

Número 1

CONVIVE

REVISTA DE LOS PROGRAMAS SOCIALES
DEL CENTRO DE ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN
DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

Noviembre
de 2019

centroarbitrajeconciliacion.com

Centro de
Arbitraje y
Conciliación

 Cámara
de Comercio
de Bogotá

Tus sueños son nuestra empresa

Convive. Revista de los programas sociales del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá

Presidente
Mónica de Greiff

Vicepresidente Ejecutiva
Martha Yaneth Veleño Quintero

Comité Editorial
Mauricio González Cuervo, Director CAC
Gustavo Piedrahita Forero, Subdirector CAC
Patricia Ricco Arias, Jefe Convivencia Estudiantil CAC
William Samacá Quiroga, Jefe Convivencia Empresarial y Comunitaria CAC
María Angélica Munar Gordillo, Jefe Gestión del Conocimiento CAC

Editores
María Angélica Munar Gordillo
Ángela Cristina Villate Moreno
Carlos Eduardo Güisa Díaz
Susana Cárdenas Serna
Victor Vera Peña
David Leonardo Rojas Silva

Diseño de portada: Cámara de Comercio de Bogotá – Gerencia de Asuntos Corporativos

Edición: 01

Mes: Noviembre

Año: 2019

Ciudad: Bogotá D.C.

Periodicidad: Anual

Editor: Cámara de Comercio de Bogotá – Centro de Arbitraje y Conciliación

Versión: Digital

Imágenes: Tomadas de Unsplash.com y Pixabay.com

Tamaño: Estándar en proporción digital

Formato: .PDF

El contenido de los artículos es de exclusiva responsabilidad de los autores. Los textos pueden reproducirse total o parcialmente citando la fuente.

ISSN: 2711-0451 “En línea”

Para sus colaboraciones dirigirse a: Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá Calle 76 No. 11-52 Bogotá D.C., Colombia

Tel: 5941000 ext. 2316

Correo electrónico: maria.munar@ccb.org.co

CONVIVE

Número 1



PRESENTACIÓN

El Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá lanza con esta edición su revista *Convive* que reúne contenido de los programas sociales del Centro y que, junto con Arbitrio y Conciliemos, otras dos publicaciones de la Entidad, contribuye a la consolidación académica de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Las revistas abordan las temáticas, novedades y problemáticas de cada uno de los mecanismos alternativos. *Convive*, en particular, aborda los asuntos relacionados con la convivencia empresarial, comunitaria y estudiantil, escenarios en los que el CAC ha trabajado durante más de 20 años y en los cuáles ha podido aportar a la sana convivencia a través de la conciliación en equidad, la mediación escolar y los comités de convivencia empresarial.

Convive pretende visibilizar las perspectivas y el futuro de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) en el ámbito social y promover debates sobre la necesidad de construir entornos de convivencia pacífica en la escuela, la comunidad y la empresa. Por eso, ha invitado a participar a variados expositores, quienes, desde una perspectiva multidisciplinaria, le permitirán al lector complementar su visión.

Los lectores de *Convive* encontrarán en ella una apuesta interesante, tendiente a abordar discusiones de actualidad, será un espacio para que los académicos, conciliadores, mediadores, instituciones, decisores de política pública, usuarios de los MASC y todos aquellos interesados, canalicen a través de un medio especializado sus opiniones, análisis, crónicas, estudios de caso y comentarios legislativos o de sentencias.

Convive es una revista digital anual de libre acceso dirigida a la comunidad educativa, a los conciliadores en equidad, miembros de los comités de convivencia, usuarios de los MASC en el ámbito de lo social, estudiantes de pregrado y posgrado, profesionales y, en general, a quienes tengan un interés por estos temas.

Como los lectores son de diversas esferas, los contenidos de *Convive* tendrán un enfoque plural, multicultural e inclusivo. Su intención es atrapar a mediadores escolares y conciliadores en equidad, jóvenes estudiantes y usuarios adultos mayores, entidades del orden nacional, pero también territorial, grandes organizaciones sociales, así como pequeñas coaliciones comunitarias y empresarios de todos los sectores.

Para la CCB la premisa de *Convive* es la coexistencia, el diálogo abierto y respetuoso, la construcción conjunta y la resignificación del abordaje del conflicto, por eso esperamos que nuestros lectores hagan parte de esta iniciativa y nos acompañen en cada publicación.

**Centro de Arbitraje y Conciliación
Cámara de Comercio de Bogotá**





Artículos



EL CONFLICTO Y SU ATENCIÓN POR LAS COMUNIDADES

Mauricio González Cuervo

Abogado de la Universidad del Rosario con posgrado en Economía de la Universidad de Los Andes. Magistrado y Presidente de la Corte Constitucional de Colombia, Secretario Jurídico de la Presidencia de la República, Director de la Corporación Excelencia en la Justicia, actual Director del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá.



EL PROGRAMA HERMES Y SU ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE LA NORMATIVIDAD DE CONVIVENCIA ESCOLAR

Leonel Manzano Neira

Licenciado en Ciencias Sociales de la Universidad Pedagógica Nacional y Abogado de la Universidad Libre. Magister en Defensa de los DDHH y el DIH de la Universidad Santo Tomás, especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Sergio Arboleda. Conciliador en Derecho de la Cámara de Comercio de Bogotá y consultor del programa de Convivencia Estudiantil "Hermes". Docente Universitario y escolar con una trayectoria de 30 años.



ESPACIOS Y HERRAMIENTAS PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA EN BOGOTÁ Y SU REGIÓN

Patricia González Ávila

Comunicadora social y abogada, con maestría en planeación urbana y regional. Vicepresidente de Articulación Público Privada de la Cámara de Comercio de Bogotá. Ha trabajado en el campo de la responsabilidad social y valor compartido, el fortalecimiento empresarial y la gestión pública de la misma entidad. También se ha desempeñado en el sector público como Secretaria de Movilidad, Secretaria Privada de la Alcaldía Mayor, Alcaldesa Mayor de Bogotá encargada, entre otros cargos.



JUSTICIA Y LIDERAZGO COMUNITARIO EN ÁREAS DE FRONTERA: CASO URABÁ

Luis Alberto Galeano Escucha

Administrador Público de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP e Historiador de la Universidad Nacional de Colombia. Magister en Derecho Ambiental y Políticas Públicas de la Universidad Federal do Amapá (Brasil) como becario de la Organización de Estados Americanos-OEA, doctorando en Historia de la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Docente-investigador, director del grupo de Investigación Raíces y Territorio de la ESAP. Consultor en temas de conflicto, criminalidad, electoral y sistemas de justicia comunitaria.



Artículos



UNA RESPUESTA INTEGRAL AL CONFLICTO ESCOLAR

Patricia Ricco Arias

Antropóloga de la Universidad Nacional de Colombia, Magister en Fundamentos y Organización Pedagógica y especialista en relaciones internacionales. Jefe del Programa para la Convivencia Estudiantil “Hermes” del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá. Docente universitaria y autora de cartillas metodológicas para la implementación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en el ámbito estudiantil. Miembro de la base de consultores del Banco de Interamericano de Desarrollo BID y asesora en el programa “Pedagogía para la Paz y Resolución de Conflictos” USAID/REDUNIPA/CONFECÁMARAS.



NOTAS DE CAMPO ACERCA DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN CONCILIACIÓN E EQUIDAD

William Samacá Quiroga

Sociólogo de la Universidad Cooperativa de Colombia. Actualmente se desempeña como Jefe del programa de Convivencia Empresarial y Comunitaria del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá.



EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LIDERAZGO PARA RECTORES EN LA CONVIVENCIA Y EL AMBIENTE ESCOLAR

Andrea Escobar Vila

Psicóloga con énfasis en Mercadeo Estratégico. Actual directora ejecutiva de la Fundación Empresarios por la Educación. Ha trabajado durante los últimos 15 años por y para que la educación sea la prioridad en nuestra sociedad. Dirigió Semana Educación, el primer medio especializado en educación en Colombia y lideró la Cumbre Líderes por la Educación, la cual se consolidó como el espacio de conversación y reflexión sobre educación más importante del país.



COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL Y SU PERSPECTIVA FRENTE AL CONVENIO 190 DE LA OIT

Mónica Patricia Rodríguez Ronderos

Abogada especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales de la Universidad Externado de Colombia; Magister en RRHH y Administración de Empresas de la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente consultora en el sector privado en temas de Derecho Laboral, miembro de la lista de Conciliadores del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá, docente universitaria y capacitadora en el programa de convivencia empresarial de la CCB.



Artículos



LA JUSTICIA COMUNITARIA. RETOS Y POSIBILIDADES

Gustavo Andrés Piedrahita Forero

Abogado de la Universidad de La Sabana, especialista en Derecho Ambiental de la Universidad del Rosario y en Derecho Comercial y Financiero de la Universidad Sergio Arboleda. Magister en Derecho con énfasis en Derecho Mercantil. Director de Asesoría Jurídica y Defensa Judicial de la Cámara de Comercio de Bogotá, actual Subdirector del Centro de Arbitraje y Conciliación de la misma entidad.

Entrevistas

POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO ESCOLAR

María Victoria Angulo González

Economista social de la Universidad de Los Andes. Magister en Desarrollo Económico de la misma universidad y en Análisis Económico Aplicado de la Universidad de Pompeu Fabra de Barcelona, España. Cuenta con más de 20 años de experiencia laboral en materia de política social, con especial énfasis en educación; 15 años en el sector público colombiano en entidades como el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio de Desarrollo y el Ministerio de Educación Nacional, en donde se desempeñó como Directora de Fomento a la Educación Superior y Subdirectora de Apoyo a las Instituciones. Ocupó el cargo de Directora Ejecutiva de la Fundación Empresarios por la Educación y posteriormente de Secretaria de Educación del Distrito de Bogotá. Actualmente es la Ministra de Educación.

POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN EN EQUIDAD

Margarita Cabello Blanco

Abogada de la Corporación Universitaria de la Costa. Especialista en Derecho de Familia de la Universidad Autónoma de Bucaramanga y Especialista en Derecho Procesal Civil de las universidades, Externado de Colombia y de Cartagena. Se ha desempeñado como Juez Penal Municipal, Juez de menores y civil, Magistrada del Tribunal Superior de Barranquilla y fue presidenta de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia. También, ha sido procuradora delegada de la sala disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación y ha ejercido como docente por más de 20 años en reconocidas universidades y escuelas de formación jurídica. Actualmente es la Ministra de Justicia y del Derecho.





Entrevistas

HISTORIA DEL CONFLICTO Y SU REFLEJO EN LAS ESCUELAS

Diana Uribe



Filósofa de la Universidad de Los Andes. Directora del podcast dianauribe.fm y por más de 18 años la voz del programa radial de “La Historia del Mundo” de Caracol Radio. Conferencista y escritora en temas relacionados con la historia. Analista internacional y directora de expediciones de tipo cultural e histórico por varios países del mundo. En su recorrido como docente y conferencista ha sido reconocida como Miembro Honorario de la Academia de Historia de Norte de Santander; ganadora del Premio Online 2019 como influencer favorita en educación; en el 2016 fue galardonada con el Premio Distrital Benkos Biohó en conmemoración del Día Nacional de la Afrocolombianidad, por su aporte a la movilización y reivindicación de los derechos del pueblo negro afrocolombiano; en 2011 fue galardonada con los premios al mejor colombiano y al Gusi Peace Prize en Filipinas, por su trabajo de difusión de la tolerancia en la radio y, en el 2002 fue ganadora del premio Simón Bolívar de Periodismo por mejor emisión cultural en la radio.

Novedades CAC



- **NOVEDADES DEL PROGRAMA DE CONVIVENCIA ESTUDIANTIL**
- **NOVEDADES DEL PROGRAMA DE CONVIVENCIA COMUNITARIA Y EMPRESARIAL**
- **ESTADÍSTICAS DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL CENTRO DE ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ**

Ventanilla del lector

- **ESPACIO PARA LOS LECTORES DE CONVIVE**



EL CONFLICTO Y SU ATENCIÓN POR LAS COMUNIDADES

Mauricio González Cuervo

La resolución de conflictos jurídicos y sociales no es, ni puede ser monopolio del Estado. Si bien la sociedad confía a su poder público la resolución de controversias relevantes, a través de su poder judicial, también le entrega a los propios actores sociales la posibilidad de desatarlos con su participación activa. Es en este campo donde se despliegan los MASC, ya heterocompositivos o autocompositivos, como modalidades complementarias, alternativas o sustitutivas de la función judicial a cargo de jueces y magistrados.

Los mecanismos alternativos responden a criterios de necesidad y de bondad: de necesidad, por cuanto es imposible que la totalidad de las constantes e infinitas relaciones de interés desavenidas puedan ser atendidas a través de los procesos judiciales, lo cual hace indispensable la concurrencia de figuras como el arreglo directo, la mediación, la conciliación en derecho, la conciliación en equidad, la amigable composición y el arbitraje; de bondad, dado que nada resulta más recomendable que el involucramiento de las partes de una disputa en su resolución, para efectos del empoderamiento del ciudadano en el gobierno y defensa de sus propios derechos para la construcción y restauración del tejido social.

La equidad, como criterio fundamentador de actuaciones y decisiones de solución de controversias no es extraña a nuestra cultura jurídica y social. De una parte, la propia Constitución Política de Colombia en el artículo 116 legitima jurídicamente el juicio de equidad en los laudos arbitrales. También nuestro sistema legal permite que los jueces de paz impartan justicia comunitaria a través de fallos en equidad. De ahí que la figura, legalmente regulada de tiempo atrás, de la conciliación en equidad, tiene vasos comunicantes con otras figuras no judiciales o alternativas de resolución de conflictos.



La conciliación en equidad tiene un potencial enorme. Su adopción, promoción y aplicación en las comunidades urbanas y rurales de Colombia podría ser decisiva para el cumplimiento de los fines constitucionales consistentes en consolidar la convivencia pacífica y la paz en todo el territorio nacional. Es sabido que el acelerado proceso migratorio que registró Colombia desde mediados del siglo pasado, sorprendió al Estado con unas instituciones no preparadas para la atención de la conflictividad de grupos poblacionales que fueron engrosando las periferias de nuestras principales ciudades; la oferta judicial no respondió a la misma velocidad que la demanda de arreglo de conflictos a cargo de los nuevos ciudadanos urbanos y de su descendencia. Del mismo modo, los conflictos rurales relacionados con la tierra, el trabajo o la demanda de bienes y servicios públicos tampoco encontraron satisfacción suficiente y oportuna. Ante la dificultad y lentitud del aparato estatal para proveer servicios de justicia formal, los mecanismos de justicia comunitaria como la conciliación en equidad pueden constituirse en una solución, o al menos una primera instancia accesible, célere y participativa de resolución de controversias. Esa es la apuesta que, dentro de los límites de sus posibilidades, la Cámara de Comercio de Bogotá y su Centro de Arbitraje y Conciliación vienen haciendo desde hace varias décadas.

La equidad, como criterio fundamentador de actuaciones y decisiones de solución de controversias no es extraña a nuestra cultura jurídica y social. De una parte, la propia Constitución Política de Colombia en el artículo 116 legitima jurídicamente el juicio de equidad en los laudos arbitrales. También nuestro sistema legal permite que los jueces de paz impartan justicia comunitaria a través de fallos en equidad.

En la misma línea, el Centro de Arbitraje y Conciliación ofrece a la comunidad su programa de convivencia estudiantil *Hermes*. Esta iniciativa motiva en los jóvenes la construcción de una cultura de paz a través de la implementación de formas amigables de solución de los conflictos propios de la escuela; incorpora metodologías adecuadas a las edades y necesidades de quienes intervienen, de ahí que vincule tanto a los

estudiantes como a los docentes, directivos y madres y padres de familia. El objetivo es que la comunidad estudiantil reconozca las situaciones de conflicto, que resultan sustancialmente diversas respecto de las que habitualmente se atienden a través del sistema formal o alternativo de justicia, y adopten fórmulas de solución basadas, en esencia, en la construcción de acuerdos que propicien el desarrollo íntegro de nuestros jóvenes.

Este primer número de la revista *Convive* representa una apuesta del Centro de Arbitraje y Conciliación para consolidar el debate académico en torno a los mecanismos alternativos de solución de controversias en el ámbito social especialmente dirigido a los conciliadores en equidad, los actores de la justicia comunitaria, la comunidad estudiantil y los empresarios interesados en fortalecer la convivencia al interior de sus organizaciones.

Ante la dificultad y lentitud del aparato estatal para proveer servicios de justicia formal, los mecanismos de justicia comunitaria como la conciliación en equidad pueden constituirse en una solución, o al menos una primera instancia accesible, célere y participativa de resolución de controversias.





EL PROGRAMA HERMES Y SU ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE LA NORMATIVIDAD DE CONVIVENCIA ESCOLAR

Leonel Manzano Neira

Resumen

Al realizar estas reflexiones del programa de convivencia escolar en cumplimiento de la normatividad actual, se reconoce que desde la promulgación de la Constitución Política Nacional del 91 hasta la ley 1620 de 2013 el programa viene cumpliendo con anticipación un sinnúmero de objetivos que ambas normatividades traen, como es el transformar la visión del conflicto como una oportunidad pedagógica, fomentar el diálogo y la conciliación como una manera adecuada de atender la conflictividad escolar, igualmente se ha planteado la participación de los menores como Conciliadores Escolares, al reconocerlos como sujetos de derechos, el realizar educación en derechos humanos al intervenir integralmente el conflicto por medio de la RAI (Ruta de Atención Integral), hacer las inclusiones respectivas en el Manual de Convivencia y formar a los docentes y directivos en MASC (Métodos Alternativos para la solución del conflicto), todo esto con el fin de mitigar el conflicto y la violencia escolar.

El programa HERMES es una apuesta que desde hace varios años viene adelantando ininterrumpidamente el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá, con la intención de mejorar la calidad de vida de los bogotanos y de su área de influencia. Para lograr este objetivo busca transformar en la población la percepción que tiene del conflicto, su forma inadecuada de intervención, que en muchas ocasiones se hace por medio de la evasión o la agresión física, verbal o psicológica. Para tener mayor impacto y certeza, la CCB identifica el colegio (población objetivo, mayoritariamente menor de edad), y donde se aprende para la vida por su objetivo pedagógico y formativo.



Son estos niños, niñas y adolescentes, los que asisten y se reúnen para formarse en el colegio, el lugar estratégico para transformar costumbres y prácticas inadecuadas, y es allí donde se busca que el diálogo efectivo y la concertación sean la nueva costumbre, que sea la resolución pacífica de conflictos lo que acompañe su formación y que después los acompañe en su vida de adultos.

Como se sabe, los cambios de la sociedad no se logran en apuestas de corto plazo, es por esto que la CCB adelanta este proceso hace más de 15 años, así se ha podido formar un número significativo de estudiantes, como gestores del conflicto y de docentes, coordinadores, orientadores y rectores, como tutores; quienes con la asistencia del programa HERMES de la CCB han podido recomponer, resolver y restablecer el tejido social roto por medio de la conciliación escolar que adelantan los estudiantes formados, aplicado a sus compañeros conflictuados.

Desde sus inicios, el programa de resolución de conflictos en el ámbito escolar contaba con una normatividad que se mostraba, en esas fechas, muy limitada, pero esa falta de normatividad se compensaba por el grado de importancia de estas mismas. Dentro de la más destacada que se tiene, es la Constitución Política de Colombia de 1991, la que directa e indirectamente incide en un programa donde su principal protagonista es el estudiante, que se definía como el encargado de poder atender los conflictos de sus compañeros pares, por medio de un método alternativo de solución de conflictos (MASC), el cual después de un estudio sobre su adaptación al sistema educativo, se encontró que el que presentaba más condiciones de aplicabilidad pedagógica era el mecanismo de la conciliación.

Es en la Constitución donde se hallan algunos artículos que sirvieron de sustento de la propuesta pedagógica de la conciliación escolar y se destaca:

Artículo 116: Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales, conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley.

Este artículo permitió pensar que en un colegio no solo los que históricamente han atendido los conflictos por tener la tutela (Autoridad que les es conferida por la ley a un adulto para cuidar de la persona en sus intereses) si no que por la misma estructura del mecanismo alternativo no es el conciliador el que resuelve el conflicto, sino las

mismas partes conflictuadas, permitiendo a los involucrados poder tener diferentes niveles de aprendizaje, uno de ellos y muy importante; el que los menores de edad comprendan que pueden ser sujeto de su propio destino al preguntársele como cree que para él se puede superar la dificultad presentada con el otro.

Artículo 44: (...)Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

(...) Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

Artículo 45. El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral. El Estado y la sociedad garantizan la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso de la juventud. (subrayado realizado por el autor)

Estos artículos, como se explicó, sirvieron de sustento para darle un papel protagónico a los niños, niñas y adolescentes, al reconocerlos como sujeto de derechos y con una participación activa, esto permitía cumplir con la metodología ya estructurada del programa donde su sustento es de jóvenes para jóvenes.

De las primeras menciones de una Ley o Decreto en el espacio educativo de los MASC, se encuentra en la ley 115 de 1994 y su decreto reglamentario el 1860 de 1994, hoy recopilado en el Decreto 1075 de 2015; en ella se motiva el incluir en el Manual de Convivencia Escolar los procedimientos sobre los cuales se debe llevar la convivencia.

