo cual nos impone recordar que para 1893, la Personería de Bogotá, tendría por lo menos cuarenta años y ya, tendríamos que agregar que para el 2023 no cumpliría 130 años sino, en el más rejuvenecedor de los espejos, 170 años.

2) El segundo dato histórico que considero oportuno mencionar es el referido a la ley 11 de 1830, expedida en el mes de mayo con el fin de organizar el Ministerio Público, que había sido propiamente creado en la reforma constitucional de aquel mismo año. A la luz de aquella normatividad el Ministerio Público estaba integrado por el Procurador General, los Procuradores Generales de los Departamentos, los Procuradores de Provincia y los Síndicos Personeros, cuyas atribuciones estaban orientadas a la promoción y ejecución de las leyes, las disposiciones del gobierno y las sentencias de los tribunales además de tener a su cargo la supervigilancia de la conducta de los empleados públicos y la persecución de los delitos y contravenciones que perturbaran el orden social. Esto suena muy parecido a las funciones que actualmente corren a cargo de los personeros municipales.

Por aquellas calendas gobernó el general Domingo de Caycedo y Zanz de Santamaría en asocio de Joaquín Mariano de Mosquera-Figueroa y Arboleda-Salazar. Se disolvió la Gran Colombia, se sancionó una reforma constitucional que en la práctica nunca entró en vigencia, renunció a la presidencia Simón José Antonio de la Santísima Trinidad Bolívar Ponte y Palacios Blanco ¡Vaya costumbre de los nombres largos! y, tantas otras cosas de ese talante afrontaba el país, cuya convulsión de aquellos días no impidió, sin embargo, que la génesis del Ministerio Público germinara, abriendo paso al largo camino que permitiría la evolución de la otrora más grandiosa institución, hasta nuestros días.

Con este punto de referencia, claro es que la Personería de Bogotá, tendría una edad un poco mayor de 190 años; 193 para ser precisos. Aunque si exploramos un poquitín más atrás, tendríamos que recordar la expedición de la ley 8 de octubre de 1822 que definió la elección de los Síndicos Personeros por cuenta de los Ayuntamientos Municipales y entonces las cuentas cambiarían de nuevo y tendríamos que señalar que la Personería de Bogotá debió celebrar su cumpleaños 201 en lugar del 130.

3) El último hito histórico que he de mencionar en este tema es el que nos muestra que, en Colombia, al igual que en el resto de la América en mala hora hispanizada, desde antes de todas las fechas que hemos mencionado en este texto, existió un funcionario que tenían como principal función la de denunciar a los agentes públicos que abusaban de su autoridad. Eran los llamados Síndicos Personeros del Común, elegidos por el Cabildo Municipal.

Los historiadores suelen coincidir en que la institución de la Personería es una de las más antiguas del país. Y si quisiéramos profundizar en el asunto, encontraríamos que, por medio de la Instrucción Real del 26 de junio de 1776, se creó formalmente en nuestro territorio, la figura del Síndico Personero, al que se le asignó inicialmente un año como periodo para el ejercicio del cargo.

Si fueran estas las cuentas correctas, el cumpleaños que la Personería ha debido celebrar no era el 130 sino el 247.

Conclusión

Cinco páginas son, evidentemente insuficientes para documentar un natalicio institucional que tan antiguo es en nuestra historia. Por eso, la corta reseña que aquí se ha hecho, tuvo el único propósito de suministrar algunos datos cuya verificación está a la vista pública, para señalar que, en nuestro criterio, la Personería de Bogotá, al celebrar en el año 2023 sus 130 años, nos permite afirmar que ella es una distinguida dama que se quita la edad.

La trayectoria institucional en nuestro caso es mucho más antigua y, como se ha visto, proliferan los registros históricos que permiten sustentar lo que aquí se ha afirmado.

Me valí de la ocasión que propició la convocatoria a escribir efectuada por la entidad, para mostrar otro punto de vista, diferente del esgrimido oficialmente para la celebración del cumpleaños que sin duda debe institucionalizarse para que cada año pueda repartirse la torta, pero con un rigor histórico un poco más documentado que nos permita descubrir el momento preciso en el que en nuestro territorio se comenzó a elegir a un funcionario que tenía como principales funciones la vigilancia de la conducta de los funcionarios públicos y la vocería de las personas menos favorecidas con la malhadada invasión peninsular que tantas consecuencias nocivas tuvo para nuestros aborígenes.

Me asiste la certeza de que la Personería de Bogotá, D.C., es una entidad que a lo largo de

la historia patria ha jugado un papel protagónico en la defensa de los derechos ciudadanos. Es una entidad que ha construido conocimiento en un proceso que nos permite afirmar que las canas que peina esta entidad a todos deben llenar de orgullo, porque son el fruto del accionar de miles de personas que han transitado por estos Despachos, algunos de los cuales con significativos aportes han contribuido al crecimiento institucional. También los ha habido que por aquí pasaron sin pena ni gloria y otros con más pena que gloria.

Para finalizar he de recordar al poeta que escribió que “en este mundo traidor, nada es verdad ni es mentira, todo es según el color, del cristal con que se mira” con lo cual, quiero resaltar que la evidencia histórica muestra que la Personería de Bogotá, tiene una edad superior a los 130 años, pero que, bajo el influjo del color de otros cristales, la oficialidad institucional gobernante ha dispuesto que sean 130.

Aspiro, no obstante, que estas líneas queden como un tema de reflexión para que, si cambian los colores de los cristales oficiales, pueda ser factible acercarnos con mayor precisión a una verdad históricamente más consistente y así sea acudiendo a los modernos procedimientos que recurren a la lectura del ADN pueda establecerse con mayor precisión la edad institucional que por ahora me permite responder afirmativamente al inicial cuestionamiento de si es la Personería de Bogotá, una distinguida dama que se quita la edad.

FIN



La Gestión del Conocimiento en la Personería de Bogotá: Prevención de la fuga del conocimiento más allá de un formato de entrevista.

MIRTIAN LUCERO OROZCO LEÓN

Profesional Universitario 219 - 01. Dirección de Gestión del Conocimiento e Innovación

Perfil

Administradora de Empresas de la UNAD, con estudios de especialización en Gestión Pública de la misma universidad y Gerencia de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI. Actualmente se desempeña como funcionaria en la Dirección de Gestión del Conocimiento e Innovación de la Personería de Bogotá, D. C. Ha desarrollado una importante labor en pro de la promoción y defensa de la Seguridad y la Salud en el Trabajo como representante de los trabajadores ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST. Igualmente, ha ejercido una visible labor desde el voluntariado, como brigadista de la Entidad desde el año 2013, siendo nombrada Jefe de la Brigada de Emergencias de la Personería de Bogotá, D. C.

Introducción

Para nadie es un secreto que la gestión del conocimiento tiene casos exitosos en todo el mundo. Varios países han logrado implementar con éxito estrategias de gestión del conocimiento en sus entidades públicas. Por ejemplo, en España, la Administración General del Estado ha establecido una plataforma en línea que permite a los empleados compartir buenas prácticas y experiencias. En Colombia, el gobierno ha promovido la creación de repositorios de conocimiento sectorial para mejorar la toma de decisiones en áreas clave. En el ámbito de la salud, el uso de sistemas de información centralizados ha mejorado la coordinación entre hospitales y clínicas, lo que lleva a un mejor diagnóstico y tratamiento de los pacientes. En el sector educativo, plataformas de aprendizaje en línea han permitido la difusión de recursos educativos de calidad en áreas remotas. Pero en cada una de esas organizaciones, al igual que en la nuestra, muy seguramente lidian a diario con la misma inquietud: ¿cuál es la mejor forma para evitar que quien tiene el conocimiento se marche sin descargarlo en la persona que ocupa su puesto?

En un mundo caracterizado por rápidos cambios tecnológicos, sociales y económicos, la gestión del conocimiento ha emergido y se ha convertido en un componente esencial para el éxito y la eficiencia de las entidades. En este contexto, la gestión del conocimiento en la Personería de Bogotá D.C., surge como una estrategia clave que implica la creación, captura, almacenamiento y distribución de información valiosa para mejorar la toma de decisiones, aumentar la eficiencia y promover la innovación. Este ensayo explora la importancia que tiene para la Personería de Bogotá como entidad pública, la gestión del conocimiento enfocada en prevenir la fuga del conocimiento, los desafíos que enfrenta y algunas oportunidades que puede abordar para mejorar su desempeño.

Desarrollo

En el año 2021, en colaboración con la Dirección de Talento Humano, la Dirección de Gestión del Conocimiento e Innovación implementó un formato registrado en el acervo documental como 02- FR-011, versión 2, del 22 de octubre de 2021 y denominado “Formato Entrevista para Conservación del Conocimiento”. Este formato fue el resultado de un esfuerzo conjunto de ambas dependencias por empezar a sistematizar de alguna manera el conocimiento que estaba en cada una de las personas que por alguna razón abandonaban su cargo o eran trasladados, buscando evitar la pérdida sistemática del mismo. Las siguientes son algunas de las preguntas que se realizan a través de ese formato:

“¿Cuáles fueron las actividades “extras” más relevantes alcanzadas por usted, de acuerdo con sus funciones?, ¿Existe en este momento alguna de esas actividades “extras” relevante, que estén en desarrollo en este momento y que se quedan inconclusas por su retiro... insisto relevante?, ¿Qué recomendaciones dejaría para otra persona que desempeñe su cargo?, ¿Existe algún aporte personal en el desarrollo de sus actividades laborales, que generaron una mejora en el proceso de la dependencia o tareas realizadas?, Describa el tipo de material recibido por parte de su entrevistado o la ubicación digital del mismo.”

<https://isolucion.personeriabogota.gov.co/Isolucion/Administracion/frmFrameSet.aspx?Ruta=Li4vRn-JhbWVTZXRBcnRpbY3Vsby5hc3A/UGFnaW5hPU-JhbmNvQ29ub2NpbWllbnRvcGVyc29uZXJpYWRIYm9nb3RhLzYvNjBkZGMzZjlmODY5NDNiOGJlODNhZ-jU4OWFhMzQyODEvNjBkZGMzZjlmODY5NDNiOGJlOD-NhZjU4OWFhMzQyODEuYXNwJkIEQVJUSUNVTE89ODM5>

Si bien la intención de la Entidad es destacable, al buscar mecanismos de apropiación del conocimiento que posee cada una de las personas en la Entidad para evitar que al irse de la Personería este valioso acervo se pierda, hay algunas acotaciones que pueden expresarse al respecto. El conocimiento dentro de una entidad pública trasciende las meras definiciones escritas; implica dominar las habilidades necesarias, comprender las rutas de atención y sortear los obstáculos burocráticos para convertir la interacción con los ciudadanos en una experiencia exitosa. En los ejes misionales, resulta esencial adquirir un profundo conocimiento de los procedimientos de atención más solicitados, mientras que, en los procesos de apoyo, la clave radica no solo en conocer las normativas, sino en adquirir la experiencia necesaria para aplicarlas con destreza. De otra parte, el usuario interno difiere mucho del externo porque sus necesidades son distintas, el entendimiento de las claves estratégicas en cada puesto de trabajo va más allá de las funciones establecidas en manuales, abarcando la rica red de conocimiento tejida por funcionarios y colegas que forman el complejo entramado administrativo.

Este conocimiento, especialmente en lo relacionado con las interacciones internas, se convierte en un acelerador de procesos. Comprender como opera la Entidad, las funciones de cada dependencia y como ello puede contribuir al nuevo colaborador para alcanzar sus objetivos laborales y personales, se transforma en una ventaja competitiva. Sin embargo, esta ventaja se desvanece cuando nuevos colaboradores llegan y los valiosos conocimientos acumulados a lo largo del tiempo por quienes dejan el cargo, no son transmitidos de manera efectiva. Esta falta de traspaso de saberes puede causar una ralentización acumulativa que en la práctica puede ser equivalente a perder años de progreso administrativo. Pasaran meses valiosos antes que esta nueva persona pueda empezar a acceder a este cumulo de experiencias que evidentemente no se traspasan a través de entrevistas escritas o encuestas. Entonces, ¿Qué se puede hacer distinto para que esa experiencia no se pierda?

Importancia y beneficios de la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento implica la creación, captura, almacenamiento, distribución y aplicación efectiva de la información y el conocimiento dentro de una organización. En el contexto de la Personería de Bogotá D.C., donde la toma de decisiones es fundamental porque tiene impactos en cuestiones tan importantes como los Derechos Humanos, y el bienestar de la sociedad, la gestión del conocimiento adquiere un significado aún más crítico. Como señala Davenport y Presa (1998), “la gestión del conocimiento es el proceso de capturar, distribuir y utilizar el conocimiento para mejorar la eficiencia y efectividad organizacional”.

Uno de los beneficios más destacados de la gestión del conocimiento en las entidades públicas es la mejora de la eficiencia operativa. Al centralizar y organizar la información, los funcionarios pueden acceder rápidamente a los conocimientos previos y las mejores prácticas, evitando la necesidad de reinventar la rueda en cada ocasión. Esto no solo ahorra tiempo y recursos, sino que también permite a la organización enfrentar los desafíos de manera más ágil y efectiva.

La transparencia es otro aspecto crucial en el funcionamiento organizacional. La gestión del conocimiento puede fomentar la transparencia al facilitar el acceso a la información y alentar la divulgación proactiva de datos relevantes. Esto contribuye a generar confianza en el público y a garantizar que las decisiones se tomen de manera informada y responsable. Además, permite que los ciudadanos puedan acceder a información que les puede ayudar a comprender mejor los procesos de la Personería y se puede fortalecer la participación cívica y la rendición de cuentas.

Enfoques para la Implementación de la Gestión del Conocimiento

La implementación exitosa de la gestión del conocimiento requiere un enfoque integral. En primer lugar, es crucial establecer una cultura organizativa que promueva el intercambio de conocimiento. Los líderes deben fomentar una mentalidad abierta hacia la colaboración y la participación en comunidades de práctica. Esto implica derribar barreras jerárquicas y reconocer el valor del conocimiento de todos los niveles.

En segundo lugar, la tecnología desempeña un papel fundamental en la gestión del conocimiento. Las herramientas digitales, como bases de datos, sistemas de gestión documental y plataformas de colaboración en línea, facilitan la recopilación y distribución eficiente de información. Sin embargo, la tecnología debe ser complementada con procesos claros y procedimientos para garantizar que el conocimiento se organice y transmita de manera efectiva.

Pero tal vez el enfoque más importante del conocimiento y su preservación tiene que ver con su esencia ligada al ser humano. El conocimiento es importante porque está al servicio de las personas y se crea y almacena por ellas mismas, por tanto, acceder a su transmisión debe contar también con la humanización del proceso.

Desafíos de la fuga del conocimiento en la Personería de Bogotá

La implementación exitosa de la gestión del conocimiento en la Personería de Bogotá, D. C. no está exenta de desafíos. Uno de los principales obstáculos es la resistencia al cambio y la cultura organizativa arraigada. Muchas veces, las personas están acostumbradas a prácticas tradicionales dentro de su quehacer laboral y son reticentes a adoptar nuevas tecnologías o enfoques de gestión. Superar esta resistencia requiere un liderazgo sólido que promueva la importancia de la gestión del conocimiento y demuestre

como puede mejorar los resultados tanto a nivel individual como organizacional.