Artículo 17... numeral 5... Procedimientos para resolver con oportunidad y justicia los conflictos individuales o colectivos que se presenten entre miembros de la comunidad. Deben incluir instancias de diálogo y de conciliación. (subrayado realizado por el autor)

Con estos artículos el Estado colombiano identifica la necesidad de poder tener mecanismos alternos de atención de conflictos con una mirada diferente a lo que regularmente se venía aplicando históricamente y que seguramente muchos de los lectores recordarán. En su momento, las instituciones educativas tenían identificado una serie de comportamientos que merecían sanción y estaban contemplados en el reglamento estudiantil y a partir de la Ley 115 en el Manual de Convivencia identificando como faltas según la afectación a la comunidad, como leves, graves y gravísimas. En muchos casos este nuevo

planteamiento se quedó solo escrito en la ley ya que la aplicación de la conciliación poco se vio desarrollada en los Colegios.

Es para el año 2006 que el Congreso de la República expide la Ley 1098 denominada como el Código de la Infancia y la Adolescencia, el cual establece normas de carácter sustantivo y procesal para proteger de manera integral a los niños, niñas y adolescentes en todo el territorio nacional concretando ya algunos mandatos de la Constitución Política de 1991.

Uno de los artículos que requiere especial atención es el número tres al reconocer que los menores son Sujetos Titulares de Derechos, *Para todos los efectos de esta ley son sujetos titulares de derechos todas las personas menores de 18 años. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Código Civil, se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años de edad.*

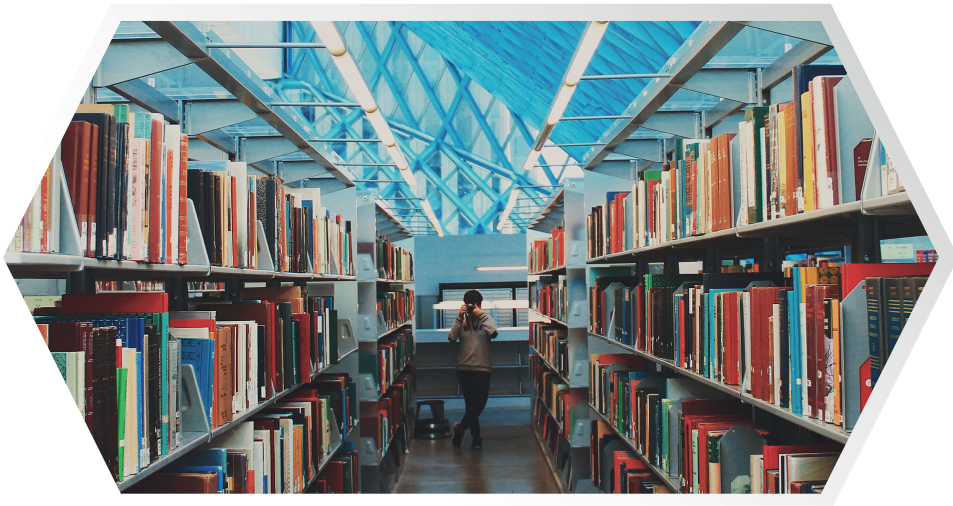
Este artículo sumado a lo preceptuado por la Constitución del 91, generó en la práctica cambios en la forma de interactuar del adulto con el menor y del padre con el hijo o también del docente con el estudiante, al transformar su papel en la sociedad en el entorno familiar y en el colegio.

Esta transformación la encontramos en igual condición en el artículo 26 de la citada ley al reconocerle el cumplimiento al debido proceso como un derecho igual a ser escuchados y sus opiniones deberán ser tomadas en cuenta. Este fue un momento trascendental en el programa ya que la metodología del programa, la participación de los menores resolviendo los conflictos de sus compañeros, la formación y el procedimiento fue asumido en los colegios como un derecho y una oportunidad de atenderlo de manera distinta, acatando lo preceptuado por esta norma incluso de manera anticipada a su promulgación.

En igual sentido el artículo 31 encajó perfectamente con la estructura del programa al resaltar la participación de los menores en el ejercicio de sus derechos y en los asuntos que sean de su interés.

En vigencia de estas normas el programa buscó poder hacer algunas transformaciones necesarias identificadas por la CCB y el programa HERMES e incluso atendiendo la solicitud de las mismas instituciones educativas.

Una de estas fue el involucrar de manera más decidida a los docentes en la formación de sus estudiantes como conciliadores escolares y una mayor presencia y participación en las jornadas de conciliación escolar para que apoyaran y sintieran el programa como objetivo de la



Institución. Para este objetivo, se estructuró un plan de formación dependiendo de la antigüedad del programa en la institución y el tiempo de vinculación del docente tutor.

Otra modificación fue brindarle al colegio una batería de conferencias relacionadas directamente con los MASC, el manejo del conflicto escolar y la propuesta de HERMES de atención del conflicto por medio de la conciliación escolar. Lo que se trabajaba con los estudiantes en formación, se compartía con el cuerpo docente para que reconociera: el quehacer de la atención de un conflicto desde su concepción; la aplicación de la normatividad al interior del colegio, en cumplimiento del procedimiento previsto en la Ley 115 de 1994 -Ley general de educación-; la Ley 1098 Código de la Infancia y la Adolescencia; recibiera formación en MASC, así como el paso a paso de la intervención por medio de la conciliación escolar (adaptación pedagógica de la conciliación de los adultos al colegio), estructuras que ya existían para los estudiantes, pero que con un plan de formación para docentes y directivos e incluso para padres y madres de familia, fue de muy buen recibo por las instituciones educativas.

A su vez, por insistencia de la comunidad educativa y el programa, al ver que se necesitaba poder contribuir en una atención más integral del colegio, se estructura algo que se denominó el componente de *facilitación de convivencia*.

¿Porque más integral? El programa requería atender diferentes estamentos del colegio y no quedar centrado solo en el de estudiantes para estudiantes ya que como indicaban algunos docentes *los que tienen más conflictos en el colegio son los docentes y éstos con otros miembros de la comunidad*. Este componente buscó de manera pedagógica poder superar las dificultades, partiendo de la importancia del ser humano más que el conflicto y de manera voluntaria poder facultar los conflictuados para que un tercero, ejerciendo como facilitador, permitiera tener una charla efectiva, donde el diálogo y el respeto pueda contribuir en la superación de los diferentes problemas con los que se alimenta el conflicto.

Facilitadores de convivencia es la concreción de la atención de conflictos que se presenten en el colegio y que requieren una atención especial. Es la posibilidad de que un tercero externo, neutral y calificado pueda mejorar el clima laboral y escolar atendiendo diferentes conflictos de carácter interpersonal y que afectan el normal desarrollo de la institución.

Los conflictos que se atienden con el componente son de muy diversas poblaciones, los resultados positivos arrojan un volumen de acuerdos y de cumplimiento de más del 90%. Las modalidades de conflicto en cuanto a la población atendida son de docente - docente, estudiante- estudiante (donde el colegio ya atendió y no identificó transformación o que esperan que un agente externo les pueda contribuir en su superación), docente - estudiante, docente - directivo, docente - padre o madre de familia, curso - docente, entre acudientes, docentes de primaria - docentes de bachillerato, docentes de la jornada de la mañana- docentes de la jornada de la tarde, docentes- rector, entre orientadores o entre coordinadores, entre dos colegios y los conflictos suscitados entre los estudiantes.

El escenario educativo no es que tenga más conflictos que otro tipo de organizaciones, pero lo que sí se identifica y hay que resaltar es la vocación de enseñanza de la comunidad educativa de poder querer enseñar con el ejemplo, donde se ha podido tener intervenciones tan disímiles como las anteriormente enumeradas. Ver la facilidad de un adulto docente directivo o incluso acudiente, desarrollar una charla efectiva con un menor o entre ellos en búsqueda de la superación de conflicto es algo que hay que destacar.

Contando con todas estas modalidades de atención de la institución educativa por parte del programa HERMES, se expide la ley 1620 de 2013 conocida como *Ley de Convivencia Escolar*. Esto generó toda una expectativa por ver qué tipo de manejo del conflicto y de intervención podría generar el programa y qué tanto se tendría que transformar, modificar o quitar por no responder a la normatividad expedida por el Congreso de la República.

Al mirar la ley, se atiende específicamente tres temas: primero, la convivencia escolar; segundo, los derechos humanos y tercero, la prevención y mitigación de la violencia escolar. Evaluado el programa se reconoce que en los tres está contribuyendo de manera específica con los objetivos, ya que la conciliación escolar como principal eje de trabajo del programa, al formar un grupo de estudiantes que con sus intervenciones multiplican la concertación como escenario de atención de estudiantes para estudiantes, es además la forma ideal de hacer ejercicio en derechos humanos poniendo en práctica la formación como conciliadores y haciendo conciliación donde los conflictuados puedan reconocer al otro, en sus necesidades, sentirse y pensarse además



de poder definir acuerdos que sean viables para las dos partes, que se reconozcan como sujetos de derechos y como sujetos de su propio destino.

El programa así responde desde su estructura metodológica, en aportar conocimientos y fomentar habilidades para el manejo adecuado del conflicto.

El artículo dos de la Ley de Convivencia Escolar define uno de los temas de mayor conflictividad: el del acoso escolar o bullying. Una de sus definiciones más importantes da pie a la atención de la conflictividad interpersonal y la plantea como preventiva, para evitar que el conflicto pueda escalar o se den manifestaciones de violencia.

La Ley 1890 de 2006, define los objetivos e identifica la corresponsabilidad de los individuos las instituciones educativas la familia la sociedad y el Estado en la protección y restablecimiento de los derechos. La CCB como entidad privada se enmarca dentro de la sociedad y dentro de sus propósitos de función social se propone como empresa y responde incluso desde antes de la promulgación de estas dos leyes a los objetivos que luego se van desarrollando.

En el artículo cuarto, numeral 6, plantea como objetivo *Identificar y fomentar mecanismos y estrategias de mitigación de todas aquellas situaciones y conductas generadoras de situaciones de violencia escolar. La interacción de los programas de la CCB en las instituciones escolares, permitió ver con complacencia cómo se está respondiendo incluso de manera anticipada con los objetivos esperados por las normas, así se ve en la presentación de resultados de las jornadas de conciliación al informe de final de año: puede contribuir en la identificación de conductas y con el apoyo del programa las estrategias de mitigación ya adelantados en algunos colegios con la articulación con el comité de convivencia.*

Con el artículo cinco, numeral primero, se ratifica algo ya requerido por el Código de la Infancia y Adolescencia en su artículo 31 y es la garantía de la participación de los niños, niñas y adolescentes, pero como se vio dentro de este sistema así ya está estructurado en el programa *HERMES* y también los colegios vieron la importancia que sus estudiantes intervinieran de una manera más real y concreta.

En el desarrollo de la presente ley, *HERMES* ha tenido la oportunidad de participar en algunos comités

municipales de convivencia escolar en los cuales, municipios de la jurisdicción de la CCB, reconocen de su gestión como referente.

En el artículo 13, numeral tercero se plantea: *Promover la vinculación de los establecimientos educativos a estrategias, programas y actividades de convivencia y construcción de ciudadanía que se adelanten en la región y que respondan a las necesidades de su comunidad educativa* Con este artículo la ley 1620 de 2013 le da sustento normativo a la presencia del programa *HERMES* en los colegios y se invita a más instituciones que identifican el programa como un apoyo y acompañamiento en la convivencia escolar.

El escenario educativo no es que tenga más conflictos que otro tipo de organizaciones, pero lo que sí se identifica y hay que resaltar es la vocación de enseñanza de la comunidad educativa de poder querer enseñar con el ejemplo, donde se ha podido tener intervenciones tan disímiles como las anteriormente enumeradas. Ver la facilidad de un adulto docente directivo o incluso acudiente, desarrollar una charla efectiva con un menor o entre ellos en búsqueda de la superación de conflicto es algo que hay que destacar.

En el mismo artículo, numeral cuatro, se establece: *Convocar a un espacio de conciliación para la resolución de situaciones conflictivas que afecten la convivencia escolar.* Es un numeral muy importante que destaca la conciliación como el mecanismo alternativo que busca atender de manera distinta los conflictos escolares y reafirma la presencia de CCB MASC educativo y *HERMES* en los Colegios.

En un aparte del numeral primero del artículo 15 de esta ley, se definen algunas responsabilidades: se hará a través de proyectos pedagógicos de carácter obligatorio, de conformidad con el artículo 14 de la Ley General de Educación, como parte de los Proyectos Educativos Institucionales – PEI– o de los Proyectos Educativos Comunitarios –PEC–, según el caso. Este llamado a la Ley 115 de 1994 hace referencia a impartir nociones básicas sobre jurisdicción de paz y mecanismos alternativos de solución de conflictos, entre otras responsabilidades.

El programa *HERMES* con sus transformaciones en el transcurrir del tiempo y respondiendo a las distintas normatividades con la expedición de la ley 1620 de 2013 y su ruta de atención integral (RAI) de promoción, prevención, atención y seguimiento actúa en estos cuatro componentes, en las situaciones tipo uno definidas por la ley como

aquellos comportamientos inadecuados, esporádicos y que no generan daño a la salud; se realiza promoción con alianzas con los colegios, prevención al participar en la formación continua de estudiantes, docentes y algunos padres de familia de la institución, se desarrollan líneas de atención de la comunidad educativa con conciliación escolar y facilitación de convivencia y el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos pactados por las partes.

HERMES ha fijado su empeño en responder plenamente frente a la ley, al asumir el conflicto como una oportunidad pedagógica en la que están presentes el diálogo efectivo, la concertación, la definición de acuerdos, el reconocimiento por el otro, el reconocimiento de la diferencia. El programa permite que los estudiantes identifiquen la concertación como una medida válida para atender sus conflictos, una forma distinta a la evasión o la confrontación inadecuada por medio de la agresión y la violencia; además, como sujetos activos de derechos, vean en la conciliación escolar y los MASC una manera adecuada, motivante y efectiva para resolver diferencias y puedan hacerlos vivenciales en sus familias, comunidades y en sus vidas como adultos.

Algo que está el programa definiendo es cómo hacer para que cada momento de la conciliación, la formación y la intervención, sean una realidad en todos los estamentos de la comunidad, en todos los cursos, en todas las jornadas y en todas las sedes, ya que se identifica una debilidad por las dificultades en la multiplicación del programa en algunas instituciones como se presenta en la práctica.

Otra tarea pendiente es el poder estructurar la formación de los docentes como mediadores escolares, como lo define al artículo veinte, que le concede en el manual de convivencia al docente el rol de mediador y orientador, ya que los docentes que participan en el programa denominados tutores, son unos actores muy importantes, pero enfocados en la gestión de los estudiantes conciliadores y hace falta ese nivel de formación en la figura de la mediación y los límites y alcances que ésta tiene.

Estos resultados son de orgullo para el Centro de Arbitraje y Conciliación, para los que participan en el programa para la acertada dirección de la Dra. Patricia Ricco Arias y de un equipo profesional de alto nivel que realiza su gestión con carisma, dando lo mejor de cada

uno con el apoyo de los Colegios, con sus Estudiantes, Docentes, Coordinadores, Orientadores, Rectores que permiten que esta apuesta de la CCB de transformar una costumbre de atención inadecuada del conflicto, por escenarios de paz y reconciliación.

HERMES ha fijado su empeño en responder plenamente frente a la ley, al asumir el conflicto como una oportunidad pedagógica en la que están presentes el diálogo efectivo, la concertación, la definición de acuerdos, el reconocimiento por el otro, el reconocimiento de la diferencia. El programa permite que los estudiantes identifiquen la concertación como una medida válida para atender sus conflictos, una forma distinta a la evasión o la confrontación inadecuada por medio de la agresión y la violencia; además, como sujetos activos de derechos, vean en la conciliación escolar y los MASC una manera adecuada, motivante y efectiva para resolver diferencias y puedan hacerlos vivenciales en sus familias, comunidades y en sus vidas como adultos.





ESPACIOS Y HERRAMIENTAS PARA FORTALECER LA CONVIVENCIA EN BOGOTÁ Y SU REGIÓN

Patricia González Ávila

La Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), como entidad comprometida con la consolidación de una Bogotá-Región próspera y sostenible, trabaja por el desarrollo de un entorno que facilite la creación de más y mejores empresas, estimule el emprendimiento, fomente la competitividad y mejore la calidad de vida de los ciudadanos. Por lo anterior, aportar al mejoramiento de la seguridad, la convivencia, la paz y la justicia hace parte de nuestra gestión.

Instituciones como el Banco Mundial o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han señalado que las altas tasas de criminalidad, violencia y la presencia de fenómenos como la corrupción o el lavado de activos tienen serias consecuencias en las oportunidades de crecimiento económico por los costos que deben asumir los Estados y por la reducción de inversión en actividades productivas.

Para aportar a la transformación de estos contextos, la CCB con la generación de conocimiento especializado, a través de la realización de estudios y encuestas, busca comprender las condiciones del entorno para proponer acciones de política pública orientadas a mejorar el entorno empresarial.

Por ejemplo, a través de la Encuesta de Percepción y Victimización de Bogotá, que realiza la CCB desde hace 20 años, se identifican los delitos y contravenciones que más afectan a los ciudadanos. En la última aplicación de la Encuesta, correspondiente al segundo semestre de 2018, el 26% de los encuestados manifestó haber sido víctima de alguna contravención: el 16% de estos mencionó haber sido afectado por reuniones ruidosas de noche, el 15% por arrojar basuras en sitio público y el 10% por no recoger las heces de las mascotas. También es importante señalar que el 18% ha sido atacado o lesionado por alguien en el espacio



público, siendo éste un indicador de violencia asociado a los niveles de convivencia en la ciudad.

Los resultados de la encuesta muestran el poco conocimiento de los ciudadanos sobre el Código Nacional de Policía y Convivencia: 4 de cada 10 ciudadanos no lo conocen. De ahí que es fundamental el trabajo de mediadores sociales, conciliadores, líderes estudiantiles del programa HERMES y autoridades para difundir el conjunto de disposiciones que contiene el Código para crear un ambiente de convivencia y solución pacífica de los conflictos.

Los ciudadanos que participan en nuestras mediciones, además de reclamar acciones orientadas hacia el control y sanción de los delitos, demandan mayores esfuerzos por promover programas para la prevención de la violencia juvenil y el consumo de drogas.

Es por ello que la CCB desarrolló el proyecto En la Juega, iniciativa conjunta con la Fundación FC Barcelona y la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, que tiene como objetivo prevenir la violencia juvenil a través de una metodología que integra componentes deportivos, psicológicos y matemáticos. Durante el 2019, han participado 1.350 niños, niñas y jóvenes de las localidades de Suba, Ciudad Bolívar, Los Mártires, San Cristóbal, Bosa, Kennedy y Engativá.

De otro lado, a través de las encuestas de Gobernanza, Cultura Ciudadana y el Índice de Capital Social, que realizamos con varios aliados, hemos analizado la capacidad de los ciudadanos de trabajar con otros, así como la confianza entre ellos y con las instituciones, lo que nos indica que debemos reforzar los esfuerzos para promover la participación, la cultura ciudadana y la corresponsabilidad, acciones que contribuirán, sin duda, a contar con ambientes más propicios para la convivencia.

Otro aspecto fundamental es la promoción de la convivencia y la estabilización de los territorios en los que hubo conflicto. Según la Encuesta Nacional de Empresas y Paz 2018, realizada por la Cámara de Comercio, el 81% de los empresarios considera que el sector privado debe vincularse al desarrollo de territorios en paz.

En este sentido, hemos promovido la Agenda Empresarial para la Construcción de Paz y el Desarrollo Sostenible, con el liderazgo de nueve organizaciones empresariales¹, cuyo propósito es desarrollar conjuntamente la Agenda 2030 e

impulsar procesos de desarrollo territorial en las regiones. Pusimos a disposición de los empresarios herramientas como la Guía de empleabilidad de personas en proceso de reintegración desde el sector empresarial, así como la plataforma EmPaz para medir las acciones para consolidar entornos de convivencia pacífica entre las empresas y las comunidades de su entorno.

Estos programas y herramientas nos ayudan como sociedad a solucionar conflictos y diferencias desde la perspectiva de la prevención, la comunicación entre las partes y el intercambio de ideas, como un impulso a la convivencia desde la Cámara de Comercio de Bogotá, con el fin de mejorar el entorno empresarial de Bogotá y la Región.

La Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), como entidad comprometida con la consolidación de una Bogotá-Región próspera y sostenible, trabaja por el desarrollo de un entorno que facilite la creación de más y mejores empresas, estimule el emprendimiento, fomente la competitividad y mejore la calidad de vida de los ciudadanos.



¹ Cámara de Comercio de Bogotá, ProAntioquia, Fundación Ideas para la Paz, Asociación de Fundaciones Empresariales, Fundación para el Desarrollo Integral del Pacífico - ProPacífico, Reconciliación Colombia, ProBarranquilla y Confecámaras y el Pacto Global Colombia.



JUSTICIA Y LIDERAZGO COMUNITARIO EN ÁREAS DE FRONTERA: CASO URABÁ

Luis Alberto Galeano Escucha

Escucha los comentarios de este artículo por parte del autor haciendo clic [aquí](#)



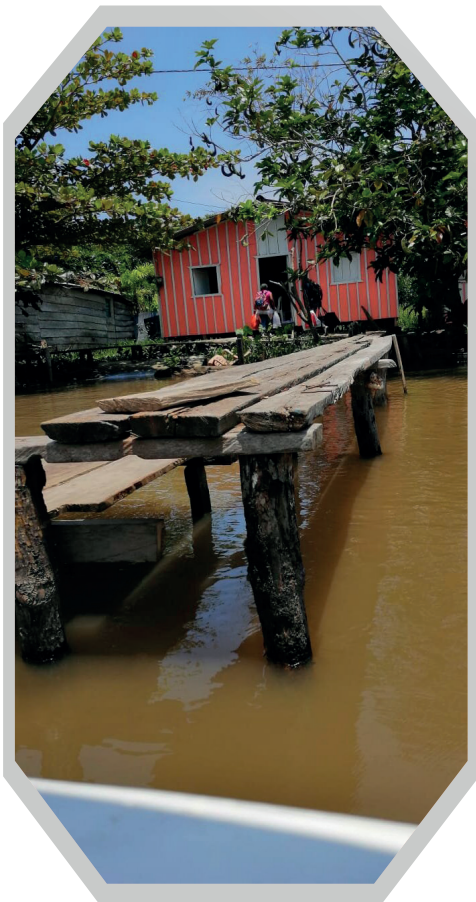
Resumen

Este trabajo, resultado del proceso de un proyecto de investigación, cuya metodología es descriptiva y analítica, tiene como objetivo presentar la operación de la justicia comunitaria en la región de Urabá como territorio de frontera, exhibiendo como ha logrado ser una forma de resistencia y sobrevivencia. La pregunta que guía este escrito es: ¿De qué manera se desarrolla la justicia y el liderazgo comunitario en áreas de frontera como el Urabá? Se plantea: primero, describir el contexto territorial; segundo, el desarrollo de la justicia comunitaria; tercero, balance conclusivo que muestra la subsistencia de justicias comunitarias gracias a fenómenos de autogestión.

Introducción

Colombia ha desarrollado en los últimos treinta años un proceso de justicias comunitarias que ha contribuido al sistema de justicia que no ha logrado una efectividad y mucho menos una legitimidad por parte de la población. Por este motivo las justicias comunitarias, que se componen de las comunales desarrolladas por las Juntas de Acción Comunal de carácter local; las étnicas y tradicionales para el caso de las comunidades indígenas y las afrocolombianas, ha sido en algunos casos el único medio de acceso al derecho y al servicio de justicia que para estas comunidades es lejano, extraño y poco eficiente. Por lo tanto, la justicia comunitaria es la forma de gestión de conflictos en territorios alejados y dispersos como son las áreas de frontera, y específicamente para el caso que tratará este escrito: la región del Urabá.

Esta región ubicada en la llamada mejor esquina de América es un lugar donde el conflicto armado ha generado fuertes estragos y una fuerte desigualdad y pobreza. Por su condición de salida y entrada de todo



tipo de mercancías, legales e ilegales, y su situación de frontera con la República de Panamá ha incidido en una fuerte debilidad del Estado, índices de corrupción elevados y una baja y no eficiente prestación de bienes y servicios públicos. A su vez, la presencia de grupos armados ilegales ha incidido en la desarticulación del tejido social, pero al mismo tiempo, resistencias de comunidades que aun en medio de la violencia han logrado salvaguardar aspectos de su cultura y de su identidad. Justamente su lucha y sobrevivencia se ha manifestado en la justicia comunitaria que ha servido de herramienta de supervivencia en escenarios complejos.

En estas condiciones, este escrito tiene por objetivo identificar la operación de la justicia comunitaria en este territorio de frontera y cómo ha logrado ser una forma de resistencia y sobrevivencia. Por ello, la pregunta que guía este escrito es: ¿De qué manera se desarrolla la justicia y el liderazgo comunitario en áreas de frontera como el Darién? para el desarrollo de este trabajo se plantea describir en un primer lugar el contexto del Urabá, segundo, el desarrollo de la justicia comunitaria, para culminar con un balance. Teniendo en cuenta esto, el documento ha sido fruto del trabajo de investigación del grupo Raíces y Territorio de la ESAP entre los años 2018 y 2019, por lo tanto, este se constituye en un esbozo general de los resultados de la investigación que ha usado la metodología de acción Investigación-acción participativa, que contó con la colaboración de la estudiante y auxiliar de investigación Mellany Ortiz López.

Contexto

La región del Urabá se encuentra localizada en la parte noroccidental de Colombia, siendo zona fronteriza con Panamá, según los lugareños, se le considera como la "mejor esquina de América". El Urabá se compone por tres departamentos: Antioquia (once municipios), Chocó (cuatro municipios) y Córdoba (dos municipios) y cuenta con una población aproximada de seiscientos mil habitantes, entre los cuales se observan comunidades indígenas, afrodescendientes y mestizos, demostrado de esta manera su carácter interétnico; cuyos procesos de poblamiento son el resultado de resistencias e implantaciones de sistemas productivos asociados a la agroindustria del banano.

Geográficamente esta se destaca el carácter geoestratégico por sus características espaciales. En primer lugar, la salida al Mar Caribe, gracias al Golfo de Urabá, además de ser corredor de movilidad entre

Panamá y Colombia, de esta manera, en el Urabá confluyen elementos territoriales andinos, caribeños e inclusive pacíficos, este último, por ser parte de la ecoregión del Chocó biogeográfico, cuyo factor determinante es la salida al Océano Pacífico. Esta confluencia geográfica genera una amplia oferta ambiental y despierta intereses de orden político, económico y social.

Por sus especiales condiciones geográficas, desde la alta colonia, se generaron proyectos que buscaban establecer dominios territoriales por parte de los Españoles, como fue el caso de la primera ciudad funda en territorio continental en 1510: Santa María la Antigua del Darién, sin embargo, esta empresa fracasó treinta años después de su fundación por los ataques indígenas y las frecuentes inundaciones. Este espacio quedó fuera de las lógicas coloniales e incluso republicanas y fue objeto de renovados intereses en la década de los años treinta del siglo XX, cuando la producción de banano pasó de Santa Marta hacia el Urabá (Ramírez Tobón, 1997), que promovió colonizaciones, organizaciones sociales y pugnacidad territorial.

Desde la colonia, se ha observado que el territorio ha sido funcional a espacios de la ilegalidad, explicada por su estratégica localización, de esta manera, desde estos periodos, el Urabá fue un lugar de entrada y salida de contrabando. Esto ha sido una constante hasta la actualidad. Con la aparición del narcotráfico, el Urabá se convirtió en un lugar funcional para esta renta ilegal a la cual, posteriormente se le sumo el oro. Sin embargo, no solo sale ilegalmente objetos físicos, también, se ha usado para la trata de personas y el paso de inmigrantes indocumentados que buscan llegar a los Estados Unidos.

Las economías ilegales sumada a la no consolidación del Estado en este territorio, ha incentivado la aparición de actores armados que en un principio tenían reivindicaciones campesinas por la tierra, como fue el caso de guerrillas de los años sesenta a principios de los noventa, inclusive apoyaron a los sindicatos del banano. Posteriormente, con la aparición de las drogas ilícitas, estos actores procuraron el control de esta renta, provocando una competencia armada cuando se gestó el proyecto paramilitar, cuyo eje de origen y expansión fue el Urabá. De esta manera, el conflicto armado colombiano golpeó con especial énfasis a los pobladores de esta región, que han sido protagonistas continuos de la violencia de finales del siglo XX e inicios del XXI.



Las masacres, los homicidios, los secuestros, el despojo de tierras, el desplazamiento forzado, la desaparición forzada, la violencia sexual, la intimidación fueron acciones constantes que ha vivido los habitantes de Urabá. Que se suma a la no entrega eficiente de bienes y servicios públicos por parte del Estado. De esta manera, el Urabá ha vivido, en los márgenes y fragilidades institucionales siendo disputada entre grupos armados ilegales, y actualmente dominada y controlada por la estructura criminal denominada Clan del Golfo, en guerras que parecen recicladas (Ronderos, 2014) y heredadas de periodos pasados, generando afectaciones al tejido social y al servicio y derecho de acceso a la justicia.

Sistema local de justicia

La fragilidad institucional del Estado y el dominio de grupos armados ilegales ha afectado la prestación y acceso al aparato judicial, que esta cooptado y deslegitimado. Por ello, es importante fortalecer los diferentes mecanismos de autogestión comunitaria de los conflictos, mediante dispositivos propios del territorio como lo son justicias étnicas, comités de convivencia y conciliación de las Juntas de Acción Comunal-JAC, gestores de convivencia, entre otros, con el propósito de evitar un escalamiento del conflicto y se afiance la convivencia y los procesos de justicia comunitaria en el territorio.

Conforme con el Acuerdo de Paz entre las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-FARC y el Gobierno Nacional, se estableció la implementación de un modelo sistémico de justicia en los territorios que han sufrido las secuelas del conflicto armado y de ruralidad dispersa, entre ellos el Urabá. De esta manera se busca fortalecer el Sistema Local de Justicia-SLJ, cuyo objetivo es la administración de justicia, sin embargo, por las condiciones del territorio, debe incluir enfoques de pluralismo jurídico, siendo de esta forma importante los sistemas de justicia comunitaria.

Colombia ha desarrollado en los últimos treinta años un proceso de justicias comunitarias que ha contribuido al sistema de justicia que no ha logrado una efectividad y mucho menos una legitimidad por parte de la población. Por este motivo las justicias comunitarias, que se componen de las comunales desarrolladas por las Juntas de Acción Comunal de carácter local; las étnicas y tradicionales para el caso de las comunidades indígenas y las afrocolombianas, ha sido en algunos casos el único medio de acceso al derecho y al servicio de justicia que para estas comunidades es lejano, extraño y poco eficiente.



El SLJ se encuentra integrado por diferentes actores que proponen su abordaje de gestión del conflicto desde sus normatividades o elementos culturales. El SLJ se conforma de: i) la justicia propia, la cual abarca las jurisdicciones especiales indígenas y consejos comunitarios de afrodescendiente; ii) la justicia formal compuesta por jueces, fiscales, defensores públicos y procuradores; iii) la justicia administrativa municipal organizada por personeros, comisarios de familia, inspectores de policía; iv) la justicia comunitaria, compuesta por los comités de convivencia y conciliación de las JAC, centros de conciliación, conciliadores en equidad, jueces de paz, entre otras figuras según el territorio (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2017).

Bajo este contexto, la institucionalidad estatal de justicia que se encuentra en el territorio se ha gestado bajo fragilidades institucionales, por esta razón, el dominio territorial se ejerce a través de las estructuras de poder previamente existentes (González, 1998), en este caso, los grupos armados ilegales, en complacencia de la clase política y de las élites territoriales, han ejercido presencia y dominio territorial de larga duración, y se han atribuido competencias estatales, como es el caso de la administración de justicia, teniendo en cuenta que el aparato judicial formal del territorio ha sido cooptado sistemáticamente por estas organizaciones ilegales.

Las economías ilegales sumada a la no consolidación del Estado en este territorio, ha incentivado la aparición de actores armados que en un principio tenían reivindicaciones campesinas por la tierra, como fue el caso de guerrillas de los años sesenta a principios de los noventa, inclusive apoyaron a los sindicatos del banano. Posteriormente, con la aparición de las drogas ilícitas, estos actores procuraron el control de esta renta, provocando una competencia armada cuando se gestó el proyecto paramilitar, cuyo eje de origen y expansión fue el Urabá.

Lo anterior ha causado una pérdida de legitimidad de la población en la justicia formal, por lo tanto, los niveles de denuncia son bajos. Si un ciudadano desea instaurar una denuncia frente a un tema que eventualmente involucre élites, clase política o actores armados, la probabilidad de ser victimizado será alta, por lo tanto,

no es solo la falta de denuncia, se debe agregar la intimidación: fomento de silenciamiento de la comunidad.

Por este tipo de razones se puede decir que la comunidad de esta región considera que el Estado los ha abandonado y por lo tanto, no cumple con su papel constitucional. Siendo una respuesta a este tipo de fenómeno las formas de autogestión territorial, donde se incluye la justicia. Si estas comunidades y especialmente las étnicas no se organizaran estarían a la merced de actores ilegales que por medio de las armas consiguen generar controles y dominios territoriales.

Es decir, que la comunidad tiene que convivir con la presencia de los grupos ilegales, por esto, es que la justicia comunitaria se convierte en su espacio y su expresión de sobrevivencia. No se trata de ser o cometer acciones ilegales, es la necesidad de entender que si no se hacen unos pactos implícitos y explícitos entre las comunidades y los actores ilegales, seguramente, los primeros serían sujetos de todo tipo de victimización, como ya lo han sido.

Los mayores conflictos que se identifican en esta región son principalmente por la pertenencia de la tierra, despojos, rentas ilegales, violencia sexual, reclutamiento de menores de edad, entre otros (FIP, 2016). A su vez los conflictos de convivencia están dados por los intrafamiliares, vecinos, escolares, riñas, linderos de tierras, servidumbres. Los conflictos tanto derivados del conflicto armado, como de la convivencia, son también resultado de dos procesos que las mismas comunidades del Urabá evidencian: unos, desconfianza, *no se sabe qué o quién está metido mi vecino y todos los problemas nos llegan de afuera* (Raíces y Territorio, 2018).

El rol que ejercen los líderes sociales en escenarios donde la administración de la justicia está en manos de grupos armados son de pedagogía y de autogestión en procesos comunitarios para lograr una convivencia sana y pacífica. Por lo tanto, los actores de los sistemas propios de justicia en el territorio son la jurisdicción especial indígena, consejos comunitarios, tribunales afrodescendientes.

Adicionalmente, se puede analizar que entre menor es la fortaleza Estatal, mayor es la importancia de las juntas de acción comunal en veredas, pues estas son un actor clave en procesos de autogestión de la justicia y ordenamiento territorial, ya que se convierten en agentes reguladores, como por ejemplo, la recolección de fondos para eventos culturales, deportivos, de construcción de escuelas,



limpieza de caminos y hasta crean sus propios reglamentos con valores de convivencia que ayudan a resolver conflictos, mediante los comités de conciliación conformados por las personas que ya hayan vivido mucho tiempo en el territorio o que tengan una amplia experiencia en resolución de conflictos sin recibir remuneración económica, lo que genera una alta legitimidad por parte de la población.

El balance

Los Sistemas Locales de Justicia tienen grandes retos en la región del Urabá. A nivel institucional las diferentes entidades públicas deben articularse y trabajar armoniosamente, el Gobierno Nacional debe hacer más presencia y garantizar los recursos necesarios para que no existan despachos congestionados o violaciones a derechos humanos por la no atención oportuna. Sin embargo, no es sencillo consolidar fortaleza estatal en una región que ha sido administrada y controlada por diversos grupos armados. Aunque los Sistemas Locales de Justicia hasta ahora se están implementando, pueden fracasar en la recuperación de la confianza por parte de una ciudadanía que ha sufrido despojos, desplazamiento y ha visto morir a sus seres queridos.

Pero más allá de lo anterior, el verdadero reto son aquellas cosas que no son tan visibles a simple vista, como la captura y la cooptación del Estado a manos de grupos armados y organizaciones criminales, y cómo estas grandes apuestas por consolidar una justicia eficiente y oportuna se pueden ver truncadas por autoridades locales al servicio del narcotráfico, el poder y la tenencia de la tierra. Varias de las masacres perpetradas en este territorio fueron realizadas por agentes del ejército en compañía y asocio de grupos paramilitares como la Operación Génesis o la masacre de San José de Apartadó, lo que evidencia un Estado que victimiza.

Todas estas prácticas en las que se ha visto involucrada la comunidad han llevado a la ruptura del tejido social, a que se configuren escenarios de desconfianza, miedo, silencio e impunidad. Esto ha producido un distanciamiento al interior de cada territorio y a vivir en estado constante de alerta porque se desconoce quién es el otro. Esto también ha permitido que se configure una justicia paraestatal administrada por grupos armados ilegales, a la que en ocasiones acuden miembros de las comunidades al no tener un referente de autoridad en el territorio.

Sin embargo, no todo está perdido, desde las comunidades, como respuesta a estos escenarios, existen procesos sociales ligados a la defensa de la vida y del territorio, procesos que han permitido que las comunidades permanezcan neutrales al conflicto y decidan autogestionar sus propios asuntos, y permitir que la movilización sea más grande y más visible. Pero tampoco hay que negar que la vulnerabilidad de estas comunidades es muy grande, y silenciarlas es una opción contemplada por los grupos armados. Aún hay mucho que indagar sobre las diferentes realidades que componen el Urabá, pero es inminente la necesidad de una justicia que no revictimice a la víctima, ni deje en impunidad a los hechos, ni favorezca al victimario. Sólo de esta manera el Estado colombiano podrá saldar una de las tantas deudas históricas que tiene con la población del Urabá: el derecho a la verdad.

Conclusiones

La región del Urabá ha sido epicentro de conflictos durante siglos que por sus características sociohistóricas han generado ordenes sociales que determinan su complejidad territorial. En principio, los españoles llegaron a la región en 1502, posteriormente (1510) fundaron la primera ciudad en la plataforma continental americana: Santa María la Antigua del Darién (Noticias Urabá, 2017 y Sarcina, 2017), este lugar se caracterizó por la constante resistencia indígena Cuna y Embera en defensa de su territorio en un espacio estratégico: el tránsito entre el océano Pacífico y el Mar Caribe. La corona española, por factores naturales y bélicos decidió reubicarse en Santa Marta (Sarcina, 2017).

Lo anterior generó un espacio fuera de las lógicas institucionales de dominación estatal durante la colonia y la república. Con ocasión de los procesos de colonización y apertura de la frontera agraria en el siglo XX, se establecieron nuevas tensiones: entre antioqueños y cordobeses, trabajadores y terratenientes, por la creciente agroindustria bananera y la delimitación de Nudo del Paramillo, declarado parque natural en 1977 (Verdad Abierta, 2016). Aquellas luchas sociales fueron base para el desarrollo de la Unión Patriótica-UP y el Partido Comunista-PC. Lo anterior evidenciado en las elecciones de representantes municipales, departamentales y sindicales a mediados de los años 70 y 80 (Noticias Urabá, 2017). El PC se dividió en dos ideologías, la primera adoptada por el quinto frente de las FARC, fundado en San José de Apartadó en 1971, quienes influenciaron el sindicato bananero SINTRABANANO, y la segunda por el PC, Marxista-Leninista, con el EPL, teniendo incidencia en SINTAGRO (Verdad Abierta, 2012).

La presencia de guerrillas promovió nuevos ordenes de violencia en el Urabá, de la mano de los paramilitares. En estas circunstancias, el territorio se convirtió en un centro de origen y expansión del proyecto paramilitar de la casa Castaño. Que posteriormente, luego de los procesos de desmovilización, fomentaron fenómenos de criminalidad organizada, que han redundado en la reconfiguración cooptada del Estado en la región. Esta situación de violencia y exclusión ha causado un debilitamiento del tejido social y de las organizaciones de base, fomentando los conflictos entre la población, síntoma de desconfianza entre las comunidades. Adicionalmente, la institucionalidad estatal es frágil y la justicia es inoperante, no permitiendo el acceso a la población.

No obstante, en medio de estas condiciones, las Juntas de Acción Comunal, gracias a fenómenos de autogestión territorial han permitido que sistemas de justicia comunitaria sean la única forma de acceso a mecanismos de gestión de conflictos de convivencia en territorios apartados de los centros urbanos. En estas condiciones, los sistemas de justicia comunitaria que subsisten en medio del conflicto se han mostrado como herramientas de fundamental importancia para la construcción de escenarios de paz desde lo local.

desde las comunidades, como respuesta a estos escenarios, existen procesos sociales ligados a la defensa de la vida y del territorio, procesos que han permitido que las comunidades permanezcan neutrales al conflicto y decidan autogestionar sus propios asuntos, y permitir que la movilización sea más grande y más visible.