Por otro lado, esta gestión en la Personería debe realizarse de manera adecuada, cuidando de tener en cuenta que la seguridad y la privacidad de la información también son cuestiones críticas. Las entidades públicas manejan datos sensibles y confidenciales, por lo que es fundamental establecer sistemas de gestión del conocimiento y metodologías que garanticen la protección adecuada de la información y el cumplimiento de las regulaciones de privacidad pero que al mismo tiempo capturen la información de una manera eficaz, eficiente, efectiva y sobre todo humana.

Ahora bien, estamos hablando de quienes aún están en la Entidad, pero ¿qué está sucediendo con todo aquello que saben quienes están entrando ya en el proceso de transición antes que llegue el momento de pensionarse? ¿Estamos esperando a que la persona tenga ya su orden de pensión para empezar a preguntarle, pero, realmente es un buen momento? Podríamos tal vez planificar con antelación esta labor con aquellos que se acercan a su jubilación para de una manera metódica y organizada, pero también humana y amable acceder a estas fuentes vivas de saber y recolectar el valioso cargamento que se va con sus mentes cuando comienzan esa nueva etapa.

Otro asunto importante es el acervo de saberes que se va de la Entidad con cada contratista. No existen mecanismos que recojan sus experiencias. Aun siendo ellos personal que no tiene vínculos laborales formales con la Entidad si tienen mucho qué decir. Su visión es distinta, no ven la Entidad como un sitio donde pasaran años, tal vez hasta pensionarse, sino como un paso más en sus carreras profesionales, dados los

términos de sus contratos de servicio. Esa visión hace que conozcan la Entidad de una forma diferente y más que el conocimiento acumulado que puedan dejar es importante conocer qué opinan de los procesos y qué ideas pueden dejarnos de cómo mejorarlos.

A pesar de su importancia, la implementación de la gestión del conocimiento y la prevención en la fuga de este se encuentra con diversos desafíos. Uno de ellos es la resistencia al cambio organizacional. Como menciona Senge (1990), “las organizaciones aprenden solo a través de individuos que aprenden”. En el entorno público, donde las estructuras jerárquicas y las tradiciones burocráticas pueden ser arraigadas, el cambio hacia una cultura de aprendizaje y colaboración puede ser difícil.

A todo lo anterior se suma la falta de incentivos adecuados. En muchos casos, los funcionarios no cuentan con incentivos claros para compartir su conocimiento y experiencia, lo que puede llevar a la pérdida de valiosa información. El autor Edgar Schein (1988) advierte que “las recompensas y sanciones son los instrumentos más poderosos para dar forma a la cultura organizacional.

Oportunidades para mejorar la gestión del conocimiento

A pesar de los desafíos, existen oportunidades significativas para mejorar la gestión del conocimiento en la Personería. La promoción de una cultura organizacional que valore el aprendizaje y la colaboración puede ser fundamental. En palabras de Nonaka y Takeuchi (1995), “las organizaciones pueden crear un entorno donde el conocimiento se genere, comparta y utilice en el proceso de creación de valor”.

La tecnología juega un papel clave en este proceso. La tecnología juega un papel fundamental al proporcionar herramientas para la captura y distribución eficiente de información. Plataformas colaborativas, bases de datos centralizadas y sistemas de gestión documental pueden facilitar el acceso a la información relevante. Además,

promover una cultura de colaboración y aprendizaje continuo puede fomentar la participación de los empleados en la generación y compartición de conocimiento (Alavi y Leidner, 2001).

Una de las cosas más importantes para una persona que recién llega es poder entender nuestra Entidad de manera integral y mi propia experiencia hace once años, cuando ingresé a la Entidad refleja la importancia de la gestión del conocimiento. Tuvo que pasar casi un año de trabajo antes que, siendo trasladada a una personería local, pudiera conocer realmente qué hacía mi Entidad, esto a pesar de que los objetivos estratégicos, misión y visión estratégica siempre han estado publicados en la WEB. Solo que hasta que llegué a una local pude ver por mí misma lo valioso del servicio a la comunidad, pude saber exactamente qué hacía y como les servía la Personería a los ciudadanos, puesto que allí conocí de primera mano la cotidianidad de la nacionalidad. Los Derechos Humanos, la Gestión Pública y la importancia de una gestión integra por parte de los servidores públicos, cobraron para mí un nuevo sentido, al conocer como afectaban realmente a la ciudadanía, a las personas de a pie, a los vecinos, a la gente como usted o como yo.

Creo sinceramente que todos los funcionarios de carrera deberíamos pasar al menos un par de meses en una personería local para entender la función de cada uno de los ejes misionales. No puede servirse a otros cuando nunca hemos estado en sus zapatos ni comprendido a qué se dedican su día a día, la empatía y la colaboración surgen naturalmente al comprender como cada eslabón contribuye al funcionamiento global de la Entidad.

Pero poder pasar por el ámbito de las personerías locales como una experiencia que puede ayudar a entender nuestra nacionalidad no es la única opción. Existen otras que podemos analizar. Un sistema de apadrinamiento en las dependencias por las primeras dos semanas de trabajo, jornadas de puertas abiertas donde a cada funcionario le sea asignado un compañero que en su día de trabajo se entere que hace cada dependencia, un voluntariado de bienvenida conformado por funcionarios que hayan estado al menos en tres ejes distintos y quieran dar a conocer la Entidad en reuniones de equipo donde los nuevos funcionarios puedan conocer la Entidad más allá de su propio puesto, pueden ser algunas de ellas. Una ventaja de estas acciones es la posibilidad de generar un ambiente de camaradería para los recién llegados y facilitar la transmisión de saberes, brindando una visión más holística de la Entidad.

La pérdida de conocimiento acumulado es una preocupación que debe abordarse a través de la implementación de metodologías efectivas para transferir saberes en un corto periodo. Fortalecer las relaciones entre las dependencias puede generar una colaboración más fluida y un mejor flujo de información, lo que a su vez contribuye a la eficiencia. Valorar el conocimiento acumulado por los contratistas y asegurar que el traspaso de saberes sea parte integral de la fase de transición antes de la jubilación es fundamental para la continuidad organizacional.

Conclusión

La gestión del conocimiento en la Personería de Bogotá D.C. y en especial la prevención de la fuga del conocimiento, es esencial para abordar los desafíos de una sociedad cada vez más compleja y dinámica. Aunque existen obstáculos como la resistencia al cambio y la falta de cultura de colaboración, las oportunidades que brindan la tecnología y la promoción de una cultura de aprendizaje pueden superar estos desafíos. La gestión eficaz del conocimiento no solo mejora la toma de decisiones y la eficiencia, sino que también promueve la transparencia y la participación

ciudadana. En última instancia, la gestión del conocimiento en el ámbito público contribuye a un Estado más informado, innovador y comprometido con el bienestar de la sociedad.

Hace algunos días celebramos 130 años de existencia de la Personería de Bogotá, D. C. La celebración de 130 años en nuestra Entidad es significativa porque implica la transferencia de un legado, la continuidad del servicio y la construcción colectiva. Una de las cosas que hacen importante esa fecha es que, a lo largo de todos esos años, hemos tenido la capacidad de traspasar a otros el testigo en una larga carrera de relevos en la que el servicio al ciudadano, la defensa de los derechos humanos, la vigilancia de los recursos públicos y el control disciplinario en el Distrito se han convertido en su razón de ser. En la medida en que unas personas han podido pasar su acervo de conocimiento a otras para seguir construyendo, para seguir sirviendo, hemos podido lograr completar esos 130 años. Pero, tal vez podríamos haber podido construir mucho más y mejor si mucho de ese saber no se hubiera perdido, si no hubiéramos tenido que recuperar con cada generación de servidores conocimientos claves del servicio, si los recuerdos se quedaran con nosotros más a menudo, si las fotos no se perdieran archivadas en el álbum familiar de alguien y pudiéramos compartirlas, si se escuchara más atentamente a los servidores más experimentados y que van dejando la Entidad y se les mezclara con los más jóvenes, si el café semanal fuera un espacio de charla entre todos para transmitir saberes, no solo los escritos en decretos y resoluciones, en protocolos y normativas sino también esos que se traspasan de persona a persona, aquellos salidos del alma, los que traen memorias y recuerdos a quienes los cuentan.

En todas las comunidades y civilizaciones es importante la tradición oral y escrita, el traspaso de los saberes ancestrales, esos que se recogen vida tras vida y se van acumulando, transformando en sabios a sus portadores y poseedores. Y si analizamos, nuestra Entidad es, al fin y al cabo, una comunidad, una al servicio de la ciudadanía. Entonces, ¿Qué pasaría si hacemos un paralelo entre la transmisión del conocimiento ancestral y la del conocimiento organizacional? Tal vez las soluciones que buscamos para evitar la fuga del conocimiento no están tanto en el diligenciar encuestas y sí mucho más en la humanización del proceso. Como lo expresó el rey Salomón en Proverbios 1:5: “El sabio oír, y aumentará el saber, y el entendido adquirirá consejo”.

<https://revistabyte.es/tendencias-tic/grandimision-fuga-de-conocimiento/>

<http://www.filandia-quindio.gov.co/informacion-mipg/riesgos-y-controles-fuga-de-conocimiento>

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12718/Factores%20de%20Fuga%20de%20Conocimiento%20Institucional.pdf;jsessionid=2FDB67055A8FA0E45A92E3595A24702C?sequence=1>

FIN

Referencias bibliográficas

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business Press

Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday

Schein, E. H. (2004). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons

Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. MIS Quarterly, 25(1), 107-136 - Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2006, vol. 22 No 2

Brooking, A. (1997). El capital intelectual: el principal activo de las empresas del tercer milenio (53 ed.). Barcelona: Paidós Empresa.



El reto de la desconexión laboral

DIANA JAZMÍN VALBUENA CAÑÓN

Profesional Universitario 219-01. Subdirección de Gestión de Talento Humano.

Perfil

Abogada egresada de la Universidad Libre, especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario, y Derecho administrativo de la Universidad Libre; con formación integral y experiencia en litigio, asesoría y consultoría en el área laboral y de seguridad social; con mayor experiencia en áreas de talento humano e interés por ampliar conocimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo.

En el auge actual de la era digital, donde todas las relaciones se desarrollan en gran medida a través de los diferentes medios digitales, es el trabajo y las relaciones laborales quienes han tenido en los últimos tiempos mayores avances tecnológicos para que los trabajadores(as) puedan acceder de manera remota o a distancia a la información de los centros de trabajo y a los medios digitales para el logro de las comunicaciones entre los diferentes actores laborales internos o externos, dependiendo el objeto y desarrollo de cada empresa. Sin embargo, para algunos trabajadores(as) ha resultado un reto personal aplicar de manera efectiva o adecuada ese nuevo derecho de desconexión laboral, que les permita efectivamente separarse de sus labores para el goce efectivo de su tiempo libre y es así como para las empresas también se ha generado el reto de un nuevo enfoque al derecho de desconexión laboral.

Muchas son las ventajas que las diferentes modalidades de trabajo a distancia repercuten en los empleados(as); sin embargo, como lo señala Cedrola (2017) el riesgo para los trabajadores(as) es desdibujar esa frontera entre la vida profesional y la familiar, situación que requiere asegurar un equilibrio entre ambas fronteras que permita al trabajador(a) sentirse cómodo con ambos roles sin que se tenga que sacrificar uno sobre el otro.

Fernández (2020) considera que el contexto tecnológico y organizativo de las empresas en plena era digital, conlleva a que el trabajador(a) pueda estar conectado trabajando en cualquier momento y en cualquier lugar, pero que fácilmente puede cambiar a una situación de todos conectados, en todas partes, todo el tiempo, lo que realmente es una situación que podría llegar a vulnerar la privacidad y la salud del trabajador(a). Para ello, considera importante otorgar contenido y espacio al derecho de la desconexión laboral, para no solo favorecer la salud física, sino también la salud mental del trabajador(a) al otorgar herramientas que permitan delimitar su esfera privada de la profesional asegurando un correcto equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado al ámbito personal.

En Colombia, la desconexión laboral se encuentra regulada mediante la Ley 2191 de 2022, estableciendo en ella la obligatoriedad de que las empresas tengan una política de desconexión laboral, la cual se reglamente internamente, definiendo la forma como se garantizará y ejercerá ese derecho de desconexión laboral, incluyendo un procedimiento para la recepción y trámite de quejas ante la vulneración de este y se establezcan los mecanismos de solución de conflictos.

No obstante, lo anterior, debido a la facilidad que los trabajadores(as) tienen de acceder desde cualquier momento y lugar a la información, aplicativos o plataformas de las empresas, es difícil que realmente en todos los casos se de esa desconexión laboral, máxime si se trata de trabajadores(as) que presentan la dificultad de desconexión por razones que muchas veces están relacionadas con su forma de ser o con la personalidad del trabajador(a), pues existen trabajadores(as) con rasgos perfeccionistas, con rasgos obsesivos con el trabajo o simplemente que se exigen más allá de sus posibilidades.

Como lo señala Guevara (2022) han sido muchas las formas de trabajo a distancia que se han adoptado con ocasión de la pandemia y posterior a ella, pero de todas ellas se requiere que se brinde al trabajador(a) un ambiente seguro, saludable y motivador que le permita tener una paz mental ejerciendo plenamente la desconexión laboral; sin embargo, no es suficiente tener una norma que así lo ordene y regule, se trata de un desafío más profundo, relacionado con cambios culturales, con cambios de mentalidad, incluso con cambios de personalidad, que permitan que el trabajador(a) siga siendo productivo, pero apartándose de la situación de disponibilidad permanente.

Frente a los desafíos de la desconexión laboral, Gonzales (2022) sostiene que:

es importante comunicar a los trabajadores sobre las ventajas de la desconexión digital en su salud, es por ello fundamental la capacitación de los trabajadores como medida de implementación de derecho a la desconexión digital es una actividad que consideramos importante implementar en las empresas privadas, debido a que la formación y sensibilización sobre el derecho a la desconexión de los trabajadores ayudaría a que los trabajadores interioricen y pongan en práctica las recomendaciones de hacer uso al derecho a la desconexión para tener un mejor descanso laboral y tengan un mejor rendimiento laboral. (p.215).

Conforme lo anterior, se requiere concientizar a los trabajadores(as) sobre su salud mental y física, la cual depende en gran medida en la capacidad de poder realizar una adecuada y completa desconexión laboral.

Por la misma línea, Cedrola (2017), establece que las dependencias de recursos humanos, en esta era digital deben adquirir nuevos roles ajustándose a esa transformación empresarial, la cual debe enfocarse en lograr que los trabajadores(as) comprendan y se involucren en el proceso de cambio o transformación y que se desarrollen las condiciones requeridas para la nueva gestión del recurso humano. Así mismo, la necesidad de repensar el trabajo en la era digital, como una actividad que se cumple con un propósito que genera un resultado, priorizando el rendimiento más que el esfuerzo.

En la Personería de Bogotá D.C., a partir de la pandemia por el coronavirus se han acelerado los procesos laborales de la presencialidad a la virtualidad, no solo por la necesidad de no parar frente a las restricciones para minimizar el contagio en ese momento de la pandemia, sino también repensando en favorecer las condiciones laborales de sus servidores(as), para poder brindar alternativas de trabajo remoto o virtual en

atención a las condiciones de salud, de movilidad, familiares, de cargas, etc.