Referencias

- Fundación Ideas para la Paz -FIP. (2016). Institucionalidad socavada Justicia local, territorio y conflicto, Subregión sur de Córdoba. Bogotá, Colombia.
- González, F. (1998). La violencia política y las dificultades de la construcción de lo público, en Colombia: una mirada de larga duración. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Justicia y Derecho. (2017). Sistemas Locales de Justicia. Recuperado de <https://goo.gl/Lzkz4B>
- Noticias Urabá. (11 de agosto de 2017). Historia de Urabá. Noticias Urabá. Recuperado de <https://goo.gl/T6K8jx>
- Raices y Territorio (2018). Contextos municipales del Urabá. Escuela superior de Administración Pública-ESAP.
- Raices y Territorio (2018). Diagnósticos del Sistema Local de Justicia del Urabá. Escuela superior de Administración Pública-ESAP.
- Raices y Territorio (2018). Informe final de investigación. Escuela superior de Administración Pública-ESAP.
- Raices y Territorio (2018). Recomendaciones para una política pública de justicia comunitaria. Escuela superior de Administración Pública-ESAP.
- Ramírez Tobón, W. (1997). Jaque a la reina, en: Colombia 1997. Planeta.
- Ronderos, M. T. (2014). Guerras recicladas. Una historia periodística del paramilitarismo en Colombia. Aguilar.
- Sarcina, A. (2017). Santa María de la Antigua del Darién, la primera ciudad española en Tierra Firme: una prospección arqueológica sistemática. Revista Colombiana de Antropología, 53(1), 269-300. Recuperado de <https://goo.gl/jyYgC9>
- Verdad Abierta. (13 de abril de 2016). El Paramillo, un nudo difícil de deshacer. Verdad Abierta. Recuperado de <https://goo.gl/hdAK35>
- Verdad Abierta. (18 de noviembre de 2012). Frente 5 de las Farc, protagonista de la guerra. Verdad Abierta. Recuperado de <https://goo.gl/tzCgWW>





UNA RESPUESTA INTEGRAL AL CONFLICTO ESCOLAR

Patricia Ricco Arias, Carol Rodríguez, Claudia Alvarado, Víctor Vera, Juliana Ramos, Pedro Torres, Olga Lucía Rodríguez, Ana Elizabeth Álvarez, Adriana Carolina Rodríguez, Francisco Forero y Jorge Velasco

La escuela es entendida como una comunidad donde conviven una serie de actores sociales (estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, actores comunitarios, y familia). Dentro de tantos integrantes y tantas relaciones surgen situaciones particulares y conflictos inherentes a ellas, que mal enfocadas pueden dificultar el proceso educativo.

Es en este sentido, en donde todos los actores sociales tenemos la responsabilidad de interferir y construir la versión de escuela que deseamos, ya que la escuela dejó de ser una institución en la sociedad para convertirse en una institución de la sociedad, que potencia y posibilita la formación de individuos críticos que inciden en la transformación de sus contextos de interacción, ya que como citaba Paulo Freire, *la alfabetización va más allá del ba, be, bi, bo, bu*. Porque implica una comprensión crítica de la realidad social, política y económica en la que está el alfabetizado, privilegiando la individualidad de los sujetos, pues es a partir de la desigualdad en donde se reconstruyen espacios de interacción dialógica y se posibilita la equidad en términos de respeto y tolerancia a la diferencia. Esta democratización del proceso educativo es entendida como la igualdad de oportunidades en un contexto social enmarcado por dinámicas sin opresión ni autoritarismo. (Alternar con Alternatividad pag 20 -Cámara de Comercio de Bogotá 2008).

Desde HERMES, programa de la Cámara de Comercio de Bogotá, cuyo enfoque es trabajar y abordar de forma pacífica los conflictos al interior de las instituciones educativas y las relaciones entre los sujetos que hacen parte de las mismas, se busca producir una transformación importante y profunda en los individuos y la sociedad, reconociendo la noción de convivencia y la relación directa que ésta tiene con lo que conocemos como conflicto.



Y es en este proceso donde se marcan imaginarios, representaciones sociales, referentes y significados, que últimamente establecen la dinámica de las relaciones en contextos culturales y particularmente de convivencia cerradas como es el caso de la escuela. (Premisas Generales: Programa para la Gestión del Conflicto Escolar HERMES, Cámara de Comercio de Bogotá 2003).

La convivencia escolar es un proceso dinámico generado dentro de la institución educativa que involucra a todos sus miembros e incide significativamente en el desarrollo personal, socioafectivo e intelectual de los jóvenes. Considerar el nivel de convivencia de una institución supone dar respuesta a unas cuestiones básicas: ¿Cómo son las relaciones interpersonales y grupales en los centros educativos?, ¿qué papel desempeña la familia, la sociedad, los medios de comunicación y el propio sistema educativo en la formación de actitudes y conductas sociales?, ¿qué se está haciendo para favorecer las relaciones de convivencia en el entorno educativo?, ¿existe conflictividad relacional? y, en el caso de una respuesta afirmativa a esta pregunta, ¿cuáles son las causas?

Lo anterior implica el planteamiento de nuevos desafíos para el programa HERMES con nuevas propuestas, nuevas estrategias y nuevas tareas, retos a los que tendrá que hacer frente en su quehacer cotidiano.

Es pertinente reconocer que en la actualidad los esquemas educativos que se han venido reproduciendo no han logrado romper muchos de los condicionantes culturales, que hacen de nuestras respuestas a los conflictos unas conductas basadas en la violencia, el desconocimiento del otro, la exclusión, discriminación y la fuerza como demostración de poder.

Las instituciones educativas se encuentran inmersas en la sociedad y participan de los acontecimientos y problemas que en ella se viven. Se trata de un microcosmos inserto en un conjunto social más amplio que denominamos sociedad. Su función socializadora se realiza a través de las interacciones cotidianas del día a día, en las conversaciones espontáneas, en los diálogos y debates sobre cuestiones específicas, en las que los miembros de la comunidad educativa son capaces de llegar a acuerdos, establecer consensos, vivir con desacuerdos y construir un ideario orientado a la práctica de valores democráticos.

El conflicto y la violencia en el contexto educativo han sido estudiados desde diferentes perspectivas – sociológica, psicológica, educativa-, considerando la

opinión de los agentes educativos sobre las situaciones que se generan en el aula y sus implicaciones. En los últimos años, se ha producido cierta alarma social en relación con algunos sucesos concretos de violencia y agresividad estudiantil, que ha llevado a la comunidad educativa en general a preguntarse seriamente ¿cuál es su nivel de participación consciente y responsabilidad en la construcción de este tipo de cultura de convivencia?

Si bien el programa HERMES, desde su propuesta pedagógica para el desarrollo de competencias sociales de los jóvenes, en el manejo proactivo del conflicto en el medio escolar y la experiencia en el desarrollo del mismo, ha logrado avances significativos en la transformación de creencias, valores, narrativas, significaciones de los jóvenes y docentes en el manejo del conflicto; es la continua reflexión del equipo de profesionales del programa, la que nos lleva a continuar enriqueciendo el planteamiento conceptual posibilitando nuevos espacios de profundización en las competencias como las que plantea la inteligencia emocional, con el fin de fortalecer lo intrapersonal, que se traslada a lo interpersonal en el manejo del conflicto, en la mesa de gestión, y, sin duda en el crecimiento personal y social de los jóvenes y docentes que le apuestan día a día a la convivencia.

Durante el proceso de formación los jóvenes que participan del programa logran la afirmación de la identidad como sujeto de derechos y deberes, haciendo realidad la posibilidad de crear y construir espacios de diálogo pacífico entre sus pares; cobrando sentido la noción de cooperación como fuente de saber y reestableciendo lazos rotos que conducen a la restauración de la relación y por ende, del tejido social como fuente de convivencia.

...todos los actores sociales tenemos la responsabilidad de interferir y construir la versión de escuela que deseamos, ya que la escuela dejó de ser una institución en la sociedad para convertirse en una institución de la sociedad, que potencia y posibilita la formación de individuos críticos que inciden en la transformación de sus contextos de interacción.

Este proceso de resignificación obliga de igual manera a replantear sus dinámicas de relacionamiento con el otro, donde el respeto, la tolerancia, la solidaridad y la igualdad son asumidos desde la práctica como mediadores - conciliadores generando cambios en la



vida de los jóvenes a nivel personal, escolar, familiar y a nivel cultural, invitando a ver el conflicto no como un problema, sino, como el puente que los lleva a encontrar oportunidades y soluciones a las diferencias que se presentan entre las personas, trascendiendo la creencia que solo con los golpes, gritos, agresiones físicas o verbales tendrán una salida al conflicto con el otro.

En la resolución de conflictos el reconocimiento de la alteridad del otro, supone un deseo sincero por abrirnos a su racionalidad, a sus categorías, a sus conceptos, a su ética, y, en general, a lo que es diferente a nosotros. El reconocimiento de la alteridad supone un deseo sincero de aprendizaje; implica recibir al otro dispuesto a que el encuentro signifique un desafío a la coherencia del mundo que yo concibo, a la forma que tengo de entender el mundo en general. Esto conlleva un rechazo a cualquier tipo de dogmatismo y totalitarismo, y, en cambio, representa una apertura al pluralismo.

Una representación de la alteridad es el enfoque de género, que en un programa de convivencia conlleva tener una visión sociopolítica y sistémica del desarrollo, de la estructura de la escuela, aceptar la diversidad, impulsar la equidad entre los géneros, construir entre todos y todas una sociedad más justa, con igualdad de oportunidades e incluyente.

Es por esto que el género como categoría de análisis en la escuela, permite comprender las desigualdades presentes en las dinámicas relacionales, los estereotipos que se reproducen de la cultura dominante frente a lo femenino y a lo masculino, la “naturalización” de la violencia como resultado del fenómeno sociocultural del machismo y de pautas de crianza centrada en relaciones asimétricas, en la que mujeres, niños y niñas son descalificados y subvalorados.

Si bien la cultura de convivencia está permeada por una serie de factores ambientales y sico-sociales que definen los modelos de aproximación y de interacción entre los individuos, el papel de la familia no es menos importante en esta construcción de modelos de interacción social.

Al hablar de la naturaleza del ser humano, automáticamente nos remitimos a su sistema inmediato el cual es la familia. Desde aquí nos encontramos con un gran entramado social, cargado de valiosas dinámicas que se verán reflejadas en el desarrollo integral de los sujetos durante toda su vida. Al entender a la familia como un sistema social y evolutivo, se abren las puertas al constante estudio de los sistemas familiares.

La cultura determina los estereotipos que debe seguir un padre y una madre para asumir su rol, esto como consecuencia de los procesos de socialización determinados por un actuar



Patricia Ricco
Jefe de Programa de
Convivencia Estudiantil
HERMES



Equipo de coautores del artículo y colaboradores del programa HERMES
Pedro Torres, Linda Gómez, Víctor Vera, Francisco Forero, Jorge Velasco, Carol Rodríguez, Juliana Ramos, Martha Ávila, Olga Rodríguez. Ausentes: Claudia Alvarado y Elizabeth Álvarez

colectivo; es la comunidad quien acepta o rechaza la actitud que un(a) padre/madre asuma frente a su hij@. (Puyana, 2003). Dentro de la cultura occidental a las mujeres les es atribuido el rol de madre desde que son niñas, mientras que a los hombres la paternidad les es presentada como una opción, esto tiene como riesgo la posibilidad que la mujer desarrolle su identidad a partir de ser madres y no plenamente como ser social.

Esto podría ser uno de los aspectos que en el análisis social de problemas, como los embarazos tempranos en nuestras niñas, serviría de plataforma para identificar la forma en la cual desde la misma cultura de convivencia estamos propiciando respuestas que, una vez se evidencian, las catalogamos como el problema pero no nos atrevemos a identificar su propio génesis en los patrones culturales, mismos que nosotros perpetuamos con nuestras actitudes cotidianas.

La cultura patriarcal se encarga de delimitar las funciones que cada individuo tiene según su género, atribuyéndole a lo masculino la capacidad de jerarquizar, imponer poder y definir el sentido de las relaciones intrafamiliares (Puyana, 2003). En algunas ocasiones esto se puede identificar en las relaciones entre hermanos, puesto que el hermano, como hombre, adquiere más derechos dentro de la familia y a la vez ejerce poder sobre su hermana. Como ya se mencionó los padres se encargan de mantener este tipo de relaciones inequitativas.

En la experiencia vivencial de muchas personas y en algunas bibliografías se encuentra que las cadenas repetitivas de los modelos de relación familiar son casi inevitables, por lo que se halla la necesidad de indagar acerca de estos modelos para romper las cadenas que incomodan o que limitan la libertad. Retomando a Freud, *lo que así permanece sin explicación retorna siempre, una y otra vez, como un alma en pena, hasta encontrar explicación y redención* (Freud, 1991); es por esto que es importante encontrar el verdadero significado de los mecanismos de control, para hacer un aporte a la reinvención de una sociedad con relaciones familiares basadas en principios de libertad.

Hernández (1997)¹ hace referencia a una aproximación acerca del funcionamiento de la familia: *La familia es un contexto de por sí complejo e integrador, que participa en la dinámica interaccional de los sistemas biológico, psicosocial*

y ecológico, dentro de los cuales se movilizan los procesos fundamentales del desarrollo humano. Desde una postura sistémica, interesa evidenciar el complejo entramado relacional que gira en torno a la familia y trasciende a las interacciones sociales.

La familia representa un sistema social, amplio, complejo y en continuo cambio, por esta razón no podemos desconocer su influencia en el desarrollo de las instituciones educativas, al fin y al cabo, sin ellas, estas no existirían. El rol de la familia ha evolucionado y constantemente se ve expuesta a grandes exigencias de la sociedad, al mismo tiempo estas también demandan mayor receptividad de sus necesidades, por esta razón creemos que al interior de estas dinámicas complejas, la alternativa es hacer oídos sordos, teniendo como resultado instituciones educativas cada vez más demandantes y familias cada vez más distantes configuradas desde su inconformismo.

Los problemas en las dinámicas familiares y la desintegración familiar, vienen exigiendo a los profesionales revisar aspectos prácticos de acción con lo cuales se logre dar respuesta efectiva y de proyección a la situación socio-familiar presente.

De acuerdo a lo anterior, el programa *HERMES*, se ha interesado por realizar acercamientos cada vez más prácticos en la comunidad educativa, donde no sólo se logre evidenciar a ésta como la protagonista en la construcción de dinámicas de convivencia, sino que a su vez, se vaya evidenciando toda una red de apoyo corresponsable que fortalezca dichas dinámicas. Es aquí donde surge un reto, basado en la convocatoria activa de padres y madres de familia para fortalecer esa red.

El programa es consciente de la importancia de vincular a todos los actores de la comunidad educativa, estudiantes, docentes y padres de familia. En relación con la formación que reciben cada uno de los actores, es evidente que en la gran mayoría de las ocasiones los padres de familia se ven obligados a asumir su rol como educadores sin contar con los elementos necesarios.

HERMES propone a los padres de familia abandonar la concepción del conflicto como una desgracia a la que hay que rehuir, y por el contrario, plantea la asunción del conflicto como una oportunidad de crecimiento única y verdaderamente valiosa, que contribuye positivamente a la madurez personal.

¹ HERNANDEZ Córdoba, Ángela; Familia, ciclo vital y Psicoterapia sistémica Breve. -Editorial El Buho.1997



Los padres de familia se encuentran ávidos de conocimientos que puedan orientar la educación de los hijos, sin embargo la experiencia de muchos de ellos en las diferentes instituciones educativas ha generado desconfianza con respecto a los talleres de formación a padres, ya que en muchos casos estos han generado sentimientos de culpabilidad que no han sido adecuadamente canalizados para que constituyan el motor de un cambio de actitud.

En el contenido metodológico de nuestro programa se propone abordar el conflicto desde una perspectiva humana en la cual se reconozca las fortalezas que tienen los jóvenes, haciendo énfasis en las infinitas posibilidades que se pueden descubrir a la hora de asumir el rol de promotores de la convivencia, desde una perspectiva en la cual se consideran los intereses de cada una de las partes y en la que todos ganan.

En este sentido la respuesta ha sido desarrollar estrategias dentro del programa de la Cámara de Comercio de Bogotá, el cual está dirigido a fomentar las relaciones de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa a prevenir aquellas situaciones que puedan dar lugar a enfrentamientos o incluso a conductas violentas aisladas que, cuando se producen, aparecen en las páginas centrales de la prensa y en los espacios informativos; en este marco y con cierta frecuencia, cualquier altercado o enfrentamiento entre compañeros, ya sea un insulto o agresión verbal, física o psicológica, es considerado un hecho en sí mismo, pero no se reflexiona sobre su escalamiento, que puede llegar a convertirse en bullying o matoneo.

Lo anterior obliga a reconocer la necesidad de responder de manera efectiva y consecuente a las realidades contextuales de estas comunidades educativas, es el caso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIS) que desde la noción de escuela que tiene el programa HERMES, se entienden como una herramienta que debe ser concientizada por la comunidad educativa, es así como introdujo la noción del uso responsable de internet que pretende motivarlos a interactuar.

El programa ha estructurado un contenido para el alfabetismo digital, empezando por la importancia de entender qué es una red social y las diferentes variables psicológicas; haciendo un recorrido por la rápida evolución que han tenido y su visión futurista, listando de esta manera los comportamientos a tener

en cuenta a la hora de relacionarse y comunicarse en la nueva era mencionando los diferentes riesgos en línea y sus *tecnoenfermedades*.

Enfrentar los riesgos asociados al uso de nuevas tecnologías, como el grooming, el sexting, el phishing, el ciberacoso, la ciberdependencia y el abuso de menores de edad, son situaciones a las que a diario nuestros jóvenes se ven expuestos, con los riesgos inminentes que afectan su integridad, reputación y en la mayoría de casos incrementa el ausentismo escolar.

En estas complejas realidades se genera un fuerte desgaste relacional y emocional, situación que se hace evidente en los registros epidemiológicos de salud mental del gremio de educadores, grupos de estudiantes con dinámicas particulares y padres; son continuos los remezones emocionales en los cuales prima la razón, sin hacer visible la importancia de reconocer las emociones en la comunicación y en las acciones.

Teniendo como fundamento lo anterior, el objetivo del componente es posibilitar espacios vivenciales de reflexión en los que estudiantes y docentes reconozcan la importancia de entender y manejar sus emociones y las de los demás, para posibilitar el manejo proactivo del conflicto que parte del crecimiento intra e interpersonal.

El programa se encuentra en diferentes Instituciones educativas de Bogotá y de la región, con características contextuales tanto urbanas como rurales reconociendo en esta diversidad las muy variadas problemáticas que desajustan la convivencia en comunidad educativa; esta complejidad nos obligó a intervenir teniendo en cuenta no solo a los estudiantes sino el entramado relacional entre los diferentes actores como son: estudiantes, docentes, directivas y padres de familia que generan problemáticas especiales y que abordamos con una figura llamada *La Facilitación de Convivencia*.

Este mecanismo interviene pedagógicamente el conflicto, analizando y generando otras herramientas en la atención del clima escolar y organizacional, previniendo la escalada del conflicto interpersonal y grupal en la comunidad educativa.

Legitimado por la Ley 1620 del 2013 que faculta a la institución educativa a delegar en un tercero de su entera confianza, neutral, capacitado y especializado la resolución de los conflictos, HERMES actúa como facilitador de convivencia, interviene el conflicto con un doble aprendizaje: desde el ser involucrado en el conflicto, sus

acciones y posturas -que en la mayoría de las ocasiones lo perpetúan- y desde la cultura escolar, reconociendo que cada acción personal en este ámbito puede afectar y ser fuente de conflicto y que en ese universo de implicaciones debemos actuar con corresponsabilidad asumiendo que culpar o victimizar son posturas nocivas para una convivencia pacífica.

Hoy podemos mostrar ya un recorrido y determinar tipologías propias en estos espacios. Buena parte de los casos atendidos involucran a los estudiantes y los docentes, lo cual es importante al considerar que los espacios de diálogo entre estos no son muy frecuentes pues están mediados por la imposición y la premisa de que para ejercer autoridad se debe desconocer al otro.

Igualmente, los encuentros entre los padres de familia y los docentes se convierten (en algunos casos) en situaciones conflictivas debido a que son figuras de autoridad que influyen directamente sobre el comportamiento de los hijos y estudiantes, dando lugar a contraposición de ideas y criterios en relación con la educación impartida.

Sorprende la cantidad de casos en donde los hijos invitan a sus padres y madres y reconocen que se han portado de forma inadecuada, exigen mejor trato y entendimiento, lo que evidencia la ausencia de pautas de crianza y límites definidos en la relación. Resaltamos finalmente que el porcentaje de cumplimiento de los acuerdos alcanzados es de un 99% haciendo necesaria la figura y la intervención en la escuela.

Es importante reconocer que a partir de la expedición de la Ley 1620 de 2013 se abre la posibilidad de trabajar junto con la escuela, en diversas estrategias pedagógicas que ayudan a fortalecer las condiciones necesarias que permitan contribuir a la promoción y fortalecimiento de la formación para la ciudadanía y el ejercicio de los Derechos Humanos, prevenir y mitigar la violencia escolar y el bullying. Es así como la misma ley, promueve las alianzas interinstitucionales e intersectoriales para cumplir con sus finalidades, posibilitando al Programa HERMES de la Cámara de Comercio de Bogotá, ser uno de los principales aliados que aportan a la consolidación de nuevos escenarios de convivencia y paz en la escuela.

Dando cumplimiento a las exigencias de la ley el programa HERMES brinda acompañamiento permanente para la conformación de los Comités

Escolares de Convivencia, encargados de apoyar la labor de promoción y seguimiento a la convivencia escolar, aplicación del manual de convivencia y de la prevención y mitigación de la violencia escolar. Además de aportar al diseño de acciones que se realicen desde los componentes de la Ruta de Atención Integral para la Convivencia, los cuales garantizan la aplicación de los principios de protección integral, el derecho a no ser revictimizado; la corresponsabilidad; la perspectiva de género y los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes de los grupos étnicos, como se definen en los artículos 7 al 13 de la Ley 1098 de 2006.

Por último, se hace necesario resaltar que nuestro modelo pedagógico valida la capacidad de liderazgo que los estudiantes poseen para asumir el papel de conciliadores escolares, así como para posicionar la figura de la conciliación como respuesta a una contracultura inmersa en los valores de la agresión, la amenaza, la violencia verbal y física como medio para dirimir el conflicto. Es un desarrollo del artículo 42 del Decreto 1965 de 2013 que indica que la institución educativa podrá contar con un grupo de estudiantes líderes que hayan sido capacitados como mediadores o conciliadores escolares que participen en el manejo de casos en los términos fijados en el manual de convivencia.

El programa ha estructurado un contenido para el alfabetismo digital, empezando por la importancia de entender qué es una red social y las diferentes variables psicológicas; haciendo un recorrido por la rápida evolución que han tenido y su visión futurista, listando de esta manera los comportamientos a tener en cuenta a la hora de relacionarse y comunicarse en la nueva era mencionando los diferentes riesgos en línea y sus tecnoenfermedades.

Dentro de las muchas estrategias se encuentra el arte, entendido como una actividad que permite recrear con fines estéticos, aspectos de la realidad, emociones o sentimientos, valiéndose del pincel, el lápiz, la materia, el escenario, los sonidos; con el objetivo de articular la difusión del mensaje de convivencia pacífica con diversas propuestas artísticas desde la música, la danza, el teatro, el dibujo, la pintura, entre otros, para el desarrollo de procesos de sensibilización a través de la divulgación efectiva de la convivencia pacífica en el marco de la paz,



la reconciliación y la libertad para crear y expresar desde la perspectiva de la resolución pacífica de conflictos, dirigida a las comunidades educativas integradas por distintos grupos poblacionales (niños, jóvenes, docentes, padres, madres de familia, docentes, directivos) con un lenguaje propio del grupo con el que se interactúa haciéndolo más receptivo al mensaje y sus contenidos.

El arte en general permite generar espacios de interacción y creación de identidad; puntos en común entre las personas para el desarrollo de capacidades mentales y emocionales. De esta manera se puede afirmar que el joven que participa en cualquier proceso artístico no solo desarrolla su inteligencia, sino que se hace más sensible a su realidad circundante lo que le permite no solo apropiarse de su entorno sino también transformarlo.

nuestro modelo pedagógico valida la capacidad de liderazgo que los estudiantes poseen para asumir el papel de conciliadores escolares, así como para posicionar la figura de la conciliación como respuesta a una contracultura inmersa en los valores de la agresión, la amenaza, la violencia verbal y física como medio para dirimir el conflicto.



Hermes





NOTAS DE CAMPO ACERCA DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN CONCILIACIÓN EN EQUIDAD

William Samacá Quiroga

Colombia es de los pocos países, sino el único, que regula la conciliación en equidad, un punto de partida lo podemos ver en la Ley 23 de 1991 y el artículo 116 de la Constitución Política Colombiana de 1991, entre otras leyes que se entretajan dentro del marco jurídico colombiano, como la Ley 446 de 1998, la Ley 640 de 2001 y la Ley 1395 de 2010, dándole estatus como método alternativo de solución de conflictos. A pesar de ello, sigue siendo vista como una justicia de *quinta* y para pobres, como lo señaló jocosamente en alguna ocasión una funcionaria de la Rama Judicial en una reunión interinstitucional, cuando le propusieron que apoyara un evento de conciliación en equidad y ella dijo, *ojalá no me toque lidiar con ese hueso*. Sin embargo y pese a que la conciliación en equidad es vista, afortunadamente por muy pocos, como una pobre solución a las necesidades jurídicas del ciudadano, el legislador le ha otorgado un alto reconocimiento, por ejemplo, le ha dado a las actas, producto de lo pactado en las audiencias de conciliación en equidad, el rango de sentencia judicial en razón a que el acuerdo conciliatorio suscrito presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada.

Es un procedimiento sencillo, gratuito, altamente confiable, muy flexible, cercano a su vecindario y a la vez eficaz para la gente de a pie, porque tiene en cuenta que el planteamiento de las fórmulas del acuerdo se encuentren enmarcadas en la ley y en las normas sociales. Asunto que no es de poca monta, porque opera un híbrido muy interesante de las prácticas sociales actuales, donde la realidad jurídica se hace manifiesta junto con el realismo mágico de los usos y costumbres de las comunidades en su diario vivir. Todo esto, acompañado de un significativo número de voluntarios en todo el país, que, según datos del Programa Nacional de Conciliación en Equidad del Ministerio de Justicia y del Derecho, actualmente son 9.543 conciliadores (as)



en equidad avalados y nombrados, en 283 municipios, de 33 departamentos de Colombia, quienes de manera ad honorem prestan sus servicios, en especial, aunque no en la mayoría de los casos como debería ser, en las zonas rurales dispersas y semiurbanas de las ciudades y municipios más recónditos de nuestro territorio.

A pesar de ello y a que la Corte Constitucional en diferentes sentencias la ha revestido como una justicia válida; el Ministerio de Justicia y del Derecho y la Cooperación Internacional la conciben como un mecanismo alterno de resolución de conflictos poderoso en los territorios; algunas administraciones locales la contemplan en los planes de desarrollo dentro de los temas de seguridad y convivencia o derechos humanos -con algo de recursos para su funcionamiento-; la academia la tenga en su radar investigativo en el campo de justicia comunitaria; y la sociedad civil la apoye e impulse a través de programas de acceso a la justicia o de descongestión para ofrecer desde el sector privado un servicio de justicia cercana al ciudadano, no tenemos un

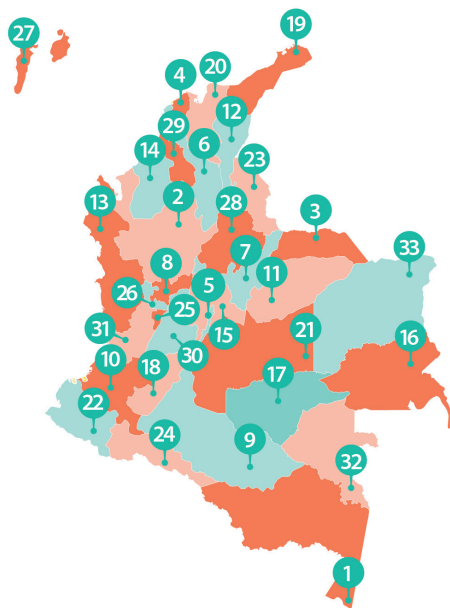
marco unificado de carácter nacional que contenga una política pública de conciliación en equidad.

Lo cierto es que durante estas casi tres décadas de reconocimiento legal de la conciliación en equidad, varios han sido los intentos de tener una política pública de esta figura, desafortunadamente todos engavetados y sin futuro. Algunos liderados por uno o, a veces, por varios expertos contratados por el Ministerio de Justicia y del Derecho, otros por la cooperación internacional, estas iniciativas tratan de incluir a la fuerza premisas institucionales de corte nacional, todas de espaldas a la idiosincrasia, los contextos y las realidades propias de los territorios, los grupos poblacionales y los actores sociales que hacen parte de esta justicia; en donde la participación de los actores comunitarios y la ciudadanía usuaria se limita a la obtención de información para contextualizar las propuestas realizadas en los escritorios o contentulios, eso sí, validadas a través de listados de asistencia de eventos mediáticos y acompañadas de sendos registros fotográficos.

PROCESOS DE CONCILIACIÓN EN EQUIDAD EN COLOMBIA

Número	Departamento	Número de municipios con conciliadores en equidad	Conciliadores en Equidad por departamento
1	Amazonas	1	36
2	Antioquia	96	1787
3	Arauca	4	248
4	Atlántico	21	373
5	Bogotá D.C.	1	1297
6	Bolívar	7	509
7	Boyacá	2	78
8	Caldas	4	202
9	Caquetá	7	218
10	Cauca	7	179
11	Casanare	1	23
12	Cesar	7	225
13	Chocó	8	162
14	Córdoba	4	90
15	Cundinamarca	11	312
16	Guanía	1	14
17	Guaviare	4	116
18	Huila	5	212
19	La Guajira	7	70
20	Magdalena	4	279
21	Meta	8	347
22	Nariño	2	272
23	Norte de Santander	10	638
24	Putumayo	6	353
25	Quindío	1	39
26	Risaralda	2	138
27	San Andrés Prvov y Sta. Catalina	1	101
28	Santander	34	615
29	Sucre	2	49
30	Tolima	6	190
31	Valle	7	321
32	Vaupés	1	26
33	Vichada	1	24
	Total	283	9543

*Datos a mayo de 2019. Fuente: Programa Nacional de Justicia en Equidad



Enfoques planteados

Quizás el más común, elaborado y reelaborado en varios de estos intentos mencionados en el párrafo anterior, ha sido el denominado modelo jurídico o del derecho, el cual pretende hacer que la ley o su reforma, sea un compilado sistemático de los lineamientos generales de la conciliación en equidad, conformado por leyes, normas, decretos, ordenanzas, directivas presidenciales, oficios y memorandos ministeriales, sumado a los múltiples planes y programas de las diversas instancias administrativas nacionales, regionales o locales, en un solo estatuto o ley, que en últimas se vuelve en una estrategia para adelantar de manera integrada y articulada la gestión institucional con la política nacional y local, en donde se busca que aparezcan figurando según el interés de turno; los MICE, en otras, la propuesta de los sistemas locales de justicia, junto con los programas locales de conciliación en equidad, las jornadas móviles o las casas de justicia, como ejes centrales de las políticas públicas propuestas.

Este enfoque es considerado por algunos analistas como centralista y conservador, que no tiene en cuenta la historia vivida por la conciliación en equidad en estos años de trasegar social, sino solo la mirada de los expertos y/o consultores contratados, desconociendo a

las comunidades y sus principales actores; los y las conciliadores (as) en equidad, en la construcción de una verdadera política pública participativa y democrática.

Lo cierto es que durante estas casi tres décadas de reconocimiento legal de la conciliación en equidad, varios han sido los intentos de tener una política pública de esta figura, desafortunadamente todos engavetados y sin futuro.

Otro enfoque presente en menor medida en este debate e impulsado por las organizaciones de base presentes en el escenario diverso de la conciliación en equidad, es el denominado *poblacional - comunitarista*, que plantea de alguna manera una propuesta de ley o reforma a la conciliación en equidad desde los marcos o claves de los preceptos constitucionales del 91, los cuales en temas de justicia apuntan a que la política pública debe ser para fortalecer el acceso a la justicia a todos los ciudadanos por igual, sin restricciones, ni barreras, de la mano de la participación ciudadana, aduciendo el pleno derecho que tienen todos los ciudadanos por igual a la justicia, el cual debe ser garantizado total y plenamente por el Estado.

Las críticas de los analistas al enfoque poblacional-comunitarista devienen de ser considerado un enfoque





contestatorio y rebelde con el *statu quo* y el establecimiento, que no acepta regulaciones institucionales y controles administrativos y no genera consensos por sus pretensiones económicas de favorecer a los y las conciliadores (as) en equidad y, de un total fuera de tono de sus aspiraciones público políticas, encaminadas a la protección de la justicia comunitaria, la cual contempla a la conciliación en equidad como uno de sus baluartes, sumado a su propuesta de que la conciliación en equidad tenga unos reconocimientos monetarios reivindicativos por el aporte económico que le hace a la sociedad y el ahorro que le produce al Estado la intervención de los conciliadores en equidad en la resolución pacífica de conflictos y la descongestión del aparato formal de justicia que según sus defensores rondan casi el billón de pesos.

Con este esbozo general de los principales enfoques presentes cierto esta parte de las notas, no sin antes mencionar que también está presente la línea ecléctica o una combinación complementaria de ambas, que recoge de alguna manera los dos enfoques planteados anteriormente, el cual se propone acercar la diversidad de preceptos legales e institucionales, con las necesidades económicas, sociales y políticas de los actores de la conciliación en equidad, para cerrar las brechas abismales de estas dos realidades y presentar una propuesta integral. La cual, por obvias razones metodológicas, los analistas desconocen, señalándola de oportunista y positivista.

Más dudas que certezas

La pregunta sería entonces ¿a dónde debe apuntar la política pública de la conciliación en equidad en Colombia; hacia privilegiar el *statu quo* y los fines y funciones del Estado, o reivindicar los interés económicos y sociales de los actores?, ¿o una combinación de ambas?, la respuesta no es fácil, porque la conciliación en equidad hace parte de esa gama de mecanismos alternos de resolución de conflictos que reconoce la existencia de una relación armónica entre la norma legal y la norma social.

Además, la conciliación en equidad tiene prácticas y desarrollos disímiles en cada uno de los municipios donde se adelanta. No es lo mismo la conciliación en equidad que se hace en los municipios golpeados por el conflicto, a la que se realiza en las ciudades capitales o intermedias o en los municipios de ingresos medios o altos. En algunos, es a través de las casas de justicia que

se opera con algo de apoyo del Programa Nacional de Conciliación en Equidad o de los programas locales municipales de género, derechos humanos, convivencia o desarrollo social a cargo de funcionarios de las secretarías sociales, de seguridad o de gobierno, o delegadas en los inspectores de policía. En otras partes, son iniciativas propias de los conciliadores (as) en equidad que “arañando” recursos a la municipalidad logran el financiamiento de la dotación de los espacios barriales o veredales, donde a duras penas alcanzan para la papelería y no se cuenta con recursos para la promoción y difusión de la conciliación en equidad, entre otras muchas más necesidades.

Ahora, siendo así las cosas, lo que debe privilegiarse entonces en una política pública de la conciliación en equidad, no es la institucionalidad per se, ni las reiteradas reivindicaciones comunitarias de los actores, sino en sí mismo una política pública que le apunte a la conciliación en equidad en el territorio, con enfoques restaurativos, incluyentes, multiétnicos, rurales y de género, que respondan a las necesidades y realidades de los territorios en la presente coyuntura de país, que vea a la conciliación en equidad, como un medio para la resolución pacífica de conflictos y controversias surgidas en el marco de las diferencias propias de las relaciones sociales e individuales e, impulsora de la construcción de paz territorial bajo los principios de diálogo, respeto, tolerancia, solidaridad y convivencia.

Al igual son diversos los matices y tipologías que atiende la conciliación en equidad en la mayoría de los municipios donde existe, así sea donde exista uno o dos conciliadores (as) en equidad luego de haber avalado y nombrado cincuenta o cien, se encuentran conciliadores (as) en equidad entregados, con mística y compromiso más allá de las dificultades y ciertos abandonos estatales, junto con otros que realizan prácticas inadecuadas y distorsionadas del deber ser de la conciliación en equidad, sin norte y desenfocados de las premisas y principios éticos planteados. Que atienden la diversidad de conflictos suscitados en el marco de las realidades y contextos propios de estos territorios, que, a veces, son convertidos, por alguna razón, en hitos de la grandeza de la conciliación en equidad, en otras, como malos ejemplos de sus ámbitos y límites de actuación.

La apuesta de hacia dónde encaminarnos

Ahora, siendo así las cosas, lo que debe privilegiarse entonces en una política pública de la conciliación en equidad, no es la institucionalidad *per se*, ni las reiteradas reivindicaciones comunitarias de los actores, sino en sí mismo una política pública que le apunte a la conciliación en equidad en el territorio, con enfoques restaurativos, incluyentes, multiétnicos, rurales y de género, que respondan a las necesidades y realidades de los territorios en la presente coyuntura de país, que vea a la conciliación en equidad, como un medio para la resolución pacífica de conflictos y controversias surgidas en el marco de las diferencias propias de las relaciones sociales e individuales e, impulsora de la construcción de paz territorial bajo los principios de diálogo, respeto, tolerancia, solidaridad y convivencia.

Donde se considere, palabras menos palabras más, como política pública al proceso de planeación que define una visión de largo plazo, que sobrepasa los periodos de administración de los gobiernos y orienta el proceso de cambio frente a realidades sociales relevantes, *instrumento de planeación orientado a la acción para lograr objetivos prioritarios, fruto de un proceso de concertación intersectorial y co-creación, en el que participa la institucionalidad, la ciudadanía, la sociedad civil, los gremios, la academia, los actores relevantes, etc., etc.* (http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/guia_para_la_formulacion_pp_wf_1.pdf) y se establezca una hoja de ruta de construcción técnica a través de la creación de plataformas investigativas que trabajen directamente con las comunidades en los territorios, los actores sociales y comunitarios, conjuntamente en unas mesas técnicas permanentes que permitan una participación real y efectiva de los grupos poblaciones. *Es importante reconocer, que las políticas públicas atienden al derecho, la legislación, a la población y el territorio, en tanto mejoran la asignación de recursos, la distribución de la riqueza, la estabilidad eco-nómica y el fomento al desarrollo. Es claro que para el Estado es contraproducente exponer sus fines al escrutinio de las políticas públicas, no obstante, la intención de hacerlo implica que éste es capaz de anteponerse, para que las cosas mejoren.* (Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas desde los enfoques, fines y funciones del Estado. Jahir Alexander Gutiérrez Ossa, Rubén Darío Restrepo Avendaño, John Stevens Zapata Hoyos)

Finalmente, siguiendo textualmente la línea de los analistas citados (Gutiérrez, Ossa y Restrepo) que desarrollan el enfoque territorial como una propuesta innovadora para las políticas públicas que bien pueden ser asumidas para la conciliación en equidad, es factible decir que en los lugares como departamentos o municipios con dificultades gubernamentales o institucionales o de administración pública, lo primero que debe rescatarse es el territorio como referente de política pública, por ende, los planes, políticas, programas e incluso proyectos, no tienen mayor norte cuando el territorio no se reconoce como instancia para favorecer la co-creación de diversas temáticas.

En este sentido, la política pública con enfoque territorial lo que infiere, es que su centralidad es más favorable en entidades administrativas en las que se tienen dificultades como las planteadas al inicio, dado que es allí donde se podrán evidenciar aplicaciones conforme a la *praxis* de estas en cuanto a la aplicabilidad no solo por orden de importancia sino por desarrollo y desencadenamiento consecutivo de acciones de éstas. Claro está con carácter flexible, porque este enfoque asume sus premisas en escenarios, realidades y necesidades cambiantes, que no son inamovibles o estáticos, sino precisamente como son los territorios, dinámicos y evolutivos.

... es factible decir que en los lugares como departamentos o municipios con dificultades gubernamentales o institucionales o de administración pública, lo primero que debe rescatarse es el territorio como referente de política pública, por ende, los planes, políticas, programas e incluso proyectos, no tienen mayor norte cuando el territorio no se reconoce como instancia para favorecer la co-creación de diversas temáticas.





EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LIDERAZGO PARA RECTORES EN LA CONVIVENCIA Y EL AMBIENTE ESCOLAR

Andrea Escobar Vila

Resumen

El ambiente escolar es la variable que mayor influencia tiene sobre el rendimiento escolar, según lo identificó UNESCO en el *Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo de los Aprendizajes de los Estudiantes en América Latina* (2008).

Para los que trabajamos en educación, esta conclusión debe ser entendida como un reto. ¿Qué acciones podemos implementar, probar y evaluar que nos permitan incidir en el contexto escolar para ofrecer mejores ambientes de aprendizaje a las niñas, niños y jóvenes del país?

Presentamos en este artículo la evaluación de impacto del programa Rectores Líderes Transformadores que implementa la Fundación Empresarios por la Educación (FExE) desde 2011, con la misión de potenciar el ejercicio de las funciones de los directivos docentes con actitudes y herramientas para el desarrollo de un liderazgo transformador que permita que, en las instituciones educativas, se transformen los saberes y las prácticas educativas para lograr mejores aprendizajes y ambientes escolares dignos que favorezcan la convivencia.

Para su desarrollo, usaremos como fuentes principales la guía general del programa Rectores Líderes Transformadores (2016, FExE) y la Evaluación de impacto del programa Rectores Líderes Transformadores (2018, Universidad de Los Andes y FExE).

Introducción

Es curioso que la palabra liderazgo tenga tan pocas posibilidades sinónimas en nuestra lengua. Poder, jefatura o supremacía son semánticamente cercanas, pero ninguna de estas recoge el espíritu del *to lead*, el verbo de la lengua inglesa del que deriva: personas o grupos de personas competentes



en el arte de conducir a una comunidad en la construcción de un futuro deseable por y para ella (Rojas, A.& Gaspar, F.; 2006: 17-18).

Es decir, el alma de aquellos que inspiran y transforman. De los que son agentes catalizadores dentro de un sistema, como lo son los rectores de instituciones educativas en Colombia.

Durante casi una década, en la Fundación Empresarios por la Educación hemos apostado por la cualificación de los directivos docentes del país a través del programa Rectores Líderes Transformadores (RLT), el cual hemos implementado con el apoyo de diversas secretarías de educación, universidades y socios regionales, para tocar las vidas de los directivos docentes de más de 1200 colegios y escuelas de 23 entidades territoriales del país.

Si bien el liderazgo transformador es entendido de manera general como un proceso que materializa la intencionalidad de cambiar el presente a partir de objetivos orientados a mejorar situaciones concretas y movilizar personas desde una visión compartida de futuro, las acciones con las que los líderes logran influenciar a otros durante la transformación incluyen a sus más cercanos colaboradores, haciendo partícipes a quienes están involucrados en la situación a mejorar para que se activen y sean quienes lideran y hacen sostenibles los cambios proyectados.

En este sentido, para RLT el liderazgo transformador es un proceso en el que los directivos docentes se desempeñan como líderes que aprenden a materializar propósitos y favorecer interacciones para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes y la convivencia escolar, desde una visión compartida de futuro construida en el acto de educar y guiada por los fines de la educación, en la que involucran a los actores e integrantes de sus comunidades educativas.