Es por ello que, en la Entidad, actualmente se cuenta con la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo, estas dos alternativas se dan gracias a los desarrollos tecnológicos que hacen que no se requiera estar de manera física o presencial en los centros de trabajo para ser igualmente productivos, pues se está empezando a medir a los trabajadores de acuerdo con su eficiencia y resultados de trabajo, teniendo en cuenta sus situaciones personales, pero también sus situaciones laborales para poder otorgar alguna de las alternativas de trabajo remoto.

Sin embargo, la virtualidad se ha convertido en un arma de doble filo, que permite estar disponible en todo tiempo y lugar, lo que ha generado un nuevo derecho de desconexión laboral que garantiza a los trabajadores(as) su salud mental y física. Esa desconexión laboral va más allá de que el empleador no contacte a sus trabajadores(as) fuera del horario laboral o de que se tenga en la empresa una política interna de desconexión laboral; el reto es poder concientizar a todos los trabajadores(as) de la importancia de realizar una adecuada y completa desconexión laboral, especialmente sobre aquellos trabajadores(as) que, por su forma de ser, personalidad o condiciones personales o laborales se les dificulta desconectarse una vez ha culminado su jornada laboral.

En la Personería de Bogotá D.C., se ha vislumbrado esta problemática y por tal motivo se ha implementado la política de desconexión laboral, la cual tiene como propósito establecer unos parámetros o reglas que permitan el verdadero goce del tiempo no laboral a los servidores(as) de la Entidad, que les permita un equilibrio entre la

vida personal, familiar y laboral; así mismo, en la política se ha establecido el procedimiento a seguir en los casos en que se vulnere el derecho a la desconexión laboral.

No obstante, el reto sigue latente, ya que no se logra una verdadera desconexión laboral solamente implementando una política de desconexión laboral, es preciso que se realice un diagnóstico y se enfoquen aspectos de formación, de capacitación, de sensibilización y de apoyo físico y mental; muchas veces la desconexión laboral no depende únicamente de las exigencias que puedan realizar un jefe(a) fuera de horarios de trabajo, en algunos casos, se da por sobrecarga laboral o simplemente porque el trabajador(a) no tiene otras alternativas de tiempo libre y en este punto es importante fomentar espacios o actividades extralaborales que permita a aquellos funcionarios(as) gozar de tiempo efectivo para ellos mismos, en actividades diferentes a las laborales.

La Personería de Bogotá D.C., como entidad garante de derechos, ha desplegado las gestiones tendientes a cumplir con ese nuevo derecho a la desconexión laboral de sus servidores(as) y ha generado diferentes espacios para fortalecer cada vez más este derecho que ya se ha convertido en Política al interior de la Entidad, vamos por el camino acertado en el cumplimiento y goce efectivo de la desconexión laboral.

Referencias bibliográficas

Cedrola, G. (2017). “El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación y las relaciones laborales”. Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo Número 31, 121-122.

Colombia. Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral. Enero 06 de 2022.

Fernández, S. (2020). “Relaciones Laborales y Derechos Fundamentales en la Era Digital. Una visión desde el derecho italiano”. Revista temas laborales Número 155/2020, 180-182.

Guevara, L. (2022). “La desconexión digital. Necesidad de su protección”. Revista Noticias Cielo ISSN 2532-1226 Número 2, 2-3

Gonzales, R. (2022). “Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado”. Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia Vol. VII. Número 21, 211-216

FIN



La importancia del Ministerio Público de la Personería de Bogotá

MÓNICA TERESA MEJÍA ARENAS

Profesional Especializado 222-07 de la Personería Delegada para Asuntos Penales I

Perfil

Abogada de la Universidad Autónoma de Colombia, Especializada en derecho penal y ciencias forenses; Especializada en psicología jurídica de la Universidad Católica de Colombia; Magister en Derechos Humanos y Derecho Internacional del Conflicto Armado de la Escuela Superior de Guerra, con experiencia de 17 años como agente de Ministerio Público en la Delegada en Asuntos Penales I, participando en varios procesos con enfoque de género.

La figura del Personero de Bogotá, hace parte de la historia de este país, en el año 1776 como el Síndico Personero, posteriormente en octubre de 1853 se nombra por primera vez al Procurador de Bogotá, con una de sus funciones de ser vocero de los habitantes de la ciudad con funciones de Ministerio Público, poco a poco ganando más espacio en sus facultades legales, fue así como para el año 1893 se le otorgaron las funciones de conocer en asuntos civiles, administrativos y penales, pero como representante judicial del Distrito.

Han sido 130 años de historia la Personería de Bogotá, fortalecida con la Constitución Política de 1991 donde establece en el Art 118 que estará en cabeza del Procurador General de la Nación mencionando a las Personerías Municipales, donde se le encarga la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas

Fue así como con el Decreto 1421 de 1993, la Personería de Bogotá fue transformada como Ente autónomo e independiente de la Administración Distrital, con las funciones básicas de ser veedor ciudadano, defensor de los derechos humanos, ministerio público y vigilar la conducta oficial de los servidores públicos del Distrito Capital.

Como Ministerio Público en la Ciudad de Bogotá realiza las siguientes funciones¹:

- Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos.
- Proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, con el auxilio del Defensor del Pueblo.
- Defender los intereses de la sociedad.
- Defender los intereses colectivos, en especial el ambiente.
- Intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, cuando sea necesario en

defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales.

Estas funciones durante los últimos años han aumentado, haciendo que cada día sea más exigente el ejercicio del Ministerio Público, labor que viene siendo desempeñada por abogados de la Personería de Bogotá quienes no solo con los conocimientos jurídicos sino con el gran compromiso de servicio a los usuarios para velar por las garantías fundamentales de los habitantes de Bogotá, ante varias instancias judiciales y administrativas, desde diferentes áreas, como a continuación se observa:

El Ministerio Público en defensa y protección de los Derechos Humanos: se encuentra en ejercer las funciones en los procesos y actuaciones de personas privadas de la libertad en los 4 Complejos Carcelarios y Penitenciarios, La Distrital, La Picota, La Modelo y el Buen Pastor, en Unidades de Reacción Inmediata (URI), estaciones de policía, donde de manera permanente visitas a los mismos, con la finalidad de recibir requerimientos a la población privada, verificación las condiciones de infraestructura, sanidad, alimentos, realizando recomendaciones en beneficio de los derechos de los afectados.

Se realizan seguimiento a la decisión de la Corte Constitucional de declarar el Estado de Cosas Inconstitucional del sistema penitenciario y carcelario del país, por esta razón se hace peticiones a las entidades nacionales y distritales (INPEC, USPEC, Secretaría de Seguridad), que se debe trabajar interinstitucionalmente en promover y respetar los derechos de las personas privadas de la libertad en el marco del respeto por la dignidad humana.

¹ Art 277 Constitución Política de Colombia.

Sumado a que en varias jornadas se les escucha a los usuarios sobre sus dudas e inquietudes y se les orienta sobre las acciones judiciales que pueden realizar ante las autoridades judiciales, es como mediante varios fallos de tutela interpuesto por la Personería de Bogotá, se ha buscado restablecer los derechos de los privados de la libertad.

Igualmente se realiza intervención de los agentes del Ministerio Público en los procesos judiciales y administrativos garantizando los derechos de las víctimas los sujetos de especial protección constitucional (niños, niñas, adolescentes, mujer, adulto mayor, personas con discapacidad), igualmente que las decisiones de los comisarios de familia sean ajustadas a Derecho.

Dentro de las tutelas cuando las se solicita que se vigile el cumplimiento del fallo de tutela proferidos por los jueces de la república con el fin de orientar al ciudadano sobre el incidente de desacato en garantía de sus derechos vulnerados.

Como las quejas han aumentado en materia de consumidor se realiza intervención del Ministerio Público, en acciones de policía para restablecer los derechos de los usuarios que consumen bienes y servicios, para evitar la de información errónea, publicidad engañosa, cobro excesivo de intereses y abusos contractuales.

Por medio de las Personerías Locales se Interviene como Ministerio público ante inspecciones de policía y alcaldías locales, ante las autoridades administrativas de policía de segunda instancia en Bogotá en aras de verificar la protección de los humanos, como el procedimiento administrativo en los fallos de carácter policivo, así como ante las actuaciones de procesos contravencionales de movilidad ante la Secretaria Distrital de Movilidad, para velar por los derechos de los sancionados por presuntas contravención al a las normas de tránsito.

Ante los jueces de la república se ejerce el Ministerio Público ante los jueces civiles municipales y jueces penales municipales, en el último caso en el proceso penal cuando sea necesario, en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales, de conformidad con el artículo 47 acuerdo 775 de 2019 del Concejo de Bogotá D.C., las funciones de la Personerías Delegadas para Asuntos Penales I se encuentran:

- Divulgar la Constitución y adelantar acciones de promoción en normatividad penal, actuaciones judiciales y debido proceso.
- Ejercer la función de Ministerio Público ante la Fiscalía y los juzgados penales conforme a la Constitución y la Ley.

El reconocimiento de Ministerio Público en las diferentes en las diferentes materias, ha sido notorio, por esta razón cada vez los usuarios acuden presencial y por escrito a la Personería de Bogotá a solicitar la intervención del Ministerio con la finalidad que se adecue el procedimiento legal que corresponde, se apliquen las normas jurídicas pertinentes y se garanticen los derechos fundamentales de las partes.

Por parte del Ministerio Público ha aunado esfuerzos por prevenir la vulneración de garantía fundamentales realizando sensibilizaciones constates para que los habitantes de la ciudad conozcan sus derechos como las acciones para garantizarlos.

Atendiendo la función constitucional de ser garante de derechos humanos, permite que el Ministerio Público cuente con un respaldo normativo para el ejercicio de su labor y sea escuchado por parte

de las autoridades judiciales y administrativas, con impulsos procesales, nulidades y recursos.

Pero la labor del Ministerio Público no se queda solo en la revisión de los procesos judiciales y administrativos, sino que en los últimos años se realizan informes de análisis sobre las situaciones actuales que afectan a los habitantes de Bogotá en desarrollo de sus derechos buscando acciones que aumenten su intervención.

Para las personas privadas de la libertad, el ministerio público busca que se permita contar con abogado idóneo que garantice su derecho a la defensa material y técnica, así como la revisión continua de las condiciones donde se encuentren reclusos, realizando las acciones del caso, como las recomendaciones pertinentes.

Por lo anterior, actualmente un tema que preocupa notablemente a las autoridades con a las personas que habitan a la ciudad es no lograr los resultados del derecho a una vida libre de violencia para las mujeres, situación para lo cual el Ministerio Público de la Personería de Bogotá no es ajena, pues trabaja arduamente para buscar acciones que garantice el artículo 7 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención De Belem Do Para” verificando que de deber de diligencia por parte de los comisarios de familia y jueces penales municipales, que realicen las actuaciones necesarias para proteger la integridad y vida de las mujeres de Bogotá.

La Delegada de Familia para la Familia y Sujetos de Especial protección Constitucional en articulación con las Delegadas para Asuntos Penales trabajan dentro del ejercicio del Ministerio Público en los casos reportados por el Instituto de Medicina Legal y las comisarías de familia con riesgo extremo para las víctimas, para buscar las acciones necesarias en protección de la integridad de las mujeres afectadas por la violencia.

En igual sentido se busca que la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres, rompan los estereotipos de género, realizando investigaciones con enfoque de género que busquen que las decisiones sean justas en garantía de las víctimas, en sus derechos a la verdad, justicia y reparación.

En el caso del Ministerio Público en materia penal, realiza su intervención en delitos que afectan a los ciudadanos y habitantes en los delitos que más ocurrencia en la ciudad como son los delitos de hurto, violencia intrafamiliar, lesiones personales dolosas y culposas, homicidio, inasistencia alimentaria, estafas, extorsiones, delitos sexuales, delitos de maltrato animal, entre otros.

Por esta razón las actuaciones que se realizan son de gran relevancia para que los fiscales y jueces acaten la normatividad vigente, imponiendo sanciones ejemplares para velar por los derechos de las víctimas al acceso a la justicia, a la verdad y a decisiones justas que busquen los derechos vulnerados.

También el Ministerio Público dentro de la justicia restaurativa, dirige sus acciones en encontrar alternativas diferentes a sentencias en las diferentes jurisdicciones, sino que la conciliación, la mediación son salidas alternativas cuando los casos lo permitan, logrando obtener los mejores resultados, sin congestionar a las autoridades judiciales y administrativas

Para concluir la función del Ministerio Público, tiene una gran importancia pues está dirigida a garantizar los derechos de cualquier persona sin importar su sexo, raza, religión, etnia, buscando el trato igualitario en las actuaciones

sin discriminación alguna, que se respete el ordenamiento jurídico en las actuaciones judiciales y administrativas donde actúe la Personería de Bogotá, como lo ha venido realizando desde su creación.

Por parte de los despachos reconocen el ejercicio serio y eficaz que realiza el Ministerio Público, pues con las actuaciones que se realizan encuentran el respaldo jurídico para evitar más adelante nulidades o decisiones contrarias al ordenamiento jurídico, de esta manera citan a sus diligencias a los funcionarios de la Personería de Bogotá en quienes confían en su criterio profesional en los casos de su conocimiento.

Se debe analizar que los problemas de la ciudad, los despachos donde se actúa el Ministerio Público este Ente de Control Distrital, han aumentado notablemente y que el reconocimiento de los usuarios a esta gran labor hace que acudan más seguido a solicitar los servicios y la intervención de los funcionarios que la realizan.

Porque no solo son los habitantes bogotanos, los que sienten un respaldo con la presencia e intervención del Ministerio Público, sino que son las autoridades judiciales y administrativas quienes invitan a participar e intervenir en sus diligencias al Ministerio Público.

Por lo anterior, se recomienda fortalecer cada vez más el recurso humano que desempeña esta labor, para que la función del Ministerio Público no pierda la importancia y los espacios que en los últimos años se han logrado en las diferentes autoridades judiciales y administrativos.

Porque son los usuarios que acuden a solicitar su intervención para sus derechos que hacen que se resalte *claramente la importancia que merece el Ministerio Público de la Personería de Bogotá.*

FIN



La convivencia escolar, una preocupación de la Personería

ADRIANA LUCERO JIMÉNEZ GIRALDO

Profesional Universitario 219 - 01

Perfil

Funcionaria de la Personería de Bogotá hace 22 años, Licenciada en Educación Preescolar de la Universidad Pedagógica Nacional, Especialista en Gerencia de Proyectos Sociales, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Magister en Educación, Universidad Pedagógica Nacional, Docente Catedrática, Departamento de Posgrados en los programas de Especialización en Pedagógica y Maestría en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, Coinvestigadora Proyectos Grupo Politia, en el tema de seguimiento a políticas públicas.

Introducción

En el contexto escolar o socioeducativo, los manuales de convivencia se convierten en la carta de navegación para los actores de este espacio, las instituciones educativas deben buscar todas las estrategias para garantizar la no discriminación, el reconocimiento y aceptación a la diferencia, las familias deben estar involucradas en todos los procesos de formación de los hijos, la leyes y normas relacionadas con la protección de los niños, niñas y adolescentes convocan a todos los actores sociales a ser guardianes de los derechos de esta población.