Nuestro reto y convencimiento es que, con herramientas y acompañamiento situado, los rectores podrán ejercer un liderazgo transformador que impacte el aprendizaje de los estudiantes y la vida de la comunidad educativa. Un proceso que emprende el directivo mediante el desarrollo de competencias relacionadas con su gestión personal, pedagógica, administrativa y comunitaria en su institución educativa.

Justamente, uno de los ámbitos en los que mejores resultados hemos obtenido, de acuerdo con el estudio

de impacto del programa RLT que realizó la Universidad de Los Andes en 2018, es precisamente en el ambiente y la convivencia escolar.

Convivencia y liderazgo: ¿cómo se interrelacionan?

El programa RLT fortalece en el directivo la capacidad para gestionar con sus equipos de maestros ambientes dignos para el aprendizaje, entendidos como conjuntos de procesos pedagógicos, ambientes físicos de convivencia y de articulación con otros, que la institución configura para ampliar las oportunidades de aprendizaje de todos los estudiantes y transformar el quehacer de las escuelas.

La apuesta por constituir comunidades que aprenden y gestan ambientes de aprendizaje contribuye a que el directivo escolar renueve su relación con los maestros a partir del establecimiento de acuerdos para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes. La generación de un ambiente de respeto, acogedor y positivo es un factor esencial para el aprendizaje.

En Rectores Líderes Transformadores, la convivencia es considerada como un dispositivo potente e imprescindible para el aprendizaje, que sirve de fundamento para consolidar principios y valores y donde se privilegia la vida en el encuentro con los otros.

La convivencia puede ser entendida como el sinnúmero de formas que adquieren las relaciones humanas, mediadas por el afecto, las emociones, los deseos y los sueños; en ellas priman la promoción y la vivencia de los Derechos Humanos; la igualdad en el trato, el reconocimiento y el respeto por las diferencias.

Así mismo, se contemplan la generación de escenarios de diálogo, la interacción e intercambio de saberes y la promoción de la cultura; entre otros, necesarios para la construcción del tejido social.

Más allá de un espacio para tratar problemas o dificultades, la construcción de convivencia fortalece los escenarios formativos para la articulación de estrategias que promuevan: el reconocimiento y la valoración de la diversidad humana; una cultura de no violencia; el fortalecimiento de habilidades para la autonomía; el conocimiento y la vivencia de los derechos humanos, y la participación de estudiantes, familias y demás actores de la escuela en los acuerdos institucionales.



La convivencia en la escuela— desde la perspectiva dialógica —se construye en todos los escenarios y momentos de la cotidianidad; con todos los actores del entorno, pues la práctica educativa se asume como *una vivencia emocional marcada por la exigencia de autenticidad en el enseñar-aprender* (Ghiso, A.; 2012: 61).

En este sentido, la convivencia escolar, como generadora de condiciones para el aprendizaje, implica comprender al ser humano multidimensional y complejo, inmerso en una sociedad plural en la que el desarrollo garantiza el respeto por sus capacidades y por las oportunidades individuales para elegir y llevar a cabo una u otra clase de vida.

En este sentido, RTL parte de la metáfora aprender a vivir juntos y subraya el sistema de relaciones e interacciones significativas entre los distintos actores de la escuela, con base en el cuidado, el respeto, la seguridad y la confianza, como focos que posibilitan la finalidad de educar.

Esta forma de relacionarse requiere la existencia de instancias donde la comunidad pueda tratar sus problemas y dificultades mediante mecanismos y procedimientos que garanticen legitimidad, participación y posibiliten consensos (López, C.; 2008).

El desarrollo de un ambiente de aprendizaje digno pasa entonces por la consolidación de la convivencia entre los miembros de la comunidad educativa.

Lo que se espera con el programa es que el desarrollo de estas competencias se vea reflejado en un mejoramiento del ambiente escolar y en mayor aprendizaje de los estudiantes. En efecto, existe amplia evidencia que muestra cómo las instituciones educativas que presentan mejores prácticas y procesos de gestión escolar tienen mejor desempeño académico (Fryer, 2017; Branch, Hanushek y Rivkin, 2012; Blimpo, Evans y Lahire, 2015; Coelli y Green, 2012; Bohlmark, Gronqvist y Vlachos, 2012; y Grissom y Loeb, 2011, Bloom, Lemos, Sadun y Van Reenen, 2005; Lemos y Scur, 2016) y mejores resultados en dimensiones relacionados con la calidad del ambiente escolar (Hahn, Choon, Wang y Yang, 2014; Anderson, 2008; Dumay, Boonen y Van Damme, 2013).

La convivencia puede ser entendida como el sinnúmero de formas que adquieren las relaciones humanas, mediadas por el afecto, las emociones, los deseos y los sueños; en ellas priman la promoción y la vivencia de los Derechos Humanos; la igualdad en el trato, el reconocimiento y el respeto por las diferencias.



A su vez, en algunos de estos estudios se mencionan mecanismos específicos que explican estas asociaciones, entre los cuales se destacan: la mejor asignación de recursos (orientados a la calidad y el aprendizaje), mejores prácticas pedagógicas de los docentes (orientadas al aprendizaje de los estudiantes), mayor motivación por el aprendizaje, mejor convivencia y comunicación entre los agentes educativos, y mejor clima escolar.

Rectores líderes transformadores y su injerencia en la convivencia escolar

El programa Rectores Líderes Transformadores surge como una alianza público privada que, desde el sector empresarial, convocó al sector público, al sector académico y a los empresarios para que le apostaran a un proyecto común que permitiera fortalecer el liderazgo de los directivos docentes de las instituciones educativas oficiales como punto de partida para lograr transformaciones en la educación de niñas, niños y jóvenes de nuestro país bajo el entendimiento de que, si un rector es formado integralmente como excelente ser humano y líder transformador, en el mediano y largo plazo su labor se verá reflejada en la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa que dirige y en todos los ámbitos de la gestión escolar.

RLT concentra su interés inicial en los directivos como sujetos de aprendizaje del liderazgo pedagógico; es decir, como personas que aprenden por competencias a *Ser, Conocer, Hacer y Vivir* juntos, para luego incidir — mediante sus aprendizajes — en el proceso de aprendizaje de los maestros, estudiantes, familias y otros actores del entorno escolar.

Aunque esta simultaneidad de aprendizajes acontece en un mismo lugar y en tiempos compartidos, connotan diferentes propósitos, concepciones y contenidos sobre lo que cada uno aprende según el rol que cada actor desempeña, las responsabilidades que tiene, las condiciones sociales y culturales que los determina y el desarrollo personal que persigue.

Así, para RLT, un rector líder transformador es por excelencia un líder pedagógico que, al reconocerse como aprendiz, orienta su gestión para lograr que los estudiantes, en su proceso de aprendizaje, adquieran las competencias necesarias para su realización personal y para incidir en las transformaciones de su entorno. Esta

concepción implica el encuentro entre la pedagogía y la gestión escolar en el marco de relaciones construidas por y entre actores escolares, a partir de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El mejoramiento del rendimiento escolar, asociado al liderazgo pedagógico de directivos escolares, se puede dar por dos posibles vías: la primera, mediante el desarrollo de acciones que inciden directamente en la enseñanza y el aprendizaje, como la selección, el apoyo y el desarrollo profesional de los maestros. La segunda, a través del desarrollo de actividades que influyen indirectamente las prácticas docentes o mediante la creación de las condiciones organizativas necesarias para asegurar el proceso de aprendizaje (Bolívar-Botía, A.; 2010).

La manera como un directivo mejora los logros académicos de su institución responde a procesos de diversa índole. Entre los más destacados sobresalen la provisión de recursos y el desarrollo profesional para mejorar la enseñanza; el trabajo con el equipo docente directamente en el aula; la coordinación y la evaluación del currículo; la evaluación y seguimiento al proceso de enseñanza y el aprendizaje y la creación de normas compartidas y expectativas entre todos los agentes educativos (Leithwood, K.; Mascal, B. & Strauss, T. (2009) en Bolívar-Botía, A.; 2010).

Para lograr estos aprendizajes, RLT se desarrolla en estrategias metodológicas como el coaching (individual, a la sombra y grupal), la asesoría y acompañamiento situado, la Red de Liderazgo Escolar y el desarrollo de las acciones transformadoras.

El estudio de impacto de RLT, que la Universidad de Los Andes basó en un diseño de métodos mixtos que combinó información cualitativa de primera mano con información cuantitativa de primera y segunda mano, buscaba identificar y medir la importancia de las transformaciones atribuibles a la implementación del programa RLT sobre las siguientes dimensiones: (i) las prácticas de gestión de los rectores, (iii) las alianzas intersectoriales, (iii) el ambiente escolar, (iv) los procesos pedagógicos, (v) las habilidades sociales y emocionales del rector, (vi) la comunicación y el trabajo colaborativo y (vii) el aprendizaje de los estudiantes. Siete dimensiones que coexisten en el ámbito escolar y que resultan fundamentales para avanzar hacia un sistema educativo de mejor calidad.



Los resultados de la evaluación son contundentes. Entre otros, los investigadores concluyeron que los rectores de instituciones educativas rurales y urbanas que participaron en este programa se convirtieron en agentes de transformación en todas las dimensiones del programa.

Además, utilizando información administrativa del Sistema Educativo de Colombia (esto es, información oficial de segunda mano), encontramos también impactos positivos sobre el aprendizaje de los estudiantes en el muy corto, corto, mediano y largo plazo – esto es, 1, 2, 3 y 4 años después del inicio del programa.

Por una parte, se observó que las instituciones lideradas por rectores de la cohorte de 2013 del programa, analizada específicamente en el estudio de impacto, obtuvieron mejoras de entre 1 y 1.5 puntos en el promedio de las Pruebas Saber 11 de Matemáticas, en comparación con instituciones similares que no participaron en RLT.

Es importante subrayar que estos impactos, aunque parezcan pequeños en términos absolutos, en términos relativos son semejantes a los de programas educativos de gran escala que han sido exitosos internacionalmente: RLT alcanza un impacto que oscila entre 0.09 y 0.14 desviaciones estándar en las pruebas académicas estandarizadas del país.

La evidencia recogida indica que el impacto de RLT se amplifica a toda la Institución Educativa, transformando positivamente el ambiente escolar, en donde se incluyen las expectativas sobre el desempeño futuro de los estudiantes; la calidad de las relaciones entre pares y relaciones entre profesores y estudiantes; la convivencia, el respeto a la diversidad, la seguridad y la disminución del acoso escolar; y, por supuesto, el clima de aula.

Específicamente, los datos cuantitativos recogidos 3 años después de la finalización de una cohorte, muestran que las instituciones lideradas por un rector o rectora RLT mejoraron las relaciones entre los agentes educativos (directivos, docentes y estudiantes), son menos frecuentes los problemas de convivencia y seguridad, existe un mejor clima en las aulas, y los docentes tienen expectativas más altas frente a los logros futuros de sus estudiantes.

De igual manera, en los hallazgos cualitativos se percibe mejoramiento de las relaciones personales y

profesionales por parte de los rectores con los miembros de la comunidad, lo cual, se ve reflejado en procesos de convivencia y de resolución de conflicto, fortaleciendo el clima escolar y el clima laboral.

Grosso modo y a manera de conclusión, la evidencia recogida en este estudio señala que el programa logra transformar las Instituciones Educativas y promover el aprendizaje de los estudiantes. Este es un punto clave al hacer comparaciones de Costo/Efectividad, ya que la inversión no se focaliza en el rector, sino en la Institución Educativa.

Así lo reconoció la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que subrayó que este programa de FExE es *una nueva forma de desarrollo profesional basada en el aprendizaje entre pares que evidencia la eficacia de las redes y las comunidades de práctica a la hora de ayudarles a los directivos docentes a desarrollar sus competencias, adquirir conocimientos tácticos sobre las responsabilidades del cargo, inspirar confianza y romper el aislamiento profesional tan característico de la ocupación.*

la convivencia escolar, como generadora de condiciones para el aprendizaje, implica comprender al ser humano multidimensional y complejo, inmerso en una sociedad plural en la que el desarrollo garantiza el respeto por sus capacidades y por las oportunidades individuales para elegir y llevar al cabo una u otra clase de vida.



COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL Y SU PERSPECTIVA FRENTE AL CONVENIO 190 DE LA OIT

Mónica Rodríguez Ronderos

Mediante la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada por la Resolución 1356 de la misma entidad y del mismo año, se estableció la manera en que se deben conformar los **comités de convivencia laboral**, así como se establecieron las pautas de su funcionamiento para todos los empleadores, tanto del sector privado como del sector público.

Sin embargo, antes de la expedición de estas normas, la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; ya señalaba como una de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral la conformación de los comités de convivencia laboral; y previamente, la Ley de Acoso Laboral, la Ley 1010 de 2006, señalaba que los empleadores deben instituir mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral estableciendo acciones internas, confidenciales, conciliatorias y efectivas para resolver posibles situaciones de acoso laboral.

En consecuencia, los comités de convivencia, alineados con los programas de seguridad y salud en el trabajo de los empleadores, tienen una función esencial encaminada a la prevención de riesgo sicosocial y acoso en el entorno laboral, y, por ende, a pesar de que no se presenten quejas, deben desarrollar una permanente actividad encaminada a la promoción de un ambiente de trabajo conviviente y armónico. De hecho, esta situación se presenta en muchas organizaciones, en las cuales no hay quejas o





situaciones de acoso, pero ello no significa que el comité no deba permanentemente liderar acciones de capacitación, sensibilización, hacer recomendaciones teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, dirigidas a prevenir riesgos o conductas de esta naturaleza, entre otras acciones.

En esta actividad preventiva, alineada con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las empresas, también se benefician todas las personas vinculadas con independencia de la modalidad de su contratación: contratistas independientes, aprendices y en general, todas las personas que hacen parte del ambiente de trabajo (Decreto 1072 de 2015).

En este sentido, el campo de acción de los comités de convivencia laboral difiere de su competencia para atender quejas por presunto acoso laboral:

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral se circunscribe a relaciones de naturaleza laboral, es decir, en donde se haya presente el elemento de la subordinación. Por ende, actualmente en nuestro país no es posible considerar haya una situación de posible acoso laboral en relaciones civiles, como por ejemplo la de prestación de servicios, o en relaciones de otra índole como aprendices o practicantes. Únicamente, si se lograra probar que bajo dichas modalidades de contrato de trabajo se esconde una relación de subordinación y por ende que existe en la realidad un contrato laboral, sería posible alegarla (En este sentido se pronunció la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-960 de 2007, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa).

Así las cosas, los comités de convivencia laboral, atienden situaciones de posible acoso de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a la empresa. En este escenario, deberán ejercer una función fundamental: buscar que las partes en conflicto construyan un acuerdo que resuelva las diferencias y eventualmente que sea un espacio de reparación. La actividad mediadora del comité de convivencia es esencial para abordar oportunamente el conflicto existente entre las partes y encauzarlo desde una perspectiva positiva, en beneficio de las partes y de la organización.

Ahora bien, ¿qué sucede entonces con los conflictos o situaciones de violencia que se puedan presentar entre trabajadores o con personal no vinculado laboralmente? Las organizaciones con gran frecuencia tienen trabajadores vinculados mediante contrato de

prestación de servicios, así como también hay aprendices o practicantes sin vinculación laboral alguna, que en muchas ocasiones hacen parte de un conflicto en el mundo del trabajo.

Actualmente, estas situaciones se abordan mediante la intervención de las áreas recursos humanos o del supervisor de los contratos, dentro de los programas de prevención de riesgo sicosocial de las empresas contratantes, incluso, a la luz de las obligaciones de los contratos civiles o de otra naturaleza que puedan regir estas relaciones.

En consecuencia, los comités de convivencia laboral atienden quejas por presunto acoso laboral de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, a través de las recomendaciones o actividades de prevención de riesgo sicosocial, incluyen a todo el personal de la empresa, el cual independientemente de su tipo de vinculación, debe hacer parte de estos programas.

La importancia de que los trabajadores - en general - desarrollen sus actividades en un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia es cada vez mayor, así como la necesidad de promover programas de prevención frente a este tipo de conductas. De igual manera sucede con los mecanismos alternativos de solución de conflictos como herramienta adecuada para resolver problemas de convivencia dentro de las organizaciones.

Esto resulta evidente con la expedición en el mes de junio de 2019 del Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, sobre *La Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo: es notoria la importancia y trascendencia que ha cobrado para la sociedad, y de manera particular, en el mundo del trabajo, la necesidad de proteger a los trabajadores de conductas que atenten contra sus derechos humanos, su derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, entre otros derechos relevantes que el mismo Convenio señala.*

Se destaca que en dicho instrumento se evidencia que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, así como su dignidad y su entorno familiar y social. De esta manera se reconoce a los trabajadores como seres humanos integrales; e igualmente se resalta cómo los ambientes libres de violencia y acoso en el mundo laboral son requisito necesario para la sostenibilidad de las empresas.

Si bien este convenio aún no ha sido ratificado por nuestro país, hace referencia a aspectos que resultan

especialmente relevantes en relación con el marco jurídico actualmente vigente en Colombia, de los cuales se destacan, para efectos de este escrito tres de ellos, a saber:

En primer lugar, se entiende por violencia y acoso en el artículo 1 del convenio: *el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género designando esta última como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

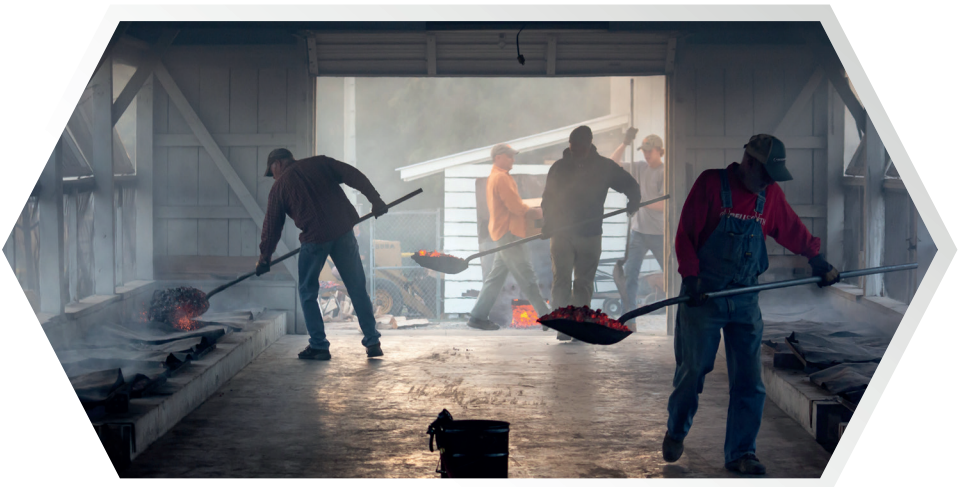
En segundo lugar, el Convenio señala en el artículo 2, en cuanto a su ámbito de aplicación, como protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la

autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Así mismo se extiende a los sectores público y privado, formal e informal en zonas rurales o urbanas.

La actividad mediadora del comité de convivencia es esencial para abordar oportunamente el conflicto existente entre las partes y encauzarlo desde una perspectiva positiva, en beneficio de las partes y de la organización.

En tercer lugar, señala en su artículo 7: *todo miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, y en su artículo 9 como todo miembro debe adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y acoso por razón de género. En el artículo 10, sobre las medidas apropiadas que cada Miembro debe adoptar, se resaltan los numerales i) y ii) del literal b), a saber: i) procedimientos de presentación de quejas e investigaciones y, si proceden mecanismos de solución de conflictos en el lugar y trabajo; y ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo.*

A la luz del convenio, nuestro país ya ha recorrido un camino importante, toda vez que la Ley 1010 de 2006, Ley





de Acoso Laboral, describe la conducta de acoso laboral como *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*. Así mismo, señala las modalidades dentro de las cuales se puede presentar dicha conducta, las cuales no son taxativas, esto es, pueden darse otras modalidades a las expresamente señaladas en la ley. Particularmente se incluye en el artículo 2 numeral 3, como modalidad de acoso laboral, la discriminación, entendida ésta como: *todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral*.

Ahora bien, como se señaló en líneas anteriores, el acoso laboral así entendido, está circunscrito a relaciones laborales, dentro del marco de una relación de trabajo. En ello difiere sustancialmente de la pretensión del convenio, el cual hace referencia al acoso y violencia en el mundo del trabajo, extendiéndolo como de manera expresa lo hace, a todo tipo de relaciones que se dan en la realidad organizacional e incluso, a ex trabajadores.

En Colombia, si bien los contratistas y todos los trabajadores de una organización se ven cobijados por las actividades que en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolle la empresa contratante, una posible situación de acoso laboral únicamente se puede predicar en relaciones, como su mismo nombre lo sugiere, en donde exista la subordinación, esto es, en relaciones de carácter laboral. Lo anterior, a menos que como ya se ha señalado previamente, si eventualmente un trabajador logra demostrar que, bajo una relación de otro tipo, realmente se esconde una relación de la naturaleza laboral, podrá alegar una situación de acoso laboral.