El Manual de Convivencia, como expresión del Proyecto Educativo Institucional, regula a los estudiantes en cuanto a sus relaciones personales e interpersonales, pero igualmente delimitada las conductas en pro de una sana convivencia dentro de la escuela, en la vida escolar los estudiantes inician su proceso de sentido y ejercicio de todos los derechos estipulados en la Constitución Política de Colombia, para todos los copartícipes. Así, el actor social (estudiante), en el marco de su situación biográficamente determinada (contexto social y familiar), define el sentido y situación de la cual forma parte, estructurando la realidad y actuando dentro de ella, es decir el ser se construye y deconstruye en la vida escolar, en torno al ser:

(...) La vida escolar. Es también un mundo de cultura porque somos siempre conscientes de su historicidad, que encontramos en la tradición y los hábitos, y que es posible de ser examinada porque lo “ya dado” se refiere a la propia actividad o a la actividad de Otros, de la cual es el sedimento” para lo subjetivo (Schütz, 2003a: 137-138).

La convivencia escolar se entrecruza con la legislación de nuestro país, los actores del contexto socioeducativo deben interpretar y contextualizar las faltas o sanciones, es decir, el espacio comienza a ser ganado para el contexto socio jurídico, pues para actuar ante determinadas situaciones que se presentan con los diferentes integrantes de esa comunidad social, se debe acudir a lo normativo, se trasciende de lo meramente pedagógico. Por lo tanto, muchos casos o

situaciones pasan al resorte de la Personería de Bogotá, pues los diferentes actores acuden en busca de soluciones a las problemáticas, de manera cercana y rápida a las Personería locales y en otras oportunidades en el ámbito de los Distrital a las Delegadas.

Cabe recordar la Sentencia No. T-476/95 DERECHO A LA EDUCACION-Finalidad:

“Las finalidades que guían la misión educativa, no deben, entonces, resultar sacrificadas en aras de la represión de ciertos comportamientos, que bien pueden ser accidentales al propósito esencial que se pretende mediante la educación, y, además ser perfectamente aceptables como objeto de las garantías constitucionales y del amparo judicial de un determinado derecho constitucional fundamental. Es más apropiado recurrir a los métodos de la pedagogía para encauzar una conducta en un sentido determinado, que tener a la represión por instrumento único; así se lograría, conciliar el respeto que merecen los derechos de los educandos con los criterios que, según los educadores, deben buscarse mediante su tarea”.

Palabras clave:

Manuales de convivencia; sujeto de derecho; intersubjetividad; educación en derechos humanos.

Los Manuales de Convivencia

Las regulaciones contenidas en los Manuales de Convivencia según el decreto 1860 de 1994 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994 Ley General de Educación, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales, van desde las relacionadas con: la higiene y presentación personal, pasando por pautas de comportamiento, normas de conductas y sanciones disciplinarias,

para quien no acepte, asuma o esté en contra de dichas disposiciones; en últimas se tiene como objetivo formar un actor específico que está planteado o descrito en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), perfil del estudiante de cada institución educativa.

Los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) y los Manuales de Convivencia requirieron de una transformación para acoger los cambios propuestos por la Ley 1620 del 2013 “crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar el cual regula algunos aspectos de los Manuales de Convivencia con el fin de adaptarlos a los derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes” esta nueva situación o mirada frente a la solución pacífica del conflicto, tensiona el desplazamiento desde lo textual, deben pensarse otras formas en el plano de lo disciplinar, asumiendo unas nuevas concepciones y prácticas que se transforman y conservan dentro de las relaciones sociales, en la búsqueda de la mirada del estudiante desde todos los actores como un sujeto de derechos, estipulado y exigido por las normas de un Estado Social de Derecho.

Así mismo, esta misma Ley crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar el cual regula algunos aspectos de los Manuales de Convivencia con el fin de adaptarlos a los derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes. Esta Ley promueve que los Manuales tengan un lenguaje propositivo, agradable, acorde a la edad de los niños y niñas, incluyente y participativo, es decir, los cambios o propuestas deben ser planteados desde un conglomerado de personas que estén inmersas en el contexto socioeducativo.

Los Padres y acudientes son los que toman la decisión de elegir la institución que formará al niño, niña o adolescente y se adaptará al fundamento pedagógico que cotidianamente se plantee e idealiza en la institución, así como de los procesos de aprendizaje que incidan en el niño, igualmente el desarrollo que en el día a día comienza a construir y deconstruir. En estas relaciones tal y como lo afirma Alfred Schütz estamos inmersos en un mundo intersubjetivo. Esto implica, por un lado, que este mundo no es privado sino

común a todos nosotros; y por el otro, que en él existen semejantes con quienes me vinculan muchas relaciones sociales” (Schütz, 2003a:206). Es así que no podemos desligar conceptos de la sociología de Schütz ya que en el campo de la cotidianidad se vive lo humano de lo humano.

La familia, la sociedad y la cultura, son gestores esenciales en evitar las agresiones, el conflicto y actos violentos, en contraste la autoridad institucional en cabeza del rector en las instituciones educativas, deben generar estrategias para la solución pacífica de los conflictos. Es importante recordar que desde la Constitución Política de Colombia en el artículo 42, plantea:

La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia.¹

Al mantenerse a la familia, la sociedad y a la cultura como gestores esenciales de la formación de los niños, niñas y adolescentes, también se observa que se mantiene la transcendencia de estos en el desarrollo humano de los estudiantes, estos tres sectores son quienes aportan constantemente elementos formativos y acciones que afectan de forma positiva o negativa.

El menor como sujeto de derechos

El libre desarrollo de la personalidad, posibilita que haya un respeto en doble vía por parte de los diferentes actores que están en el contexto socioeducativo. Con el advenimiento de las normas, se configura un Estado Social de Derecho que

¹ Art 42 Constitución Política de Colombia.

exhorta a pensar que la convivencia escolar necesariamente pasaría por la relación derechos y deberes en virtud de la ciudadanía de la cual formamos parte, los rectores parecen inferir en una relación simbiótica entre disciplina y convivencia.

La idea de la regulación, pareciese traer consigo la concepción de procedimientos organizados, sin embargo, al momento de implementar determinada normatividad, posiblemente se encuentre un distanciamiento entre lo esperado y lo logrado en las instituciones educativas.

La Ley General de Educación 115 de 1994 regula los Proyectos Educativos, deben ser aterrizados a la realidad fundamental de los actores, de tal manera que tengan significado dentro del contexto socioeducativo.

Es importante repensar la escuela teniendo como eje central la convivencia, puesto que aquello que se construye como sociedad tiene en sí mismo un sentido de pertenencia que debe surgir desde la convivencia en las instituciones educativas.

La interiorización de la norma y la construcción colectiva de la misma permite que los actores la asuman, demostrando así la pertenencia a una institución que le ayudara para más adelante vivir en una sociedad cambiante que necesita de valores cívicos y éticos.

El manual de convivencia se convierte en un ejercicio democrático que nos prepara para ejercer la democracia en la sociedad, pues los estudiantes son sujetos de derechos que deben participar en las decisiones políticas que le competen. Es decir, las instituciones educativas deben propiciar espacios de ejercicios donde la base sea la libertad y la democracia.

Y, ¿cómo se educa en derechos humanos?

Las sanciones pedagógicas que se colocan en las instituciones educativas actualmente van desde hacer una cartelera sobre la falta cometida, hasta un trabajo de servicio social, sin llegar hacer un proceso disciplinario, se busca una reflexión crítica sobre la falta cometida.

El contexto de los estudiantes es importante en el reconocimiento de la historia de vida del otro, en ocasiones son los compañeros quienes de forma solidaria brindan consejos a sus pares, como fuente primaria de información y además se siente cohesionados a estos pares, que tienen vivencias similares, creando un ambiente de comodidad, seguridad y de no juzgamiento frente a las complicaciones en sus vivencias, en lugar de recurrir a personas adultas, capacitadas, con experiencia y con el deber legal de atención al menor, por el temor a un manejo indebido o tal vez a un juzgamiento apresurado y falta de entendimiento o empatía por parte del adulto.

Los estudiantes deberían tener el espacio de reflexión sobre las acciones o hechos que se presenten en la convivencia escolar, lo cual les permitiría tener una comprensión sobre lo subjetivo de las acciones en la mayoría de nuestras decisiones, esto no es una idea fija, sino que se va conformando en la interacción con el otro, en la edad escolar lo subjetivo es cambiante de acuerdo a intereses y afinidades.

La Ley 1620 del 2013, “Crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar” en la cual se presentaron los alcances de combinar los derechos con los deberes, en acciones reales y tangibles.

El sujeto llamado estudiante construye lo subjetivo de su ser, en las experiencias que le han sido dadas por la comunidad del contexto socioeducativo, es decir nace una identificación con una comunidad cultural o un rechazo a la misma o en algunos casos una simple acomodación.

Podríamos definir este contexto como un espacio donde se concilian estructuras que permiten integrar intereses diversos, en un sistema jurídico y político compartido.

Cuando se presentan conflictos en el contexto socioeducativo la afectación en algunos casos va más allá de los actores involucrados, afectando el grupo de amigos, generando polarización y tensiones, las cuales crean o generan que el conflicto no sea solamente de dos o de los actores principales, si no que salga de una micro esfera (actores directamente implicados) a una macro esfera, acrecentando la discordia y dificultando el manejo del conflicto, ya que no se requerirá atención únicamente a la micro esfera, sino que además debe tratarse la macro esfera de forma colectiva e individual para lograr dirimir los conflictos.

Como lograr que la escuela se convierta en un contexto justo frente a las decisiones que deben tomar los rectores en las relaciones entre los actores, se supone que para resolver estas situaciones fue creado el manual de convivencia como carta magna de navegación y orientación en la toma de ciertas disposiciones que dejan un mensaje en los estudiantes, mensaje desde lo que ven (lo subjetivo), entre lo que intercambian. los actores, es decir lo intersubjetivo, construye y reconstruye percepciones y formas de relacionarse y esta construcción marca y deja huella en los actores llamados estudiantes, para su integración social en la vida adulta.

Los conflictos que se dan con mayor frecuencia son agresiones físicas, verbales, abuso en el consumo de alcohol o sustancias, evidenciando una constante en los conflictos y su manejo, se implementan las formas de solución de conflictos estipuladas en la norma y se plantea en las instituciones educativas la aplicación del debido proceso frente al manejo de estos conflictos por parte del ente educativo, debido proceso que está estipulado y tipificado en la norma, se configura entonces una línea de acciones para todos los hechos que son contrarios a la convivencia.

Normas que hoy en día trascienden de la mirada pedagógica o educativa a lo jurídico, el debido proceso, la protección de

derechos, es decir intervención de terceros en busca de soluciones en el contexto socioeducativo.

¿Qué se entiende por Intersubjetividad?

La intersubjetividad se convierte en un elemento importante dentro de la vida escolar o (mundo social). El *aquí* se define porque se reconoce un *allí*, donde está en convivencia o intercambio con el otro. El estudiante puede percibir una realidad de acuerdo a su historia de vida y se pone en el lugar del otro.

Es, en la intersubjetividad donde entra en tensión la mirada frente a las experiencias de otros, pero no percibe o logra evaluar su experiencia inmediata y las afectaciones que pueden llegar a tener en su “yo”. Este no es un mundo privado pues está lleno de experiencias y comunicaciones que van construyendo a los diferentes actores, pues vivimos con otros y para otros, pertenecemos de una u otra manera a grupos sociales predeterminados con normas y reglas que los actores asumen.

Se puede deducir entonces que La vida escolar *“es un mundo intersubjetivo porque vivimos en él como hombre entre los hombres, con quienes nos vinculan influencias y labores comunes, comprendiendo a los demás y siendo comprendidos por ellos”* (Schütz, 1974 pág. 40)

Por lo tanto, el estudiante realiza o asume acciones que están colmadas de significados, es decir todas las acciones comienzan a tener un sentido, en algunas oportunidades no es percibida por el actor, pero esta es interpretada por los actores del entorno, interpretación que se llevan al plano de lo subjetivo, pues cada uno asume una posición frente a las acciones que reconoce o desconoce del otro. De tal forma que frente a una misma experiencia o vivencia puede haber varias

interpretaciones de los actores y varían según la perspectiva de los mismos.

Conclusiones

Es importante desarrollar en el contexto socioeducativo estrategias formativas para la conciliación y la sana convivencia, incluir a la familia en estos procesos, los cuales deben tomar un tinte sancionatorio formativo, empoderar la capacidad del sujeto como mediador o conciliador en el conflicto, mediación y conciliación que debería estar inmersa en las relaciones incluso familiares, todos los actores del contexto socioeducativo y familiar deberían asumir la relevancia y la trascendencia de los derechos fundamentales en las instituciones educativas y por ende su aplicación en dichos contextos.

Al respecto del tercer pilar de la educación, Jacques Delors (1996) señala: “La idea de convivir con las y los demás es un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que impiden la concertación. De esta manera, parecería adecuado que la educación se diera a dos niveles; en un primer nivel, en el descubrimiento gradual del otro; en un segundo nivel, en la participación de trabajos en común, con un método de solución de conflictos presentes. Descubrir al otro u otra tiene una doble misión, una que es enseñar la diversidad de la especie humana, la otra contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos; ello teniendo en cuenta que el descubrimiento del otro pasa forzosamente por el descubrimiento de uno mismo o una misma”

El concepto de convivencia y el papel de la familia cambiaron, por lo tanto, es relevante la definición de Sandoval “la convivencia escolar se genera en la interrelación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa de un establecimiento educacional que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio afectivo e intelectual de los niños y jóvenes”. (2014:160-161).

Los derechos humanos aportan a la convivencia escolar en la medida que los convierten en una forma de ser y actuar,

pues se visibiliza que en el contexto socioeducativo se debe trabajar la percepción y el hacer de estos, pues:

1. Todos los actores deberían tener una aceptación positiva frente a la normatividad, al cambio jurídico y la transición de derechos humanos.
2. El libre desarrollo de la personalidad, la libertad de expresión y el reconocer que el conocimiento está al alcance de todos en otras formas de comunicación, es innato al convivir en un ambiente de derechos humanos.
3. Actualmente los actores asumen el llamado a que terceros externos, son los que regulan el hacer dentro del contexto socioeducativo, se denota una disyuntiva entre el accionar externo e interno en las instituciones educativas en virtud de la autonomía escolar y en relación con la convivencia, los docentes y administrativos se desplazaron al campo de lo jurídico.

Los conflictos de convivencias han desbordado lo pedagógico y su contexto socioeducativo, es importante replantearse la óptica de la conciliación y la concertación, llegando a minimizar la intervención de la Personería como garante de derechos, en un ámbito donde los menores de edad por Ley tienen la prevalencia.

Bibliografía

Colombo, Graciela Beatriz. (2011). Violencia Escolar y Convivencia Escolar: Descubriendo estrategias en la vida cotidiana escolar. Revista Argentina de Sociología, vol. 8-9, núm. 15-16, pp. 81-104 Consejo de Profesionales en Sociología Buenos Aires, Argentina.

Dubet, François. (1998) En la escuela, Sociología de la experiencia escolar. Editorial Losada, Buenos Aires.

Dubet, François. (2010). Sociología de la Experiencia. Editorial Complutense, Colección Debate Social

Dubet, François. (2005) La escuela de las oportunidades. ¿Qué es una escuela justa? Barcelona, Gedisa.

Dubet, François. (2011) La experiencia sociológica. Editorial Barcelona, Gedisa

Delors, J. (1996.) Los cuatro pilares de la educación. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana ediciones UNESCO

Fuentes, A. (2007). De La Dependencia A La Autonomía: ¿Dónde Queda La Educación? Educación XXI, 10, 249.

García, A. (2008). La disciplina Escolar. España: Universidad de Murcia, servicios de Publicaciones.

Hernández Romero, Yasmín; Galindo Sosa, Raúl Vicente. (2007). El concepto de intersubjetividad en Alfred Schütz Espacios Públicos, vol. 10, núm. 20, pp. 228-240

Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.

Jiménez, Adriana. (2019) Transformaciones y conservaciones en torno a la convivencia escolar: una mirada a la vida escolar, la subjetividad y la intersubjetividad desde tres generaciones de rectores. (Tesis de investigación para optar al título de Maestría en Educación) <http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/10695?show=full>. Universidad Pedagógica Nacional.

Núñez, M. (2012). Una aproximación desde la sociología fenomenológica de Alfred Schütz a las transformaciones de la experiencia de la alteridad en las sociedades contemporáneas Sociológica, vol. 27, núm. 75, pp. 49-67 Universidad Autónoma Metropolitana Distrito Federal, México.

Sandoval, M. (diciembre 2014). Convivencia Y Clima Escolar: Claves De La Gestión Del Conocimiento. Última Década,

41,153-178.https://www.researchgate.net/publication/273476150_Convivencia_y_clima_escolar_claves_de_la_gestion_del_conocimiento consultado 2/10/2021

Salas, R. (2006) El mundo de la vida y la fenomenología sociológica de Schütz. Apuntes para una filosofía de la experiencia. Revista de Filosofía No. 15

Unicef. (2008). Un enfoque de la Educación para todos basado en los Derechos Humanos. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.

Vargas, M. (2010) La intersubjetividad como sintonía en las relaciones sociales. Redescubriendo a Alfred Schütz. Revista Latinoamericana No. 27. <https://journals.openedition.org/polis/929>. Consultado 2-10-2021

Referente Normativo

Convención de los derechos de los niños 1946-2006 de UNICEF

Constitución Política de Colombia 1991

Ley 1098 de 2006 Código De La Infancia Y La Adolescencia.

Ley General de Educación 115 de 1994

Decreto 1860 DE 1994, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.

La Ley 1620 del 2013 Crea el sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos

FIN



Talento Humano, guardianes de los Guardianes

JHON JAIR TORRES PALACIO

Auxiliar administrativo 407-03 Oficina de Control Disciplinario Interno

Perfil

Auxiliar administrativo vinculado desde octubre de 2018 a la Personería de Bogotá, D. C., actualmente adscrito a la Oficina de Control Interno Disciplinario. Cuenta con una amplia experiencia tanto en entidades públicas, como en la empresa privada, especialmente en el desarrollo de actividades de gestión documental y servicio al cliente. Es reconocido como una persona altamente comprometida con la Entidad, gracias a su vocación de servicio y a los aportes realizados en desarrollo de las diferentes actividades asignadas a su cargo. Está convencido que el trabajo en equipo permite innovar para mejorar y persigue siempre la excelencia.

Introducción

La Personería de Bogotá, D.C., tiene el gran reto de contribuir al cumplimiento de los fines del Estado, desarrollando las funciones encomendadas como órgano de control bajo una misión encaminada a la protección de los derechos de las personas, a ejercer el control de la Función Pública y la vigilancia del actuar de los(as) quienes cumplen las funciones públicas en nuestra ciudad, de tal manera, para obtener el logro de estos objetivos con una atención oportuna, integral y efectiva se hace imprescindible que la Entidad soporte sus actuaciones con un talento humano honesto, comprometido y alineado con el enfoque integral e incluyente, plenamente comprometido con la protección defensa y la promoción de los derechos humanos, a quienes se ha encomendado esta labor les conocemos como “Guardianes de tus Derechos”.

De esta manera, los(as) Guardianes(as) constituyen este Talento Humano de excelencia, como elemento esencial para consolidar los procesos institucionales, son quienes tienen el contacto directo e inmediato para atender las necesidades y expectativas de la comunidad, también tienen el reto enorme de consolidar una colaboración armónica interinstitucional y de garantizar el debido proceso con justicia y equidad en la vigilancia la conducta oficial de los(as) servidores(as) públicos(as).

Teniendo en cuenta la trascendencia de la labor que cumplen nuestros Guardianes en el cumplimiento de la misión, objetivos y funciones de la Personería de Bogotá, D.C., es sumamente importante poder garantizar condiciones adecuadas para que puedan ejercer su trabajo de una manera óptima, para ello, la Entidad mediante los procesos de apoyo posibilita el acceso y suministro de los recursos necesarios para que sea posible cumplir con la misionalidad y a la vez desarrollar el conjunto de actividades cotidianas planteadas en los retos del día.

Ante la importancia que revisten nuestros Guardianes(as), ellos(as) también tienen quienes se ocupan de su cuidado

y bienestar, de tal manera que, al dar una mirada a nuestro mapa de procesos encontramos la presencia de la Gestión del Talento Humano, conformado por un equipo de personas que velan por llevar a cabo todas las actividades necesarias para el ingreso, permanencia, desarrollo integral y retiro de los(as) funcionarios(as) y que tienen el desafío de procurar la felicidad, es así que consideraremos al equipo de talento humano como los guardianes de los Guardianes.

Desarrollo

La Personería de Bogotá, D. C., es un organismo de control y vigilancia que ejerce el Ministerio Público en el Distrito Capital, en los términos previstos en la Constitución Política, las leyes y los acuerdos distritales, mediante el Acuerdo 755 de diciembre 19 de 2019¹, por el Concejo de Bogotá, Distrito Capital, se determinó que para la realización de los fines institucionales la Personería de Bogotá D.C., contará con una planta de empleos compuesta por el cargo del Personero(a) de Bogotá, veinticinco (25) asesores, sesenta y tres (63) cargos directivos, dos (2) jefes de oficina, quinientos veintiséis (526) profesionales y trescientos ochenta y cinco (385) cargos del nivel asistencia, con lo cual se cuenta con un equipo de trabajo de mil dos (1002) personas que conforman la estructura organizacional.

Además de nuestros(as) funcionarios(as) la Entidad también fortalece sus actividades gracias a los servicios prestados por contratistas, por el personal de outsourcing de vigilancia, por los(as) operadores(as) del servicio de aseo y cafetería, por judicantes, pasantes e incluso con aquellas personas que comercializan sus productos en

¹ Acuerdo 755 de 2019. Concejo de Bogotá, Distrito Capital. Por el cual se modifica la estructura organizacional, la planta de empleos de la Personería de Bogotá, D.C., y se dictan otras disposiciones. Artículo 80.- Planta de empleos

“chazas” o módulo comercial transitorio, cada una de ellos desde su cotidianidad, aportan de una u otra forma en la construcción de nuestra misión y visión, sin embargo, por ahora la discusión propuesta se enfocará en los servidores públicos, quienes están vinculados a la entidad, los cuales se rigen mediante la Ley 909 de 2004.²

Habiendo establecido el panorama de la reflexión es de considerar que el Proceso de Talento Humano de la Entidad está a cargo de la Dirección de Talento Humano y sus Subdirecciones de Gestión del Talento Humano y de Desarrollo del Talento Humano, dependencias que tienen a cargo la responsabilidad de llevar trabajar de manera coordinada para realizar la planeación en materia de talento humano, la ejecución de las tareas relacionadas con la nómina, prestaciones, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de las actividades de control y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de aportar en la mejora continua del nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

Nuestro equipo del proceso de Gestión del Talento Humano orienta sus esfuerzos en la búsqueda constante de satisfacer las necesidades y de superar las expectativas de los(as) trabajadores(as) de la Entidad, cumpliendo con las responsabilidades de ley y garantizando un conjunto de acciones que propenden por el desarrollo y crecimiento laboral de los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D. C.

Como sucede con todas las actividades que se enmarcan dentro de un Sistema de Gestión de Calidad, la planeación es uno de los pilares que estructura el primer paso dentro del ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) como estrategia para la mejora continua, de tal forma que el proceso de Gestión de Talento Humano no es ajeno a este principio y lleva a cabo una de las actividades de gran relevancia correspondiente a planeación para la previsión

² Ley 909 de 2004. Congreso de Colombia. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

de recursos humanos, cuyo fin se enuncia de la siguiente manera:

“Definir los lineamientos para la previsión del talento humano en la Personería de Bogotá, D. C., a fin de mejorar el desempeño organizacional, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública”.³

Con lo anterior, el proceso de Gestión del Talento Humano tiene sus inicios en la identificación de la necesidad del talento humano para contribuir al cumplimiento de las estrategias institucionales, estableciendo los perfiles, la idoneidad y competencias requeridas para los mismos acatando las condiciones básicas de la política estatal determinadas para el servicio público, propendiendo por vincular servidores(as) íntegros(as), competentes, comprometidos(as).

Una vez propuesto el panorama del recurso humano requerido, es de suma importancia poder delimitar el actuar de cada uno de los(as) servidores(as) públicos(as) adscritos(as) a las diferentes dependencias, de tal manera, que se procure establecer tareas específicas y responsabilidades puntuales que permitan llevar a cabo los fines y funciones de cada una de las dependencias, en este sentido, como fruto del análisis de diversa variables, de los estudios de cargas de trabajo y otras consideraciones, es como surge un documento de suma importancia en el quehacer de la Entidad, este es el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los Empleos de la Planta de Personal

³ Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023. Personería de Bogotá D.C. Disponible en ISOLUCION con el código 08-PL-09

de la Personería de Bogotá, D. C.⁴, el cual es adoptado mediante la Resolución 069 de 2021⁵.

Con la adopción de este documento, Talento Humano dispone de una herramienta para determinar funciones, requerimientos de formación académica, experiencia y demás competencias necesarias para la ejecución de cada empleo y con ello surge el desafío de socializar su contenido y procurar la interiorización de sus elementos en una comunidad institucional tan amplia, en la búsqueda de obtener funcionarios(as) con suficiente conocimiento de su rol al interior de la Entidad durante su ingreso, permanencia, desarrollo e incluso hasta su retiro. De esta manera los(as) Guardianes de tus Derechos pueden contar con una herramienta objetiva que determina el alcance de sus acciones y los límites de las responsabilidades a su cargo.

Otro de los elementos de gran trascendencia está dado por el Código de Integridad adoptado mediante Resolución 1289 de 2018⁶, como un documento que brinda orientaciones en términos de valores y principios bajo los cuales se exhorta a nuestros(as) Guardianes a regir sus actuaciones basados en la Honestidad, el Compromiso, la Diligencia, la Justicia, el Crecimiento Personal y la Justicia. Más allá que un enunciado de buenas intenciones se ha convertido en una guía que aporta al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan a la Personería de Bogotá, D.C., y que permiten desarrollar acciones en la lucha contra la corrupción y una adecuada atención a la ciudadanía.

Un aspecto por destacar en la construcción del Código de Integridad, es que este documento surge de la construcción colectiva del conocimiento, mediante un ejercicio democrático y consensuado con los(as) funcionarios(as)

4 Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los Empleos de la Planta de Personal de la Personería de Bogotá, D. C. Disponible en ISOLUCION con el código: 08-MN-01
5 Resolución 069 del 25 de enero de 2021, se adoptó y actualizó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los Empleados de la Planta de Personal de la Personería de Bogotá, D.C., para los empleos que conforman la planta de personal establecida en el Acuerdo Distrital número 755 del 19 de diciembre de 2019, del Concejo de Bogotá, D. C.

6 Resolución 1289 de 2018 por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público de la Personería de Bogotá, D.C.

de la Entidad, liderado por los gestores de integridad, que desde cada uno de sus procesos y dependencias aportaron para la elaboración de este compendio de consejos que establecen pautas de “que hacer” y que “no hacer” como Guardianes de los Derechos.

Continuando con la discusión planteada, objeto de este análisis, encontramos un elemento fundamental para la gestión del talento humano, se trata de un documento que enuncia de manera detallada aspectos de vital importancia para garantizar que nuestros(as) Guardianes(as) tengan acceso a un amplio desarrollo durante su permanencia al servicio de la Entidad, denominado como el Plan Estratégico de Talento Humano⁷, podemos encontrar que el proceso de Talento Humano cuenta con directrices muy puntuales respecto de procurar condiciones de trabajo óptimas, en un ambiente de confort suficiente y con el cuidado de la salud y el bienestar de los(as) trabajadores (as) de nuestra Entidad, así las cosas, el primer párrafo de su introducción puede plasmar la intención de este importante documento de trabajo:

“El talento humano de una Entidad es su principal activo y, por tanto, su primer aliado para el logro de sus fines y metas. Por ello, la gestión del talento humano tiene un rol de trascendental importancia en la medida que, lograr funcionarios(as) altamente motivados(as), conduce a contar con funcionarios(as) más comprometidos(as), competitivos(as) y especializados(as) en los asuntos a su cargo”.

Con este panorama podemos entender que al conseguir que los(as) Guardianes (as) se encuentren motivados, la Entidad también

7 Plan Estratégico de Talento Humano 2021 – 2024. Disponible en ISOLUCION con el código: 08-PL-05

se beneficiará al contar con personas con una calidad de vida suficiente y un nivel de felicidad tan favorable que les permita concentrar sus esfuerzos en pro de la consecución de los logros institucionales.

Al comprender las diferentes dimensiones de vida de nuestros(as) Guardianes(as), se analizan sus necesidades y expectativas expresadas en los diferentes medios y escenarios dispuestos para la discusión y como resultado de ello, se identifican aquellos espacios de conocimiento que desean ser fortalecidos y algunas competencias blandas que requieren ser desarrolladas, esto se plasma en el Plan Institucional de Capacitación – PIC⁸, que consolida, planea, programa, asigna recursos, ejecuta y evalúa cada una de las iniciativas de educación formal, informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano planteadas para cada vigencia.

Nuestros Guardianes(as) también esperan recibir acciones que permitan lograr un equilibrio entre la vida personal y familiar, frente a su vida laboral es por ello que el equipo de Gestión del talento Humano estudia las diferentes alternativas para el mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral, la Protección y Servicios Sociales, el Bienestar Social y de esta manera recopila y atiende estas dimensiones mediante la implementación y ejecución del Plan Institucional de Bienestar⁹, el cual contempla la Encuesta Identificación de Necesidades para la formulación del plan, teniendo en cuenta la normatividad vigente de orden nacional y distrital.

Para lograr que nuestros(as) Guardianes (as) sean funcionarios(as) altamente motivados(as), se derivan de este plan una serie de actividades pensadas para nuestros(as) Guardianes(as), entre ellas: Servicio de gimnasio, carreras de atletismo, olimpiadas, actividades deportivas. Actividades Socio – culturales como: Celebración de cumpleaños de servidores(as), Conmemoración del Día Internacional de los Derechos de las Mujeres (marzo), Día de la No Violencia

contra las Mujeres (noviembre), Día del (la) Secretario (a) y Auxiliares Administrativos). Actividades recreativas y de integración familiar y laboral: Caminatas Ecológicas, Bingos virtuales para servidores y sus familias (1 semestral), Taller de Economía Familiar, Feria de Emprendimiento Empresarial (para servidores y/o familiares), Taller de Comunicación Familiar, Capacitación Informal en artes o artesanías, Promoción de Programas de Vivienda, Programa de Calidad de Vida Laboral.