Desde esta perspectiva, la convención de la OIT evidencia un campo de protección más amplio y sólido, toda vez que propone que todos los trabajadores de la empresa pueden ser sujetos de situaciones de acoso o violencia, independientemente de la naturaleza de la vinculación que tengan con la organización.

También resulta de suma importancia la propuesta del convenio, en el sentido de que como vía de solución de conflictos en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo se establezcan vías seguras, eficaces y equitativas como mecanismo de solución de conflictos en el lugar de trabajo; en este escenario se denota la gran relevancia y potencial que al interior de las organizaciones deben tener los comités de convivencia laboral, quienes tienen una labor estrictamente mediadora, en un espacio en donde se promueva el establecimiento de acuerdos entre las partes en conflicto, siendo neutrales y objetivos.

Desde esta perspectiva, se realiza y se promueven los mecanismos de solución de conflictos como herramienta idónea y valiosa para las organizaciones.

Si bien en la actualidad, los comités de convivencia laboral atienden quejas por presunto acoso laboral, en consecuencia, situaciones de acoso en relaciones de naturaleza laboral, a luz del convenio es posible y de hecho sería muy relevante, se extendiera su labor mediadora a conflictos surgidos entre partes vinculadas a través de contratos de otra naturaleza.

De lo anterior se concluye la gran importancia que los comités de convivencia tienen al interior de las organizaciones y las posibilidades que a futuro tienen como herramienta interna, confidencial, conciliatoria y efectiva para atender los conflictos que de manera natural surgen al interior de las organizaciones. A la luz de la Convención 190 de 2019 de la OIT, podrían resultar tener un margen de acción interesante si sus funciones se extendieran a atender conflictos del personal vinculado a la organización mediante todo tipo de contratos.

En un escenario como éste, sería necesario revisar su composición, organización y alcances; sin embargo, el camino ya recorrido por los comités de convivencia laboral y las organizaciones en nuestro país, es un avance importante a la luz del convenio.

Por lo anterior, en la actualidad deben continuar fortaleciéndose y consolidándose al interior de las empresas como escenarios de mediación y resolución de conflictos, así como promotores de programas de prevención de situaciones de acoso laboral y violencia en el mundo del trabajo.

Algunos aspectos fundamentales para la consolidación de los comités de convivencia laboral como actualmente se encuentran regulados y los ambientes laborales libres de violencia y acoso, son:

- Fortalecimiento de los comités de convivencia laboral: mediante la capacitación de sus miembros en habilidades y técnicas para la resolución de conflictos, comunicación y en general el desarrollo de habilidades para ejercer adecuadamente sus fines.
- Respaldo y compromiso de la gerencia y líderes: el compromiso gerencial no solamente supone un apoyo a los comités de convivencia para su conformación y funcionamiento, promoviendo la capacitación a sus miembros, espacios para su reunión, interés y reconocimiento a su labor, entre otras acciones, sino también el compromiso en la construcción de un ambiente laboral conviviente, mediante un estilo de dirección y liderazgo respetuoso de los derechos de los trabajadores, el establecimiento de políticas y construcción de una estructura organizacional y procesos que favorezcan el respeto de todos los colaboradores.
- Sensibilización y comunicación dentro de la organización: en relación con las funciones y alcance de los comités de convivencia laboral, así como del acoso laboral, reforzando temas relacionados con comunicación, liderazgo e incluyendo a todos los colaboradores de la organización.
- Es necesario que los comités de convivencia continúen fortaleciendo la función preventiva en relación con conductas de acoso laboral y riesgo psicosocial. El comité de convivencia laboral no es solo reactivo a estas situaciones cuando ya se han presentado dentro de la organización. Es fundamental la función preventiva que tienen, la cual deben alinear y engranar con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Fortalecer como alternativa de solución de conflictos dentro de la organización el diálogo y los mecanismos alternativos de solución de conflictos, los cuales no son de uso exclusivo del comité de convivencia laboral, sino que debe ser una herramienta que se utilice en toda la organización.

El fortalecimiento de los comités de convivencia laboral es fundamental, toda vez que hoy por hoy son una herramienta para la de prevención y protección de situaciones de riesgo psicosocial y acoso laboral y a futuro, quizás, también puedan actuar en situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo que afecten a todos los trabajadores de la organización.

La importancia de que los trabajadores -en general- desarrollen sus actividades en un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia es cada vez mayor, así como la necesidad de promover programas de prevención frente a este tipo de conductas.





LA JUSTICIA COMUNITARIA. RETOS Y POSIBILIDADES

Gustavo Andrés Piedrahita Forero

La justicia comunitaria es un sistema de autogestión de conflictos que busca que sea la misma sociedad la que a partir de la aplicación de los usos y las normas sociales intervenga en las conductas y ayude en la resolución de las controversias, teniendo plena validez en el ordenamiento jurídico.

Uno de los aspectos más resaltables de este tipo de justicia es el operador, un participante eminentemente voluntario que promueve la convivencia y que goza de la capacidad para resolver de manera ágil e integral las controversias que resulten en la comunidad con la capacidad de facilitar la obtención de acuerdos de manera pacífica y la disminución de la conflictividad en la sociedad.

En Colombia, la implementación de este sistema emerge como una alternativa a la realidad socio jurídica del país. Bajo el mandato del Presidente César Gaviria se implementó en la década de los años 90 la denominada *Estrategia Nacional contra la Violencia* a través de la cual se generó la necesidad de modernizar la justicia, constituyendo, entre otros, mecanismos ágiles y participativos que movilicen la resolución de conflictos.

Uno de los mecanismos fomentados fue la denominada conciliación en equidad creada a través de la Ley 23 de 1991, entendida como la piedra angular de esta, destinó incluso un capítulo completo en la citada normativa para regularla y definir su alcance.

La implementación en todo caso no ha sido tan ágil como se hubiera esperado. En el año 1994 la justicia comunitaria recibió un espaldarazo normativo a partir de la creación de los llamados jueces de paz; sin embargo, a pesar de esto el camino para su consumación no ha sido tan rápido como se hubiera podido esperar. El profesor Edgar Ardila perteneciente



al Instituto Unidad de Investigaciones Jurídico – Sociales Gerardo Molina de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Colombia a propósito del lanzamiento el libro “Huellas y Trazos de la Justicia Comunitaria” señaló en el año 2017 que para una adecuada implementación de la justicia comunitaria se estiman necesarios al menos 20.000 conciliadores y cerca de 5.000 jueces de paz, añadiendo además que se tienen alrededor de 10.000 conciliadores pero que la mayoría de ellos no ejerce.

Entendiendo entonces la importancia de la figura, pero también el camino que falta para un funcionamiento eficiente es importante generar sensibilidad entre la sociedad sobre sus beneficios y alcances.

Por esto, resulta prioritario entender que la génesis de la justicia comunitaria son las costumbres y tradiciones de la sociedad. Sus reglas generales se fundamentan en sus comportamientos, los cuales sirven de base para la toma de decisiones y la resolución de las controversias.

Es además, meramente consensual ya que se basa en las decisiones del consenso. No resulta ser una justicia sustentada únicamente en las normas o en aquellas determinaciones que el operador de turno considere aplicables, sino que se enmarcan en la aplicación de los mismos usos y costumbres que esa comunidad tiene.

Por esto es preciso indicar que, las Cámaras de Comercio tienen dentro sus funciones la de certificar y recopilar las costumbres mercantiles correspondientes a las actividades que se llevan a cabo en su jurisdicción, proceso a través del cual lo que se busca es evidenciar aquellas actividades que realicen los comerciantes de manera reiterada, uniforme y pública entendiendo que estas tendrán la misma autoridad que la ley siempre que no la contraríe.

Esta labor cobra la mayor importancia al entender que uno de los mecanismos probatorios que establece el Código General del Proceso para que dentro de un proceso judicial se pruebe la existencia de una costumbre mercantil sea con la certificación que una cámara de comercio expida y que corresponda con el lugar en el que se llevan a cabo las prestaciones.

En ese sentido, la costumbre mercantil puede convertirse en uno de los insumos principales que los conciliadores en equidad tomen de base para la resolución de los conflictos, entendiendo que esta lo que representa es el actuar reiterado de los comerciantes.

Es entonces clara la importancia y la utilidad del mecanismo, pero también lo es que este no ha contado ni con la difusión ni con la cobertura idónea para que la misma comunidad lo aplique de manera aún más eficiente.

Es además, meramente consensual ya que se basa en las decisiones del consenso. No resulta ser una justicia sustentada únicamente en las normas o en aquellas determinaciones que el operador de turno considere aplicables, sino que se enmarcan en la aplicación de los mismos usos y costumbres que esa comunidad tiene.

El Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá ha venido trabajando sostenidamente en el fortalecimiento de la figura, apoyando desde la iniciativa privada a la comunidad para el conocimiento y operación de la conciliación en equidad, extendiendo su aplicación incluso a municipios fuera de la ciudad de Bogotá como Fusagasugá, Soacha, Chía, Cajicá y Ciénega, entre otros.

Sin embargo y aun cuando se ha avanzado mucho, también es cierto que queda mucho por hacer, se debe propender por ampliar la cobertura al menos en todos los municipios en los que la Cámara de Comercio de Bogotá tiene jurisdicción, así como gestionar alianzas con el sector académico o realizar procesos pedagógicos dirigidos a la comunidad que permitan fortalecerla y sensibilizar más sobre la figura, precisamente porque una de las grandes falencias que tiene la justicia comunitaria y la conciliación en equidad es el desconocimiento que sobre ella existe.

Al ser más personas quienes puedan conocer de la oportunidad, los beneficios y alcances de este mecanismo alternativo, este sería más utilizado, ayudando de contera con la descongestión de los despachos judiciales y de la justicia en general.

En ese sentido, la costumbre mercantil puede convertirse en uno de los insumos principales que los conciliadores en equidad tomen de base para la resolución de los conflictos, entendiendo que esta lo que representa es el actuar reiterado de los comerciantes.



POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO ESCOLAR

María Victoria Angulo Rodríguez

Ministra de Educación

El conflicto, entendido como la tensión que surge a partir del encuentro de distintos intereses (inclusive opuestos), es uno de los fenómenos frecuentes en la sociedad en todos los niveles, edades y circunstancias. En este contexto, al ser la escuela la institución en la que los ciudadanos forman una idea temprana de la sociedad está llamada a promover una educación integral que permita adquirir una idea amplia y diversa del mundo.

¿Considera que la promoción de la resolución pacífica de los conflictos hace parte de esta educación integral?

R/ Toda comunidad educativa (directivos docentes, docentes, estudiantes y padres de familia) está llamada a

promover y desarrollar dentro de la formación de los estudiantes la resolución pacífica de los conflictos no sólo como una manera de evitar confrontaciones, sino también como una forma de construir acuerdos y consensos. Este es un imperativo educativo que no sólo está consignado en la Ley General de Educación y la Ley Nacional de Convivencia Escolar, sino también hace parte de las apuestas que como Gobierno Nacional hemos plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”. Allí reconocemos y especialmente valoramos el papel que juega la escuela en la formación ciudadana de los estudiantes y en la generación de entornos escolares orientados a la construcción de un tejido social caracterizado por ser armónico y pacífico.

¿Qué prácticas estimularían una resolución pacífica de los conflictos?

R/ Como Gobierno Nacional, estamos promoviendo la enseñanza de la historia, la ética y la ciudadanía. Nuestro propósito es contribuir al desarrollo de un pensamiento crítico que permita a los estudiantes tomar posturas argumentadas sobre los diferentes hechos que han marcado la historia de nuestro país en los ámbitos cultural, político y social. Desde esta perspectiva, es importante referirnos a un conjunto de estrategias y prácticas que estamos trabajando.

La primera de ellas, el fortalecimiento de los gobiernos escolares que son los espacios que la Ley General de Educación dispuso para que los estudiantes ejerzan su ciudadanía y sean partícipes de las decisiones que marcarán el horizonte institucional y educativo de sus establecimientos educativos.

La segunda está relacionada con los comités escolares de convivencia que son un espacio esencial para abordar aquellas situaciones que afectan las relaciones e interacciones entre los estudiantes, docentes y directivos docentes. En estos comités participa el personero estudiantil y hace parte de las decisiones que se toman para mitigar las situaciones que afectan la convivencia armónica y pacífica que se debe prevalecer en nuestras instituciones educativas.

La tercera es la producción de material educativo que exprese las diversas posturas sobre la historia y que permite a los estudiantes tener una mirada más integral de los diferentes hechos que han marcado el devenir de nuestro país como nación.

La cuarta es la Simulación de Naciones Unidas (SIMONU) en la cual buscamos que nuestros estudiantes puedan conocer realidades de otras naciones y buscar consensos para abordar diferentes situaciones que afectan la convivencia a una escala global.

La quinta está relacionada con la incorporación de las competencias socioemocionales en la formación de nuestros estudiantes y el fortalecimiento de las ciudadanas. Estas competencias son esenciales para que nuestros estudiantes sean más empáticos, respetuosos y tolerantes a las diferencias y puedan ejercer su ciudadanía en el marco que para ello define las normas en nuestro país.

La sexta es la alianza familia-escuela en la cual buscamos ofrecer herramientas para que los padres puedan fortalecer sus capacidades parentales y puedan tener más herramientas para involucrarse en los procesos de escolarización de sus hijos. Esta alianza entre dos instituciones tan importantes como son la familia y la escuela hace posible que la convivencia armónica y pacífica el propósito que ambas buscan promover.

¿Dichas prácticas podrían formar jóvenes mucho más activos y participativos en la sociedad?

R/ Este conjunto de prácticas, nos resultan de primer orden para que nuestros estudiantes puedan desarrollar sus competencias ciudadanas y socioemocionales, de tal manera que puedan usar en beneficio del bien común las diferentes herramientas que las normas brindan a los ciudadanos. De igual manera, fortalecerán la participación de los estudiantes en los cargos de representación y de resolución de conflictos mediante el trabajo conjunto entre escuelas y gobierno escolar. Es importante destacar nuevamente la alianza familia-escuela como un factor determinante en los procesos educativos de nuestros estudiantes; la sincronía entre familia y escuela es fundamental para que nuestros estudiantes vean la resolución pacífica de conflictos y el ejercicio de la ciudadanía como dos aspectos centrales de su educación y de su desarrollo como futuros ciudadanos.

Hermes, programa de la CCB, es uno de los que promueven las acciones para ejecutar y materializar la Ley 1620 de 2013 ¿Cuál es la política y las acciones del Gobierno Nacional para fortalecer esta clase de programas?

R/ Como Gobierno tenemos interés en identificar programas que tengan como finalidad contribuir a la resolución pacífica del conflicto y hayan mostrado resultados favorables en este sentido. Nuestro propósito con esta identificación es invitar a las entidades que han trabajado en su diseño a incorporar las didácticas y prácticas pedagógicas para que puedan ser empleadas posteriormente por las instituciones educativas. De esta manera, se nutre el sistema educativo con programas que han mostrado ser benéficos para la formación ciudadana de los estudiantes.

¿Se puede establecer una relación entre la mitigación del conflicto a través de la mediación y la deserción escolar? De ser así ¿cuáles serían las razones principales en las que podría justificarse este vínculo?



R/ Para el sector educativo es de suma importancia desarrollar en nuestros estudiantes un conjunto de competencias y habilidades para que ellos puedan dirimir de una manera pacífica cualquier conflicto que se presente en el ámbito escolar. Esta postura la estamos promoviendo de manera conjunta entre el Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías de Educación con miras a aunar esfuerzos orientados e intencionados a que la escuela contribuya a la construcción de un tejido armónico y pacífico, para que la escuela sea vista como un espacio que acoge a nuestros estudiantes. Cuando un estudiante se siente acogido efectivamente es reconocido en su particularidad y encuentra que ella puede contribuir con su desarrollo como persona. Desde esta perspectiva, podemos decir que nuestras escuelas, al promover unas relaciones armónicas y pacíficas entre los estudiantes, permiten que ellos puedan transitar por los diferentes niveles educativos que conforman el sistema escolar.





POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN EN EQUIDAD

Margarita Leonor Cabello Blanco

Ministra de Justicia y del Derecho

Usted ha sido alta funcionaria de órganos del poder público en lo judicial y ahora en el ejecutivo. Desde esta perspectiva, ¿cuál es su opinión sobre la conciliación en equidad? ¿Considera que se ha logrado el objetivo de materializarla como una justicia alternativa y eficaz?

R/ Me anima el sueño de que la justicia sea cada día más cercana a los ciudadanos y contribuya a la solución pacífica de los conflictos de los colombianos de manera oportuna y efectiva. La conciliación en equidad y, en general, los métodos alternativos de solución de conflictos (MASC) son fundamentales para que ello sea una realidad en los diversos territorios y grupos sociales de nuestro país. Para hacerlo posible estamos trabajando en el Ministerio de Justicia y del

Derecho, en cumplimiento de lo previsto en el Plan Nacional de Desarrollo *Pacto por Colombia, pacto por la equidad*.

La conciliación en equidad debe ocupar en este proceso un papel protagónico, con especial relevancia en las zonas rurales y en los entornos comunitarios. Conviene recordar que en muchos casos constituye, por su propia naturaleza, la opción de justicia más cercana y sencilla con que cuentan los ciudadanos. Tiene, además, la gran virtud de contribuir al fortalecimiento del tejido social y a la construcción de una cultura de paz.

Es con este fin, precisamente, que la Constitución Política de 1991, en su artículo 116, otorga a los particulares la



posibilidad de ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia, como se había ya previsto en la Ley 23 de 1991. Esta última norma incorporó en el ordenamiento jurídico la conciliación en equidad, facultando a miembros de las comunidades y sus organizaciones cívicas para que ejerzan la conciliación de manera gratuita con el fin de lograr arreglos amigables frente a los litigios.

Debe destacarse que la conciliación en equidad tiene la enorme virtud de resolver conflictos de manera pacífica y gratuita, con los mismos efectos de una sentencia judicial. Sus decisiones prestan mérito ejecutivo y hacen tránsito a cosa juzgada y permiten que los colombianos puedan en muy poco tiempo, de manera efectiva, resolver sus conflictos, generando confianza en las instituciones.

La conciliación en equidad aporta celeridad, informalidad y gratuidad, elementos que ofrecen a los ciudadanos y a las comunidades una forma alternativa de justicia para gestionar sus conflictos y diferencias, cuyas decisiones se basan en las normas legales vigentes o en los usos y costumbres de su comunidad. No se requiere del acompañamiento de un abogado y la falta de recursos económicos no es un obstáculo para acceder a ella.

Es importante tener presente que los conciliadores en equidad son gestores de justicia que cuentan con conocimiento y reconocimiento de sus comunidades y, por ende, están llamados a ser facilitadores comunitarios en las rutas de acceso a la justicia y en los procesos de empoderamiento ciudadano en derechos y deberes.

En este contexto, es claro que la conciliación en equidad es ya una realidad en el país, que se ha venido construyendo a lo largo de más de dos décadas. En estos años la conciliación en equidad se ha convertido en el principal mecanismo de acceso a la justicia con que cuentan ciudadanos de la ruralidad dispersa y de algunos sitios con especiales condiciones de vulnerabilidad social y afectación por la violencia, que requieren una acción más urgente y efectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, tenemos importantes retos para avanzar en la consolidación y mejoramiento de la conciliación en equidad y de los MASC en el país. Por ello el Plan Nacional de Desarrollo dispuso una serie de estrategias tendientes al desarrollo integral de los MASC, en materia de reformas normativas, calidad, cobertura, promoción, pedagogía, desarrollo tecnológico y modelos de justicia local y rural. En este sentido, en 2022 la conciliación en

equidad se habrá promovido, estimulado y fortalecido, con implementación de nuevos procesos en más de 30 municipios adicionales y acompañamiento a los conciliadores ya existentes.

Cuando asumió sus funciones ministeriales, ¿en qué estado encontró los avances en cuanto a la conciliación en equidad y la justicia comunitaria? ¿Es positivo el balance hasta este punto?

R/ El balance es positivo, en el sentido ya indicado, pero los retos son exigentes y los hemos asumido con determinación. Debemos construir sobre lo construido y profundizar los alcances, con una perspectiva integral y mediante alianzas estratégicas con actores públicos y privados, nacionales y locales.

Los procesos de implementación de la conciliación en equidad han llegado progresivamente a 283 municipios en los 32 departamentos y al Distrito Capital. Tenemos 9.543 conciliadores registrados y muchos están realizando su voluntariado en las 114 casas de justicia y en 42 centros de convivencia que operan en el país. Esto evidencia una valiosa articulación de programas y trabajo coordinado con los entes territoriales.

Cada año la conciliación en equidad contribuye en la solución de miles de conflictos. Durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2019 y el 31 de agosto de 2019, por ejemplo, se reportaron ante los conciliadores en equidad presentes en casas de justicia y centros de convivencia ciudadana 33.975 casos: conflictos que se gestionan entre las partes y no se elevan a los estrados judiciales.