La Entidad, por medio del equipo de Talento Humano también dispone dentro de cada vigencia un Plan Institucional de Incentivos¹⁰ mediante el cual se brindan oportunidades de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Como reconocimiento al desempeño laboral y efectivo, la Entidad otorga en cada anualidad estos incentivos de carácter pecuniario y no pecuniario en las siguientes categorías: 1. Mejores empleados(as) de carrera: nivel profesional, asistencial y mejor empleado(a) de carrera de toda la Entidad; 2. Mejores equipos de trabajo; 3. Reconocimiento buen desempeño provisionalidad; 4. Reconocimiento antigüedad; 5. Reconocimiento servicio voluntario - Brigada de Emergencia; 6. Reconocimiento Deportistas de alto rendimiento; 7. Reconocimiento Nivel Sobresaliente en Evaluación de Desempeño.

A cargo del Equipo de trabajo que desarrolla el proceso de Gestión de talento Humano también se tiene la responsabilidad del cuidado de la salud de los(as) Guardianes(as) como trabajadores(as) de la Entidad, actividad que se planea se desarrolla y está en permanente mejora mediante el Plan Anual de Seguridad y

10 Plan Institucional de Incentivos. Disponible en ISOLUCION con el código: 08-PL-04

8 Plan Institucional de Capacitación – PIC Disponible en ISOLUCION con el código: 08-PL-08

9 Plan Institucional de Bienestar. Disponible en ISOLUCION con el código: 08-PL-06

Salud en el Trabajo¹¹ y del Plan Maestro de Emergencias¹², el desarrollo de estas actividades se realiza mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente certificado con la norma ISO 45001 de 2018, el cual determina el siguiente alcance:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de aplicación para todos(as) los servidores(as) de la Personería de Bogotá, D. C., independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas, subcontratistas y todas las partes interesadas que estén involucradas en el desarrollo de las actividades propias de la Entidad y teniendo como referencia al Decreto 1072 de 2015, Título IV, Capítulo VI, Resolución 0312 del 2019, ISO 45001:2018 y demás normatividad aplicable. El Sistema SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en ISO 45001:2018, en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Además de cumplir con la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo y de los requisitos de la norma, el proceso de Gestión de Talento humano, extiende el alcance a los(as) Guardianes(as) vinculadas mediante contrato y a las partes interesadas teniendo en cuenta a todas las personas que hacen tránsito, trabajan o desempeñan alguna actividad en las instalaciones de la Entidad.

Conclusiones

El trabajo del equipo a cargo del proceso de Gestión del talento humano no se limita con la elaboración, trámite y efectividad de los actos administrativos proferidos durante

la permanencia de los trabajadores en la Entidad, su labor es más amplia y de mayor impacto al considerar las diferentes dimensiones de cada una de las personas que trabajan para la Personería de Bogotá, D. C.

La implementación de los Planes de Administración de Talento Humano, determinan una serie de labores conjuntas para la planeación, la ejecución, el control y requieren de un gran esfuerzo humano para poder realizar el conjunto de actividades programadas para cada anualidad.

La labor de Talento Humano considera además el reconocimiento y pago del salario y prestaciones sociales de los funcionarios conforme a las normas vigentes, garantizando el bienestar y desarrollo de los mismos, con el compromiso de garantizar que cada una de las acciones se enmarquen en las condiciones esperadas, evitando los contratiempos derivados de esta actividad.

Finalmente, luego de explorar el arduo trabajo que realizan las personas adscritas a la Dirección del Talento Humano y sus Subdirecciones de Gestión y Desarrollo Humano, podemos confirmar que los Guardianes de los Derechos, pueden encontrar en el proceso de Talento Humano a los Guardianes de los Guardianes, con un equipo de compañeros(as) preocupados por su bienestar, su salud, su educación, su calidad de vida, el bienestar de sus familias, su seguridad e integridad e incluso ese elemento espiritual que se deriva de la buena voluntad y la vocación de servicio.

Todos somos guardianes y nuestra tarea es cuidar de nosotros mismos y de quienes están a nuestro alrededor. ¡Muchas gracias!

FIN

¹¹ Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo Disponible en ISOLUCION con el código: 08-PL-03

¹² Plan Maestro de Emergencias. Disponible en ISOLUCION con el código: 08-PL-010



¿Capitis Deminutio en Procesos Policivos?

JORGE MANUEL ORTIZ GUEVARA

Profesional Especializado 222 - 07 Ministerio Público, local Engativá

Perfil

Abogado y Especializado en Derecho Público de la Universidad Externado de Colombia, 32 años de experiencia en Derecho Administrativo, Disciplinario, en Contratación Estatal y Derecho Policivo. Coordinador y jefe de la Unidad de Investigaciones Especiales de Personería. Jefe de Control Interno de la Secretaría de Gobierno de Bogotá, D. C. Contralor Local en Chapinero, Puente Aranda y San Cristobal. Personero Local en San Cristobal, Chapinero, Suba y Engativá. Ministerio público local en Suba, Chapinero, Santa Fe, Fontibón, Kennedy, Puente Aranda, San Cristóbal, y actualmente en Engativá. Escogido 3 veces como mejor funcionario nivel profesional de la entidad, previo examen escrito de conocimientos y sustentación ante comité directivo.

Introducción

Gran preocupación ha causado en nuestra entidad y particularmente entre quienes ejercemos como ministerio público ante inspecciones de policía, y también en la ciudadanía en general, las decisiones proferidas por la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía de la Secretaría de Gobierno, que ejerce como segunda instancia en procesos policivos de competencia de los inspectores en la capital.

En concreto señalamos las providencias No. 00708 del 22 de septiembre del año pasado y la providencia No. 0033 del 27 de enero de este año, en las cuales, se decidió, al analizar el artículo 211 de la ley 1801 de 2016, que el ministerio público no hace parte en las actuaciones policivas, y por ello, respecto de unos recursos presentados por el respectivo agente del ministerio público local, que no eran procedentes.

Inquieta desde el punto de vista del ordenamiento Constitucional y legal que esta posición, que analiza de manera exegética y taxativa la ley de convivencia ciudadana, pero sin efectuar análisis alguno de normas Constitucionales y legales, que implica la pérdida de nuestras capacidades, se generalice, limite y cercene las funciones de la personería distrital, en los procesos policivos.

Desde el punto de vista Constitucional y legal, no existe soporte jurídico que respalde dichas decisiones, por el contrario, mantenerlas implican un abierto y claro desafío al régimen disciplinario, y debe nuestra entidad adelantar todas las gestiones para que semejante tesis no se generalice, permitirlo implicaría aceptar la limitación y pérdida de competencia de nuestras funciones como ministerio público.

Desarrollo

Es bien conocido que mediante la Ley 1801 de 2016, inicialmente Código Nacional de Policía, hoy Código de seguridad y convivencia ciudadana (Ley 2000 de 2019), se derogó al anterior estatuto Decreto Ley 1355 de 1970, y

reguló con carácter preventivo, condiciones para la convivencia ciudadana en todo el territorio nacional, mediante comportamientos agrupados en 4 categorías, seguridad, tranquilidad, ambiente y salud pública. El incumplimiento de dichos comportamientos, que pueden afectar la convivencia en materia de tranquilidad, seguridad e integridad de las personas, protección de inmuebles (perturbación a la posesión o tenencia), actividad económica, la integridad del régimen urbano o del espacio público, tenencia de animales, por mencionar algunos comportamientos, podría generar unas determinadas medidas correctivas, (multas generales, multas especiales, demolición, restitución y protección de bienes inmuebles, entre otras) bien por el proceso verbal inmediato por el personal uniformado o, por el proceso verbal abreviado de competencia de los inspectores de policía, en este último evento en audiencia pública regulada por el artículo 223 ibídem.

El artículo 211 de la precitada Ley 1801 de 2016, señaló las atribuciones del ministerio público municipal o distrital, directamente por el personero distrital o por medio del personal delegado, quien podrá “...*en defensa de los derechos humanos o la preservación del orden constitucional o legal, ejercer actividad de ministerio público a la actividad o a los procedimientos de policía.*” para ello puede presentar conceptos sobre legalidad o constitucionalidad del acto o procedimiento (numeral 1) solicitar motivadamente suspensión de actividad o decisión policiva (numeral 2), asistir o presenciar cualquier actividad de policía, “...*así como interponer las acciones constitucionales o legales que corresponda*” (numeral 3), entre otras atribuciones.

El Acuerdo 735 de 2019 creó 12 autoridades administrativas especiales en materia policiva en

la Capital, la Secretaría de Gobierno, de Salud, de Planeación Distrital, Secretaría de Ambiente, Defensoría del Espacio Público, entre otras.

Las precitadas autoridades, conocen, tramitan y deciden los recursos de apelación contra las decisiones proferidas por los inspectores de policía. La secretaría de gobierno, conoce de los recursos contra decisiones definitivas que adopten los inspectores o corregidores, en materia de comportamientos que ponen en riesgo la vida e integridad de las personas en aglomeraciones de público no complejas, en comportamientos contrarios a la posesión o mera tenencia, o de actividad económica, entre otros. La Secretaría de Planeación conoce de recursos, en materia de comportamientos que podrían afectar la integridad del régimen urbano, DADEP en materia de espacio público y así sucesivamente.

Ahora bien, debemos recordar que en materia policiva, no se aplica la primera parte de la Ley 1437 de 2011 CPACA (artículo 4 Ley 1801 de 2016 en armonía con el artículo 2 inciso 2 Ley 1437 de 2011) y que la jurisdicción de lo contencioso administrativo no conoce de las decisiones proferidas por autoridades administrativas en ejercicio de funciones jurisdiccionales, o de las decisiones proferidas en juicios de policía regulados especialmente por la Ley (artículo 105 numerales 2 y 3 Ley 1437 de 2011) por lo que, por regla general, (aunque no existe unidad de criterio sobre la materia) las decisiones de los inspectores, al amparo de la Ley 1801 de 2016 una vez agotados los recursos respectivos, únicamente pueden ser atacados vía judicial en sede de tutela, pero no por la acción de nulidad o de nulidad y restablecimiento del derecho, como si fuese un acto administrativo.

La Ley 270 de 1996 Estatutaria de la Administración de justicia (modificada por Ley 1285 de 2009) en su artículo 13 nos indica quiénes ejercen funciones jurisdiccionales, autoridades administrativas o particulares, indicando en forma clara en su numeral 2 a las autoridades administrativas respecto de conflictos entre particulares. Por ello, tratándose de comportamientos del Título VII de la protección de Bienes inmuebles, como en el evento del artículo 77 al 82

de la Ley 1801 de 2016, perturbación a la posesión, a la tenencia o amparo al domicilio, en donde existe un conflicto entre particulares, existe una querella, escrito de parte afectada, por lo cual es aplicable el código general del proceso Ley 1564 de 2012 (artículo 1 y 24).

En estos casos el Artículo 46 del Código General del Proceso, en el párrafo, indica expresamente que el Ministerio Público intervendrá como sujeto procesal especial, con amplias facultades para interponer recursos, emitir conceptos, solicitar nulidades o controvertir las pruebas.

Como lo ha establecido la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el ejercicio de funciones jurisdiccionales por parte de autoridades administrativas, obedece al mandato contenido en el artículo 116 de la Constitución Política, según el cual de manera excepcional la ley podrá atribuir función jurisdiccional en materias precisas a determinadas autoridades administrativas, salvo la instrucción de juicios penales. Es reiterativa la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el ejercicio de funciones jurisdiccionales por parte de las autoridades policivas, cuando se ha pronunciado sobre la procedencia de la tutela contra dichas providencias.

Para el efecto basta señalar, el contenido del punto 4 del Capítulo II consideraciones y Fundamentos de la sentencia de tutela No. 590 de la Corte Constitucional, Expediente T 6.186.420 del 21 de septiembre de 2017 Magistrado sustanciador Dr. ALBERTO ROJAS RIOS, al analizar una tutela contra una providencia proferida por el inspector de policía 10 C en el 2015.

Por lo tanto, resulta inquietante que en comportamientos del artículo 77 de la ley 1801 de 2016, (perturbación a la posesión, a la tenencia o amparo al domicilio) la Secretaría de Gobierno

a través de la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía, en diversos pronunciamientos, se reitera, providencia 00708 del 22 de septiembre de 2022 proceso de la inspección 13 B y providencia 0033 del 27 de enero de 2023, proceso de la 12 A, a pesar de presentar recursos el Ministerio Público Local, la segunda instancia, analizando taxativamente el artículo 211 de la Ley 1801 de 2016 señaló que el recurso interpuesto por nuestra entidad no era procedente, que no le es atribuible la calidad de parte dentro del proceso policivo y que no existen disposiciones del Código de Seguridad de Convivencia sobre la materia. Incluso señaló la Segunda Instancia, que se presentó una irregularidad al permitir al Ministerio Público interponer los recursos y que no estamos legitimados sobre la materia.

En la providencia 00708 del 2022 la precitada segunda instancia señaló textualmente sobre los recursos del ministerio público *“...no son procedentes, como quiera que sólo le asisten las funciones del Ministerio taxativamente enumeradas en el mencionado artículo 211 del Código de Seguridad y Convivencia Ciudadana, entre las cuales no se encuentra la de recurrir las decisiones definitivas que adopten los inspectores y corregidores Distritales de Policía...”* (página 11).

En la providencia 003 de este año, a propósito de analizar los recursos del ministerio público señaló:

“...sin que le sea atribuible la calidad de parte dentro del proceso, ni dable la facultad de interponer recursos a través de sus agentes o representantes contra las decisiones de las autoridades de policía, porque no existe disposición en el Código de Convivencia y Seguridad Ciudadana, en tal sentido...” (página 8) agregando más adelante *“...acaeció una irregularidad pues se permitió a la señora agente representante del Ministerio Público, interponer en la audiencia de fallo del 26 de octubre de 2022 los recursos de reposición y en subsidio apelación contra la decisión proferida ...por no tener las atribuciones de parte del proceso...ni estar legitimado para tal fin...”* (página 9).

El tema no es de poca monta, es muy grave, por cuanto afecta las funciones del Ministerio Público, nuestras atribuciones, de raigambre Constitucional y legal, conlleva una verdadera capitis deminutio. Desde la Constitución Política de 1830 el procurador, así denominado en la época, actúa para defender los intereses nacionales y en todo lo concerniente al orden público, (artículo 100), si bien en nuestra génesis Constitucional éramos agente del poder ejecutivo, en la de 1886 mantuvo la función de defender los intereses de la nación, y el artículo 118 de la actual Carta Política nos permite actuar no solo para defensa y promoción de los derechos humanos, sino como órgano de control, para defender el interés público y representar a la sociedad.

Pero no solamente el orden Constitucional. La Ley 1421 de 1993, Régimen Especial de la Capital de la República, Decreto autónomo, en el Artículo 99 indica como funciones del Ministerio Público, del Personero Distrital, actuar directamente o a través de los Delegados en procesos civiles, contenciosos, laborales, de familia y de policía. También señala el Artículo 99, numeral 2, intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas cuando lo considere necesario para la defensa del ordenamiento jurídico, del patrimonio público, los derechos y garantías fundamentales.

Esta norma Decreto Ley 1421 es un mandato y desarrollo del Artículo 118 de la Constitución Política de Colombia. De igual forma el Acuerdo 755 del 23 de diciembre de 2019, estructura de la Personería, en el Artículo 16 sobre las funciones del Personero Distrital como ministerio público, reitera la facultad de actuar directamente o a través de los Delegados, en los diferentes procesos, incluyendo los procesos policivos.

La posición de la secretaria de gobierno, como segunda instancia en los procesos policivos, es aislada, en cuanto las demás autoridades administrativas especiales hasta el momento, no han adoptado esa errada y extraña posición, de no reconocer al ministerio público distrital y local como parte procesal, pero ello no significa, al no adoptarse los correctivos legales, que se garantice a futuro, nuestras facultades en todos los procesos policivos.

Como lo evidencian las normas Constitucionales y legales, y más aun tratándose de procesos de perturbación a la posesión, en donde se aplica el Código general del Proceso, cuya normatividad de manera concreta y diáfana le permite al ministerio público presentar recursos, disposiciones que no fueron citadas ni analizadas por la segunda instancia, permiten concluir sin lugar a dudas que, la postura de la entidad distrital Secretaría de Gobierno, no puede permitirse desde ningún punto de vista.

Nuestra entidad puede y debe, por su importancia y consecuencias, generar una investigación disciplinaria. Más aún cuando conforme al Acuerdo 735 de 2019, artículo 31, la segunda instancia en materia policiva debe unificar criterios en los procesos objeto de su competencia, para garantizar la coherencia y seguridad jurídica en materia policiva. Dicho sea de paso, la Secretaría de gobierno es la cabeza del sector Gobierno, cuyas consecuencias en sus decisiones tanto en primera instancia como en las demás autoridades es innegable.

La extraña posición de la secretaría de Gobierno, contrario al mandato anotado, no garantiza la coherencia y seguridad jurídica, y por el contrario introduce un adefesio jurídico, al pretender convertir a nuestra entidad en un mero espectador o convidado de piedra, desprotegiendo los derechos e intereses públicos. Ponemos como ejemplo, un proceso policivo que se tramite por el artículo 140 de la Ley 1801 de 2016 que involucra espacio público, o bienes fiscales o de uso público del artículo 77 y siguientes, la decisión de segunda instancia no nos permite interponer recursos cuando, a pesar de las pruebas sea evidente que se debe recuperar un predio distrital o restituir un predio privado.

En respuesta a un derecho de petición, la dirección para la gestión policiva de Gobierno, el 2 de agosto de los corrientes, (20232230489491) informó que para el 31 de julio de 2023 se tramitan en las inspecciones de policía de Bogotá, 696267 procesos, de ellos 958 por el artículo 77 de la Ley 1801 de 2016. Recordemos que muchas personas de la tercera edad o vulnerables requieren nuestra intervención. Ese es el número de procesos o expedientes policivos en los cuales se pretende coartar nuestras facultades, en donde obviamente se encuentran incursos intereses de personas afectadas, las cuales esperan nuestra intervención en garantía de sus derechos, algo sencilla y llanamente aterrador.

La irregularidad no ocurre por interponer y ser aceptados en primera instancia nuestros recursos, sino se presenta precisamente cuando se niega nuestra calidad de parte procesal.

Recordemos que la falta disciplinaria se puede presentar cuando el servidor público o destinatario de la misma incurre en un incumplimiento de los deberes o por extralimitación de funciones. El Artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 señala cuáles son los deberes de los funcionarios, cumplir la Constitución Política, los tratados, las leyes y las ordenanzas, como los que acabamos de describir. En el 39 señala las prohibiciones, como incumplir los deberes, la constitución, las ordenanzas y demás normas distritales y en el artículo 55, sobre falsas relacionadas con el servicio o la función pública, en el numeral 11 se indica, adoptar decisiones administrativas o conceptos técnicos para favorecer intereses personales o en contravía del bien común o del ordenamiento jurídico colombiano, ello bordea incluso los límites del ordenamiento penal.

Conclusión

Analizando las normas Constitucionales y legales, las cuales han sido abiertamente desconocidas por la Secretaría de Gobierno como segunda instancia en procesos policivos, nos permiten concluir que, contrario a lo afirmado en las Providencias 00708 del 22 de septiembre de 2022 y 0033 del 27 de enero de este año, si somos parte procesal, estamos legitimados para intervenir e interponer recursos. No debemos aceptar esa limitación de nuestras funciones y atribuciones, debemos seguir interponiendo los recursos legales cuando ello fuere necesario, y que, con dichos pronunciamientos de la Dirección para la gestión policiva se pudo haber comprometido el deber funcional con las consecuencias jurídicas disciplinarias que ello implica y por ello debemos actuar de inmediato, para evitar que dicha postura se generalice en todas las autoridades distritales de policía.

FIN



Necesitamos a la Personería

PAOLA SARMIENTO RIBERO

Profesional Especializado 222 - 07 PD para los Sectores Mujeres e Integración Social

Perfil

Profesional en bacteriología, especialista en Gerencia Pública y magistra en política social. Con experiencia en la formulación e implementación y seguimiento de políticas públicas, estándares de calidad y defensa de Derechos Humanos.

Cuando era niña veía en la televisión a señores muy importantes, muy puestos de corbata ser entrevistados como el ministerio público, nunca entendí por qué se les decía así, si su cargo nominal era el de procurador o de personero, pero ¿procurar qué? ¿apersonarse de quién? ¿era el ministerio público una entidad, un cargo, una persona, es una agencia, un título?

En las entrevistas estos señores solían responder “cuidamos de la moralidad pública”, “no dejaremos que los corruptos arrasen este país”, “defenderemos los Derechos Humanos”, uno de ellos el Procurador General Carlos Mauro Hoyos terminaría asesinado en 1987 en un momento crítico de la historia de violencia del país.

Igual seguía sin entender por qué alguien tenía que salir a defender incluso con su vida la integridad del Estado y sus instituciones, si es que para eso es el Estado para hacer las cosas bien; eso me lo enseñaron en la clase de sociales, en pleno cambio de la Constitución recité de memoria para el examen:

“ARTICULO 2o. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la Republica están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”

Era claro “proteger a todas las personas”, entonces ¿por qué una protección a la protección? Muchas preguntas sin respuestas.

Sin embargo, la vida me llevaría a comprender de fondo porqué es necesario el Ministerio Público y las entidades que lo configuran, años después un concurso de méritos me abriría la puerta a pasar de la formulación de normas en el ejecutivo al ejercicio del control y la defensa de los derechos humanos en la Personería de Bogotá.

Y es que, para ser sinceros, los ciudadanos no la tienen fácil cuando se enfrentan al aparato estatal, un sinnúmero de normas, procedimientos, entidades, especialmente en el Distrito, en el que cada tema hasta el más inimaginable tiene asociado una entidad específica, una ciudad enorme donde conviven muchas ciudades, realidades disímiles en toda su cartografía.

Solo imaginen que en la administración distrital hay en total 72 entidades¹, que solo la localidad de Suba tiene una población similar a la de Barranquilla, hay 1922 barrios, 5241 parques públicos², el número de habitantes de Bogotá corresponden 21,7% sobre el total de la población de Colombia³; solo en 2023 el presupuesto total decretado para la vigencia 2023 fue de \$31,5 billones⁴; sin duda todo un reto administrativo, fiscal y de gestión de servicios, de capacidad de revisión para los entes de control y desde luego un universo complejo para los ciudadanos y las ciudadanas.

Para muchos el Estado y sus entidades están distantes, desconocidas, aun cuando la calle pavimentada, abrir el grifo y tener

1 Departamento administrativo del Servicio Civil Distrital. 2022. Disponible en <https://serviciocivil.gov.co/content/%-C2%BFcuantas-entidades-componen-la-administraci%C3%B3n-distrital>

2 Instituto Distrital de Recreación y Deporte IDRD. 2022. Disponible en <https://www.idrd.gov.co/parques>

3 Invest in Bogotá. 2022. Disponible en <https://es.investinbogota.org/por-que-bogota/datos-generales-y-cifras-de-bogota/>

4 Alcaldía de Bogotá. 2023. Disponible en <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/gestion-juridica/decreto-571-presupuesto-anual-de-rentas-e-ingresos-y-gastos-2023>

agua potable, la recogida de las basuras, hasta la administración de algunos cementerios pasen por la acción de esa compleja red de entidades, servidores públicos, procedimientos, tramites.

Nos hacemos conscientes de su existencia cuando la vida cotidiana se interrumpe por alguna falla o cuando debemos hacer algún trámite como el pago del impuesto predial de la casa, la licencia de conducción del carro, la solicitud de la cita médica, los atascos en el tráfico, los hurtos, el hueco en la vida ¡nada que hacer! el Estado está en nuestras vidas todo el tiempo.

Y aunque como mencioné las entidades están para prestar un servicio efectivo y funcionar en pro de las personas, muchas veces eso no ocurre, hay demoras, incumplimientos o la dinámica de las sociedades tienen nuevas demandas que el Estado no alcanza a comprender o a estar preparado tan oportunamente tan pronto emergen.

Dos ejemplos de esas brechas fueron expuestos en los últimos años.

De una parte, la pandemia por la COVID-19, puso en jaque a las entidades públicas para trasladar sus servicios a la virtualidad, a enfrentar la pérdida masiva de empleos, la ocupación total de la capacidad hospitalaria, toda la administración pública como era concebida debió adaptarse en poco tiempo.

El otro caso fue el del estallido social en Colombia del año 2021, la petición generalizada de reformas estructurantes que dieran solución a problemáticas sociales de décadas, la salida masiva de personas en el marco de protestas sociales, con el agravante uso desproporcionado de la fuerza por parte de miembros de la fuerza pública, impuso una agenda de discusión y garantía de derechos.

Y es aquí donde está el núcleo para comprender por qué necesitamos que exista el Ministerio Público, que existan las Personerías. En Bogotá la Personería en un trabajo mediador y articulador construyó con organizaciones

civiles, fuerza pública, academia, entidades del orden nacional y distrital el “Protocolo para la Prevención, Atención, Monitoreo y Seguimiento de Posibles Casos de Vulneración de los Derechos Humanos en el Marco de la Protesta Social” que fue publicado en el año 2022, ya en el 2021 en un ejercicio similar se hizo el “Protocolo de Prevención, Atención y Seguimiento de Violencias Basadas en Género y en Diversidades Sexuales en el marco de la Protesta Social.”

Sin duda una apuesta desde la Personería a la resolución de conflictos mediada por el diálogo y la validación de todos los actores.

Hoy tras tres años de trabajo en esta entidad, los suficientes para darme un panorama del actuar de la Personería tengo algunas respuestas a lo que me preguntaba de niña y que es más fácil de entender en el ejercicio diario del trabajo, en la interacción abierta con los y las ciudadanas, en la observación y estudio de la administración distrital.

Si ella me preguntase qué hace la Personería no le daría una cátedra de historia del origen y evolución del ministerio público en Colombia, le contaría sobre casos reales del trabajo del día a día en la entidad:

Como el de un vecino al que se le pudo ayudar con una acción popular para su barrio invadido de basuras, el de un estudiante al que orientamos en una acción de tutela para proteger su derecho al libre desarrollo de la personalidad, el de una mujer migrante a la que protegimos su derecho a la salud, el de una mujer víctima de violencia intrafamiliar en la que velamos por la celeridad en su proceso de denuncia y la toma de medidas urgentes por las autoridades para proteger su vida, así como los resultados de las acciones de prevención y control a la función pública en la

que se han hechos llamados urgentes a la administración distrital en cuanto a los derechos de las personas privadas de la libertad en URIS, la protección ambiental de los cerros orientales, la gestión de la seguridad ciudadana, entre tantos casos.

También le contaría que es gratificante ver que es precisamente la Personería donde los ciudadanos, especialmente los más vulnerables pueden acudir en procura de la atención a sus necesidades y dificultades en el ejercicio de sus derechos, una entidad a la que en su recorrido histórico se le tiene afecto y reconocimiento.

Que contar con las Personerías en cada una de las localidades de la ciudad, le ha dado un rostro a la entidad, que ha permitido que de primera mano se conozcan las problemáticas de cada sector, así como de los liderazgos ciudadanos, que sin duda han sido aliados en las competencias que desarrolla la entidad.

Podría explicarle que las entidades y las personas de la sociedad son como una gran familia, que cada una cumple un rol diferente, pero, que siempre hay alguien que media, que vigila, que cuida que cada miembro de esa familia haga lo que debe hacer, ese alguien en condición de una entidad sería la Personería, un guardián, un cuidador.

A ese guardián todos y todas podemos acudir cuando tenemos una dificultad o queremos plantear un diálogo, una propuesta y el que le corresponde escuchar y resolver no lo hace, entonces este sabio guardián que conoce de todos los temas nos puede orientar, puede hacer un llamado para que las cosas ocupen el cauce que les corresponde, para que las cosas sucedan en el debido proceso, en el haya respeto de las normas y se actúe de acuerdo con los principios que hemos pactado como sociedades democráticas.

Pude entender que su papel la mayor parte del tiempo es silencioso, porque no busca ejercer funciones cuando quienes las ejecutan no las realizan o lo hacen a medias, el guardián vela porque haya orden, está atento para recomendar, recordar que cada uno tanto entidades

como ciudadanos deben mantener una relación armónica, equilibrada, no busca en un protagonismo en el hacer.

Muchos desearían que siempre sus recomendaciones fuesen obligatorias, pero, es precisamente este el valor de una Personería; que se reviste de una autoridad que se reconoce más que desde el poder, desde la moralidad, desde los valores intrínsecos de la sociedad, de su noción de justicia; mientras el poder puede ser corruptible, la moralidad como esencia no.

Por eso es el Ministerio Público en conjunto con sus entidades es un ente independiente, que está a un lado con ojos atentos a corregir, a llamar la atención, a escuchar.

En un orden perfecto no sería necesario su intervención, pero las relaciones humanas están siempre en tensión, siempre se dan conflictos que cuestionan, increpan al Estado a estar a la orden de los cambios sociales.

En ese sentido, el planteamiento de normas esenciales en defensa de los derechos humanos en un país como Colombia, con una trayectoria compleja de conflicto armado, llaman al guardián para esté atento al cumplimiento de las garantías entre las partes; por ejemplo, pensemos en la Ley de Víctimas,⁵ en esta norma puede verse con claridad que la Personería actúa como protector de los derechos de las víctimas en el territorio, que participa activamente para que los procesos institucionales se den con transparencia, es la primera entidad con quienes las víctimas del conflicto armado tienen contacto y está ahí para escuchar sus testimonios y orientarlos a una ruta de atención en protección de su dignidad.

⁵ Congreso de Colombia. Ley 1448 de 2011 "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones

Sin embargo, debemos ser críticos, si bien la Personería tiene una relevancia jurídica y social, como entidad sujeta a los procesos del Estado, suele tener desaciertos, algunos de tipo estructural, que incluso llegan a cuestionar su existencia.

Que la elección del personero o personera dependa del Concejo, supone una carga de lazos de poder, politización de la entidad, factores que restan transparencia al ejercicio autónomo de control disciplinario de la entidad, que pone en entredicho el principio de separación de poderes y en consecuencia cuestionan las cifras de las rendiciones de cuentas de la entidad en cuanto al impacto de las acciones de prevención y control en términos netos de recursos que logran salvaguardarse versus la eficacia de las consecuencias sancionatorias al quebrantamiento a la ley o a la Constitución Política de Colombia por los funcionarios públicos del Distrito.

Así mismo, se señala que el enfoque de las acciones termina con una carga reactiva más que preventiva, o que las funciones entre otros órganos de control se solapan.

No sin sentido surgen dudas, ¿cómo cuánto le cuestan al Distrito estas entidades de control? ¿son costo efectivas en términos de la prevención de la corrupción, en qué magnitud ¿funcionan bajo un esquema de incentivos, de qué tipo? ¿es necesario un órgano administrativo específico para ejercer el derecho disciplinario? ¿cuál es el valor público de la Personería? ¿se usa la facultad disciplinaria como arma política?

En otra arista de los fines del Ministerio Público relacionada con los derechos humanos, surgen cuestionamientos como ¿por qué desde 1830 a la fecha solo se ha tenido en el cargo de Procurador a una mujer^{6,7}? ¿Por qué en la Personería de Bogotá no se cumple la paridad de género en los cargos de poder? ¿Por qué si la mayoría de los servidores públicos son mujeres y son las que más nivel de estudios tienen, no logran estos cargos?

6 El Espectador "Los Procuradores en los últimos 50 años". 2016. Disponible en <https://www.elespectador.com/judicial/los-procuradores-generales-en-los-ultimos-50-anos-articulo-662466/>

7 Archivo General de la Nación. Memorias de las administraciones del Poder Ejecutivo nacional 1819-2018». 2018.

De otra parte surge la necesidad imperante que la entidad esté a la altura de los retos sociales actuales, no solo desde una mirada de ciudad, sino en un componente de agenda global, temas como el cambio climático, los fenómenos migratorios, los derechos de los pueblos originarios, de la comunidad LGTBIQ+, el reconocimiento de las personas racializadas, las conquistas del feminismo, la soberanía alimentaria, los riesgos de pandemias; la incidencia de la inteligencia artificial en materia de derechos y comunicación, las asimetrías de información pública y otras situaciones que nos exigen revisar nuestros procesos, hacerlos menos burocráticos, mirarnos hacia dentro y cuestionar nuestras capacidades institucionales, ampliar nuestro alcance, hacernos expertos en los temas de nuestra injerencia.

También hacer procesos de rendición de cuentas participativos y efectivos, medir nuestra eficacia en términos de prevención de la corrupción, replantear como venimos haciendo el ejercicio de prevención y control a la función pública, dar la cabida con equidad a las mujeres en los cargos de poder dentro de la institución; recuperar nuestra credibilidad en el eje disciplinario, hacer valer la independencia y autonomía de la separación de poderes.

Todas estas tareas pendientes y necesarias.

Por último, aunque parecen ser más los cuestionamientos sin dispar que las certezas, puedo decir con convicción que cada caso resuelto en favor de los derechos de las personas, en defensa del orden constitucional y normativo hace que definitivamente necesitemos a la Personería, que sin duda la entidad ha generado valor público, afecto entre las personas; y sus funcionarios y funcionarias son y serán siempre guardianes de sus derechos. **FIN**



La humanización en latinoamérica y el impacto positivo en Colombia apoyada por la institucionalidad y específicamente la Personería de Bogotá

WILFRAN VANEGAS DÍAZ

Auxiliar de Servicios Generales de la Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos

Perfil

Administrador de empresas e Ingeniero de Sistemas, con excelentes relaciones Interpersonales. Capacitador e Instructor en el Área de Cuerdas, Escalada, Campismo y Recreación. Guía de Caminatas, Animador y Organizador de Eventos. Instructor y capacitador. Voluntario en el equipo brigadas de emergencia de la Personería de Bogotá y Voluntario en el Programa Campamentos Juveniles - Regional Bogotá. Coordinador en la realización y ejecución de proyectos Distritales. Y actualmente apoyo con compromisos laborales en el área de Gestión Documental y Recursos Físicos en temas relacionados al archivo y gestión de documentos.

Introducción

En Colombia, como en muchos países del mundo, se reconoce la importancia de promover la humanización en todas las esferas de la sociedad. Este concepto se refiere a la valoración y respeto por la dignidad, derechos y bienestar de todas las personas, reconociendo su condición de seres humanos y promoviendo su inclusión y participación activa en la sociedad. En este ensayo, se analizará la situación de la humanización en Colombia, con un enfoque particular en el papel que desempeña la Personería de Bogotá, la cual es una entidad encargada de velar por los derechos humanos y la protección de los ciudadanos en la capital colombiana.

Es importante aclarar y resaltar que ya en muchas entidades se está trabajando para que todos sus planes, programas y procesos que direccionan sus lineamientos y sus actividades habituales, ejecuten una labor más humana y acorde a unas necesidades primordiales para los ciudadanos y así obtener un resultado más eficiente y oportuno para los usuarios, a continuación vamos a compartir una breve reseña de como el impacto de la humanización en (América Latina, Colombia y específicamente en Bogotá) han marcado de manera importante durante la última década en nuestros ciudadanos por medio de las entidades públicas específicamente la personería de Bogotá.

Desarrollo en Latinoamerica

La humanización en diferentes países y en Latinoamérica es un tema relevante y de gran importancia en el contexto social, político y cultural de la región. Es un proceso que busca reconocer y valorar la dignidad y los derechos humanos de todas las personas, promoviendo la igualdad, la justicia y el bienestar colectivo. Y es así donde podemos vincular entrelazar e identificar el impacto y la incidencia en sus 130 años de funcionamiento en las diferentes acciones de la personería de Bogotá. La cual se convirtió en la entidad guardiana de los derechos de los ciudadanos y a través de la humanización, se busca construir una sociedad más inclusiva, solidaria y respetuosa de la diversidad.

Históricamente, Latinoamérica ha enfrentado numerosos desafíos en términos de desigualdad social, pobreza, exclusión y violencia. Estos problemas han generado un impacto profundo en la calidad de vida de muchas personas, limitando su acceso a oportunidades educativas, empleo digno, atención médica adecuada y participación política. La humanización surge como una respuesta a estos desafíos, buscando transformar las estructuras sociales y culturales que perpetúan la injusticia y la discriminación.

En primer lugar, la humanización implica el reconocimiento y respeto de la dignidad intrínseca de cada individuo. Todas las personas, sin importar su origen étnico, género, orientación sexual, religión o situación económica, poseen derechos fundamentales que deben ser protegidos y garantizados por el Estado y la sociedad en su conjunto. En este sentido, la humanización exige la promoción de leyes y políticas públicas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Además, la humanización también implica la construcción de una cultura de paz y diálogo en la región. Latinoamérica ha sido históricamente marcada por conflictos armados, violencia política y violaciones a los derechos humanos. La superación de estas situaciones requiere el fomento de espacios de encuentro y reconciliación, donde se puedan abordar las diferencias y los conflictos de manera pacífica y constructiva. La educación para la paz y la promoción de los derechos humanos son herramientas fundamentales para lograr este objetivo.

Asimismo, la humanización implica el fortalecimiento de los sistemas de protección social y la promoción del desarrollo humano

sostenible. La región aún enfrenta altos índices de pobreza y exclusión, lo que limita el ejercicio pleno de los derechos fundamentales. Es necesario impulsar políticas de inclusión social, acceso a la educación de calidad, atención médica universal, vivienda digna y empleo decente. De esta manera, se garantiza que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar su potencial y vivir una vida digna.

Desarrollo en Colombia

Construyendo una mejor sociedad respaldada por la institucionalidad y la importancia del papel de las entidades públicas como la Personería de Bogotá

La humanización es un concepto fundamental para el desarrollo de una sociedad justa, equitativa y solidaria. En el caso de Colombia, un país que ha enfrentado desafíos históricos en términos de violencia, desigualdad y exclusión, la humanización se presenta como una necesidad urgente para transformar las dinámicas sociales y promover un ambiente de respeto, comprensión y empatía. Este ensayo tiene como objetivo explorar la importancia de la humanización en Colombia y como puede contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa donde los ciudadanos se sientan respaldados y apoyados por la institucionalidad resaltando la labor de entidades importantes y cuya labor es esencial para potenciar este tipo de insuficiencias, como lo es la personería de Bogotá que es un organismo de control con enfoque integral e incluyente, que protege, defiende y promueve los derechos de las personas y se proyecta respaldando y llevando en alto ese gran lema que es día a día promover más guardianes de los derechos de los ciudadanos.

La humanización implica reconocer y valorar la dignidad inherente de cada ser humano, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual, religión o situación socioeconómica. En Colombia, durante décadas, se ha vivido un conflicto armado interno que ha dejado profundas cicatrices en la sociedad. Este conflicto ha generado una deshumanización progresiva, donde se han

vulnerado los derechos fundamentales de miles de personas, se han cometido atrocidades y se ha perpetuado la violencia.

Para avanzar hacia la humanización en Colombia, es fundamental resaltar nuestra misión donde la entidad tiene como propósito el controlar la Función Pública y vigilar la conducta oficial de los(as) servidores(as) públicos(as) en el Distrito Capital, para contribuir al cumplimiento de los fines del Estado y así abordar y superar las causas estructurales de la violencia y la desigualdad. Esto implica promover la justicia social, garantizar el acceso a derechos básicos como la educación, la salud y la vivienda, y fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones. Además, es necesario fortalecer el sistema de justicia para asegurar la rendición de cuentas y la protección de los derechos humanos.

La Personería de Bogotá en todas y cada una de sus áreas o establecimientos donde ofrece atención como personerías locales y sus diferentes dependencias ha optado por realizar una labor muy importante en la sociedad donde los ciudadanos encuentran apoyo en asesoría y respaldo en diferentes necesidades y problemáticas, dando una importancia especial a cada atención y actuación realizada con el fin de exaltar el buen trato y respeto de los derechos humanos de las personas ya que esta es nuestra función primordial y en todas las áreas y delegadas se convierte en un pilar importante y transversal para nuestras labores diarias y es así como en las diferentes dependencias y cada uno de los planes y procesos de nuestra entidad, se ha adoptado una atención muy humana fortaleciendo los procesos misionales y estratégicos afín de garantizar cada día un mejor desarrollo o ejecución de nuestras labores.

La humanización también implica fomentar la empatía y la solidaridad entre los colombianos. En un país tan diverso como Colombia, es fundamental promover el respeto y la valoración de las diferencias culturales, étnicas y sociales. Esto implica abandonar los estereotipos y prejuicios, y construir puentes de diálogo y entendimiento. La educación juega un papel crucial en este proceso, ya que puede promover la tolerancia y el respeto desde una edad temprana.

Asimismo, es importante reconocer y visibilizar la experiencia y las voces de las víctimas del conflicto armado. La verdad, la justicia y la reparación son elementos clave para avanzar hacia una sociedad más humanizada. Colombia ha avanzado en este sentido con la implementación del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición, pero aún queda mucho por hacer para garantizar la participación y la voz de todas las víctimas.

Desarrollo en Bogotá

La Personería de Bogotá es un ente importante que vela por la protección de los Derechos Humanos.

Colombia ha atravesado décadas de conflictos armados y violencia, lo que ha dejado profundas huellas en la sociedad. A pesar de ello, el país ha mostrado un avance significativo en términos de humanización en los últimos años. Se han implementado políticas públicas, se han fortalecido las instituciones encargadas de la protección de derechos humanos y se ha fomentado la participación ciudadana en la toma de decisiones. Sin embargo, aún existen desafíos importantes que deben abordarse.

La Personería de Bogotá, como órgano de control y protección de los derechos humanos en la capital, juega un papel fundamental en la promoción de la humanización. Esta entidad tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales de los habitantes de la ciudad, así como de investigar y sancionar posibles violaciones. Además, la Personería tiene la facultad

de realizar acciones de promoción y educación en derechos humanos, con el fin de generar conciencia y sensibilización en la población.

La Personería de Bogotá ha implementado diversas estrategias para promover la humanización en la ciudad. Una de ellas es la atención y acompañamiento a víctimas de violaciones de derechos humanos, brindando asesoría legal y psicosocial para garantizar su protección y reparación. Asimismo, la Personería realiza inspecciones y vigilancias en centros de detención, hospitales, escuelas y otros espacios públicos, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los derechos de las personas.

Además de su función de control y vigilancia, la Personería de Bogotá también trabaja en la prevención de violaciones de derechos humanos. A través de campañas de sensibilización y capacitación, se busca promover una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación en la sociedad. La entidad también participa activamente en la formulación de políticas públicas, con el propósito de garantizar la inclusión y participación de todos los ciudadanos en la toma de decisiones.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, aún persisten desafíos en el camino hacia una sociedad plenamente humanizada en Bogotá y en Colombia en general. La persistencia de la violencia, la desigualdad socioeconómica y la discriminación son algunos de los obstáculos que deben superarse. Además, es fundamental que se fortalezcan los mecanismos de protección de derechos humanos, se fomente la educación en valores y se promueva una mayor participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones.

Conclusiones

1. La humanización en Latinoamérica es un proceso necesario y urgente para construir una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de los derechos humanos. Requiere la participación activa de todos los actores sociales, desde los gobiernos y las instituciones públicas hasta la sociedad civil y los ciudadanos. Solo a través de la humanización podremos superar los desafíos históricos y construir un futuro más equitativo y humano para todos los latinoamericanos.

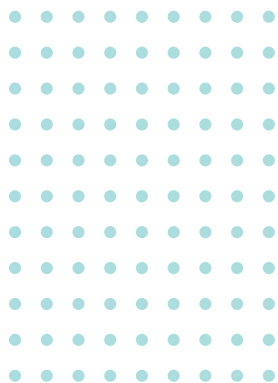
1.1 La humanización en Colombia es un proceso indispensable para superar las heridas del pasado y construir un futuro basado en la justicia y la equidad. Requiere la participación activa de toda la sociedad, así como el compromiso de las instituciones gubernamentales y la comunidad internacional. Es necesario promover la educación en valores, la inclusión social y el respeto a los derechos humanos para avanzar hacia una sociedad más empática y solidaria.

1.2 La humanización no solo implica tratar a los demás con respeto y dignidad, sino también reflexionar sobre nuestras propias acciones y comportamientos. Todos tenemos la responsabilidad de contribuir a la construcción de una Colombia más humana, donde prevalezcan el diálogo, la comprensión y la solidaridad. Juntos, podemos generar un cambio significativo y construir un país en el que todas las personas sean valoradas y respetadas en su plenitud como seres humanos.

esta entidad contribuye en generar conciencia y así garantizar el respeto por la dignidad y el bienestar de todas las personas. Sin embargo, aún se requiere un esfuerzo continuo por parte de todas las instituciones y actores sociales para lograr una sociedad plenamente humanizada en nuestro país.

FIN

La humanización en Colombia es un objetivo fundamental para construir una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de los derechos humanos. En este sentido y desde hace 130 años la Personería de Bogotá quien se denomina guardiana de sus derechos, desempeña un papel relevante en la promoción y protección de los derechos de los ciudadanos en la capital del país. A través de sus funciones de control, vigilancia, prevención y promoción,



GUARDIANES de tus DERECHOS

 Personería de Bogotá, D. C.