El aporte de la conciliación en equidad a la solución de conflictos de familia y de convivencia ciudadana cotidiana es significativo. Según estadísticas del Ministerio, el 44.6% de las conciliaciones en equidad registrados entre enero y agosto de 2019 están relacionadas con asuntos de familia, 16.1% con conflictos por arrendamientos, 15.1% en asuntos civiles (contratos o deudas), y 13.2% en problemas de convivencia (referentes a ruidos o mascotas, entre otros):

En 2019 el Ministerio avanza en la implementación de la conciliación en equidad en los municipios de Tibú, El Tarra, Teorama y Sardinata en la región del Catatumbo (Norte de Santander), en los municipios de Valle del Guamuez y San Miguel (Putumayo) y en Quibdó (Chocó). Así mismo, se realizan procesos de fortalecimiento en siete municipios

de Caquetá. Estas iniciativas nos permitirán ampliar el alcance y efectividad de la conciliación en equidad en dichos territorios.

También hay que resaltar el avance del Ministerio en el diseño y desarrollo del Sistema de Información de la Conciliación en Equidad (SICEQ), con el cual será posible conocer de mejor manera la gestión de los conciliadores y los resultados de la conciliación en equidad. Como es sabido, es indispensable contar con información confiable y oportuna para la formulación y gestión de políticas públicas. Tenemos hoy, en este sentido, un buen punto de partida para avanzar en una adecuada gestión del conocimiento en este asunto y, complementariamente, en materia de MASC con los sistemas de información de casos de justicia y convivencia ciudadana, y de conciliación en derecho, arbitraje y amigable composición.

¿El Ministerio de Justicia y del Derecho tiene en su agenda la formulación de una política pública para el fomento y regulación de la conciliación en equidad? ¿En qué consiste?

R/ El Ministerio avanza en el cumplimiento de lo ordenado por el Plan Nacional de Desarrollo: *El MinJusticia, con apoyo del DNP, definirá una hoja de ruta que permita formular y consolidar el marco normativo y de Política pública integral en materia de métodos de resolución de conflictos (MRC), que involucre actores nacionales y territoriales, tanto estatales como de la sociedad civil.*

Para el efecto venimos trabajando en la construcción de una ambiciosa propuesta de reforma normativa que ha de conducir a la expedición, por primera vez en el país, de un Estatuto de la Conciliación. Este proceso se ha realizado de manera técnica y colaborativa a través de una mesa conformada por expertos del más alto nivel, incluyendo conciliadores en equidad, en la cual se revisaron el estado del arte del tema y diversas propuestas para su desarrollo futuro.

Gracias a este trabajo colectivo y participativo contamos hoy con una propuesta de proyecto de ley que se encuentra en el proceso final de revisión y pronto será presentado a consideración del Congreso de la República. Entre sus principales novedades, esta propuesta de Estatuto incluye una regulación integral para la conciliación en equidad, el voluntariado de los conciliadores y un plan de estímulos, en el marco de la regulación general de la conciliación extrajudicial.

Este importante proyecto hace parte del proceso integral de reforma a la justicia que lidera el Ministerio con el

propósito estratégico de lograr una justicia cada vez más cercana a los ciudadanos. La reforma incluye importantes avances en materia de MASC como el aquí señalado o la reforma al Estatuto Arbitral (Ley 1563 de 2012), recientemente aprobado en primer debate en el Senado de la República.

¿Se han previsto desde el Ministerio de Justicia y del Derecho mecanismos para financiar la sostenibilidad social y financiera de la conciliación en equidad en los municipios? ¿Cuáles son y cómo pueden materializarse?

R/ La sostenibilidad de la conciliación en equidad comprende varios frentes y debe ser el resultado de un ejercicio de corresponsabilidad entre la Nación, los departamentos y los municipios, sin perjuicio de los actores estratégicos de la sociedad civil.

En efecto, el impulso que le dé a este asunto en el nivel local es fundamental. Las administraciones locales deben incluir la conciliación en equidad en su política pública de justicia, seguridad y convivencia, con el fin de asegurar recursos y propiciar la sostenibilidad de este mecanismo y los MASC en general.

En este momento resulta esencial aprovechar la coyuntura de empalme y cambio de administraciones para trabajar conjuntamente en este frente. En ello estamos avanzando en asocio con el Departamento Nacional de Planeación, con miras a una adecuada articulación con los nuevos mandatarios y sus equipos en los procesos de elaboración de los respectivos planes de desarrollo.

En relación con los conciliadores en equidad, estamos evaluando técnicamente la viabilidad y forma de fomentar su actividad a través del reconocimiento de su voluntariado con un sistema de estímulos que permita incentivar directamente a las personas naturales, tal y como lo permite la ley para sus organizaciones.

Asimismo, el Ministerio gestiona anualmente procesos de fortalecimiento de los conciliadores ya nombrados con el fin de brindarles herramientas para el desempeño de su gestión, como se está haciendo este año en Caquetá en alianza con la Cámara de Comercio de Cali.

También brindamos acompañamiento permanente y apoyo técnico a las autoridades territoriales, a las organizaciones implementadoras y a las que realizan procesos de fortalecimiento, para que vinculen a las organizaciones



cívico-comunitarias y articulen la conciliación en equidad con los sistemas locales de justicia. Debemos, por supuesto, profundizar el alcance de esta gestión, dentro del marco de posibilidades fiscales, con innovación y creatividad.

Estas iniciativas deben ser complementarias y concurrentes y propiciar sinergias que permitan aumentar los recursos disponibles y, muy especialmente, los resultados e impacto. En este escenario el sector privado y la cooperación internacional también deben participar de manera activa y creativa. Para materializar iniciativas en este sentido venimos trabajando con el Programa Justicia para una Paz Sostenible de USAID.

¿Cómo avizora el panorama de la conciliación en equidad (su impacto en la sociedad, su apoyo a la justicia) en Colombia?

R/ La conciliación en equidad debe tener un protagonismo creciente en la gestión pacífica de conflictos en Colombia, con especial relevancia, insisto, en ámbitos rurales y comunitarios. Podemos hoy avizorar un enorme aporte a la construcción de legalidad, de un robusto tejido social y de una cultura de paz. Ello requiere, sin embargo, un esfuerzo mancomunado en el que confluyan políticas públicas de largo aliento, compromisos efectivos de corresponsabilidad pública y privada y efectivos procesos de empoderamiento ciudadano en derechos, deberes y rutas de acceso a la justicia.

Estoy convencida de que la conciliación en equidad cuenta un gran potencial que debemos aprovechar y materializar con especial énfasis en la implementación de los modelos de justicia local y rural previstos en el Plan Nacional de Desarrollo.

En este proceso su potencial es especialmente relevante en la solución de conflictos rurales y de mujeres, en particular en los temas de convivencia y familia. Por esta razón estamos trabajando de la mano con aliados estratégicos como la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación, la Consejería Presidencial de Seguridad Nacional, la Agencia Nacional de Tierras, la Procuraduría General de la Nación, el Banco Mundial y Confecámaras, entre otros, para priorizar a las mujeres y a los municipios PDET en las iniciativas de desarrollo de este MASC.

En el marco de las Zonas Futuro (zonas estratégicas de intervención integral – ZEII) haremos un especial énfasis para que tengamos más conciliadores en equidad y para que los ciudadanos conozcan de mejor manera las

bondades que les ofrece la conciliación en equidad y hagan uso efectivo de este mecanismo. Los conciliadores en equidad, por su liderazgo comunitario, pueden ser valiosos facilitadores ciudadanos en estos procesos de acceso a la justicia.

Ahora bien, como ya lo he adivertido, la conciliación en equidad enfrenta grandes retos, entre los que podemos destacar los siguientes: generar efectivos procesos de promoción y pedagogía para que las comunidades apropien culturalmente la conciliación en equidad; lograr un mayor conocimiento de la rama judicial sobre este mecanismo; fortalecer e incentivar el voluntariado de los conciliadores en equidad; y comprometer a las administraciones locales en la operación y sostenibilidad de la conciliación en equidad.

Para responder a estos retos el Ministerio de Justicia y del Derecho lidera la política pública que, con el concurso del Estado y la sociedad civil, nos permitirá cumplir los mandatos del Plan Nacional de Desarrollo y avanzar en el desarrollo integral de los MASC en el país. Así tendremos una justicia cada vez más cercana al ciudadano, en todos los rincones de Colombia.





EL CONFLICTO EN LA ESCUELA

Diana Uribe

El programa de mediación escolar “Hermes”, del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá, brinda herramientas pedagógicas para el manejo del conflicto escolar, con el objetivo de promover los espacios de convivencia, mitigar acciones xenófobas y de violencia estudiantil por medio de la formación de mediadores escolares.

Diana Uribe, historiadora y docente, nos contextualiza a los lectores de *Convive* en 3 preguntas sobre “el conflicto” y su desarrollo en los ambientes escolares.

**Escucha la entrevista
completa haciendo
clic aquí**





¿Por qué es importante que los jóvenes tengan dentro de su formación académica el contexto histórico para el manejo de los conflictos?

R/ Es muy importante que los jóvenes tengan el contexto para poder manejar los conflictos porque los conflictos tienen una razón, un origen, una narrativa, algo por la cual sucedieron. Si uno no tiene eso claro, el conflicto se ve como algo irresoluble, eternamente existente y del cual no se puede salir.

Entender los contextos, entender los orígenes, es poder acercarse a puntos para poderlos resolver. Por eso necesitamos siempre esta información.

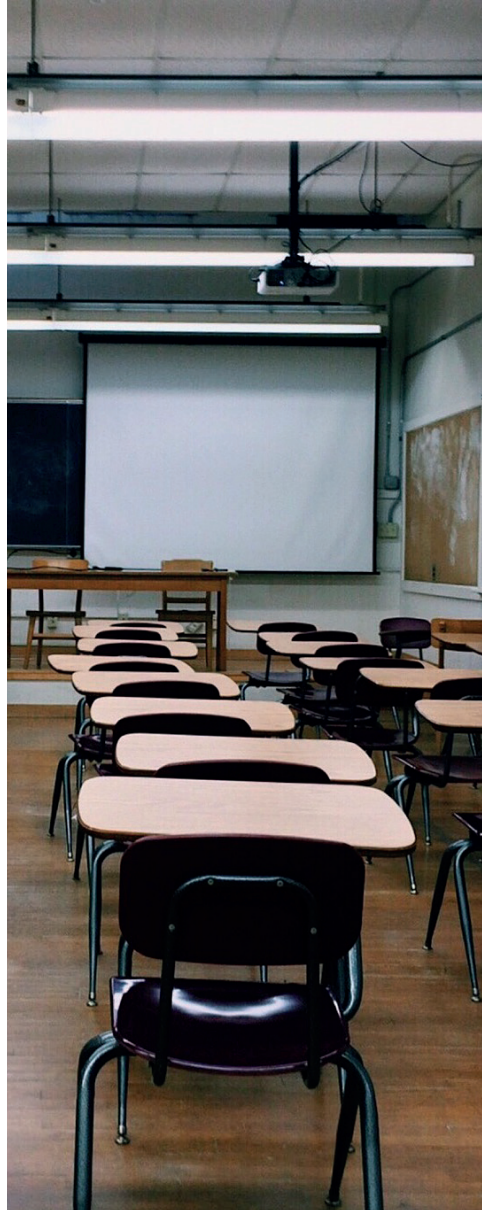
Desde su perspectiva como docente e historiadora, ¿cómo ve el conflicto escolar y sus diferentes manifestaciones?

R/ El conflicto escolar siempre es el reflejo de una crisis de la sociedad, eso nunca es un acto aislado. La paz, la guerra se verifican en las aulas escolares, es ahí donde se hacen los trabajos que verdaderamente transforman las sociedades, es ahí donde se crean los patrones de paz y convivencia. Entonces, eso es un trabajo de estudiantes, padres de familia y de la comunidad.

¿Por qué es relevante que los jóvenes en formación y en general, entiendan que las migraciones traen beneficios a las comunidades?

R/ Las migraciones son un hecho humano, nosotros somos migrantes desde el estrecho de Bering, cuando llegaron y cruzaron hace 16.000 años los hombres y las mujeres para poblar el continente americano. Originalmente venimos del África y de allí salimos a todos los puntos de la tierra.

Las migraciones es la forma en que las culturas se enriquecen, entran en contacto con otros sabores, historias, músicas. La oportunidad de una migración, es una oportunidad de crecimiento, de contacto y de ampliar los horizontes culturales. Siempre la migración es una oportunidad.





NOVEDADES DEL PROGRAMA DE CONVIVENCIA ESTUDIANTIL HERMES

El programa *Hermes* es una apuesta pedagógica que viene liderando el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá desde hace más de veinte años, cuyo objetivo es construir escenarios que contribuyan a la consolidación de una cultura sin violencia en los colegios, a través de un proceso innovador en el que participa la comunidad educativa: padres y madres de familia, docentes, directivos y en especial estudiantes.

El programa tiene una perspectiva constructorista, por eso su riqueza es la de ser flexible en las metodologías y adelantarse creativamente a los planteamientos, para estar en la vanguardia de los programas que promueven la convivencia a nivel distrital y departamental. Así que es permanente la necesidad de generar acciones que se conviertan en oportunidades de mejora a partir de la revisión y autoevaluación. Como muestra ello encontramos lo siguiente:

1) Caja de herramientas en métodos de resolución de conflictos

En el marco del Programa de Justicia para una Paz Sostenible (JSP) de USAID, *Hermes* diseñó y elaboró el sub-módulo de mediación escolar de la caja de herramientas de Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos (MASC) del Departamento Nacional de Planeación (DNP) que tiene como objetivo el promover la cultura de resolución pacífica y dialogada de conflictos entre todas las partes de la comunidad educativa.

El programa desarrolló un piloto a partir de un estudio de caracterización de la convivencia escolar en los municipios de Istmina, Apartadó, Puerto Asís y Tumaco, la consecuente elaboración de materiales y la construcción de una propuesta técnica final aplicable, en primer lugar, en la población de Tumaco, lugar en el que se vincularon instituciones educativas de carácter público y privado del ámbito rural y urbano

De este modo se logró consolidar el submódulo a través de la capacitación de 110 estudiantes y 23 docentes recociéndose como: *la primera generación de mediadores/as escolares del Pacífico*, y sus instituciones educativas como pioneras en la resolución de conflictos que aportan a la construcción de paz desde las escuelas.



2) Ampliación de cobertura en alianza con la Gobernación de Cundinamarca

El programa *Hermes* para la convivencia estudiantil de la Cámara de Comercio de Bogotá se encuentra en 135 Instituciones Educativas de 44 municipios del Departamento de Cundinamarca. No obstante, a partir del reconocimiento y buenos logros obtenidos por el programa, la Secretaría de Educación Departamental acordó ampliar su cobertura en los municipios de Madrid, Pacho, Villeta, La Vega, La Mesa, Anapoima y San Antonio del Tequendama. De este modo se inició con la formación de mediadores escolares y con el fortalecimiento de los comités de convivencia escolar y abordaje de los conflictos previstos en la Ley 1620 de 2013. Con esta intervención se beneficiarán de manera directa más de 800 estudiantes y 200 docentes. Adicionalmente, en el tema de abordaje del conflicto en el ámbito familiar se beneficiarán 1000 padres y madres de familia, o adulto significativo.

3) Red de egresados (REDHISEPAZ)

El programa *Hermes* en la actualidad cuenta con 34.217 conciliadores escolares que se han formado desde el año 2001 para la intervención del conflicto escolar entre pares. Esta reveladora cifra impulsó la creación de la Red de Egresados (REDHISEPAZ) cuyo objetivo está orientado a reconocer a los jóvenes egresados como constructores de capital social de la ciudad. Para ello, la red tiene como propósito: el de contribuir a la formación personal de sus integrantes, el de generar proyecto de vida a partir del voluntariado -a través de la *donación de tiempo para la atención del conflicto en jornadas y mega jornadas-* y el de participar activamente en la construcción de espacios de responsabilidad y emprendimiento social, con visión de liderazgo en una nueva versión de convivencia sin violencia.

El proceso de consolidación de la red ha sido arduo, se hace realidad en el 2018 en el marco del II Congreso Social del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá, espacio en el que fue premiada con su ponencia de trabajo en red.

En la actualidad, está constituida por 60 egresados, que, además de donar tiempo en las jornadas y megajornadas de conciliación escolar, realizan actividades como multiplicadores de conocimiento a jóvenes de su misma edad.

El egresado es un joven protagonista en el entrenamiento continuo de su liderazgo, con competencias comunicativas para la gestión del conflicto, capacidad de trabajo en equipo, proactivo y con un alto grado de sensibilidad, decidido a tomar parte activa de iniciativas que generen conciencia y un cambio social en la construcción de espacios de convivencia sin violencia.

4) La inteligencia emocional, un factor decisivo en el conflicto escolar

La experiencia del programa durante los años de atención al conflicto en el ámbito escolar ha confirmado, de manera contundente, la importancia que cobra el reconocimiento y verbalización de las emociones cuando se resuelven conflictos entre pares cuyas relaciones vinculantes se tejen a partir de noviazgos, amigos, compañeros o parceros.

Los conflictos escolares que se atienden en las jornadas de conciliación y en las mega jornadas conjugan las emociones de quienes acuden, así que, como parte del proceso de atención para la resolución del conflicto, es necesario lograr que las partes reconozcan su existencia y canalicen su manejo.

Tal circunstancia llevó al programa a crear un material lúdico pedagógico que responde a las necesidades de la población que se atiende en estos espacios, es decir, a estudiantes entre los 6 y los 14 años, en su mayoría. Este material denominado *emoticones* busca llevar a los niños, niñas y adolescentes a que expresen y reconozcan las emociones que han contribuido al conflicto.

Esta experiencia en la implementación del material ha facilitado que los acuerdos establecidos en la conciliación, además de ser claros y precisos, cuenten con un saldo pedagógico frente al manejo de sus propias emociones y las del otro.

5) Programa Futuro Colombia- Fiscalía General de la Nación

Hermes colaboró con el programa de prevención social del delito *Futuro Colombia* de la Fiscalía General de la Nación, el cual tiene como uno de sus objetivos el de *fomentar en la ciudadanía una cultura de la legalidad que, con miras a la prevención de distintos delitos, eleve los factores protectores de las comunidades, haciendo especial énfasis en las acciones que*



tengan como propósito disminuir los riesgos que se relacionan con la posibilidad de que niñas, niños y adolescentes sean víctimas de diversos ilícitos o sean infractores de la ley penal.

La articulación consistió en la implementación de un proceso de formación a los facilitadores (funcionarios) del programa *Futuro Colombia* encargados de difundirlo entre los niños, niñas y adolescentes escolarizados, en el que, además de brindar herramientas para abordar a este tipo de población, se implementaron actividades que permitieron el reconocimiento en sí mismos de las habilidades necesarias para llegar a su público objetivo y trabajar en la prevención del conflicto.





NOVEDADES DEL PROGRAMA DE CONVIVENCIA COMUNITARIA Y EMPRESARIAL

I) Red Nacional de Justicia en Equidad (RNJE)

El programa de convivencia comunitaria del Centro de Arbitraje y Conciliación de la CCB desde hace más de veinte años impulsa en Bogotá y la Región el desarrollo de la conciliación en equidad, mecanismo alternativo de solución de conflictos en el que un tercero conciliador facilita la

gestión de conflictos desde una perspectiva de justicia participativa que reconoce las condiciones propias de las comunidades. Por esta razón, viene liderando la conformación de una *Red Nacional de Justicia en Equidad* en alianza con actores multisectoriales; entidades que han promovido procesos de implementación, la academia y las organizaciones de base de los operadores de la justicia en equidad. Esta iniciativa ha sido la oportunidad para que converjan las distintas experiencias y grupos de trabajo que existen en el país.

Con la conformación de la RNJE se pretende:

- i) Concretar espacios para la reflexión y análisis de las prácticas cotidianas adelantadas por los operadores de la conciliación en equidad y justicia de paz.
- ii) Organizar procesos sistemáticos y participativos de monitoreo, así como seguimiento a las prácticas de conciliación en equidad y justicia de paz para dar cuenta de sus resultados e impactos.
- iii) Proyectar una agenda de incidencia frente a la política pública de la justicia en equidad con las instituciones del Estado que tengan competencia para su implementación y funcionamiento.
- iv) Reposicionar y fortalecer la implementación de la justicia en equidad en el ámbito nacional y regional, en sintonía con los contextos emergentes para la justicia y la construcción de paz.
- v) Formular proyectos de diferente orden según las necesidades de los procesos de la conciliación en equidad y la justicia de paz.
- vi) Adelantar un análisis de la demanda para poder ajustar y formular la oferta de la justicia en equidad.
- vii) Promover la participación proactiva de los diferentes integrantes de la red interinstitucional.



2) Consejo Consultivo de Justicia Comunitaria de Bogotá

El Consejo Consultivo de Justicia Comunitaria de Bogotá es una propuesta articuladora del sector empresarial, integrada de manera voluntaria por el Consejo Superior de la Judicatura – Seccional Bogotá, la Dirección de Acceso a la Justicia de la Secretaría Distrital de Seguridad y Convivencia, la Alianza Nacional de Conciliadores en Equidad – nodo Bogotá, el Colegio Nacional de Jueces de Paz – Bogotá, con el acompañamiento técnico del Programa Nacional de Conciliación en Equidad del Ministerio de Justicia y del Derecho, la Dirección de Derechos Humanos de la Personería de Bogotá y el Programa de Convivencia Empresarial y Comunitaria de la Cámara de Comercio de Bogotá que ejerce actualmente la secretaría técnica del Consejo.

El Consejo tiene como fin contribuir de manera colaborativa, propositiva y respetuosa al fortalecimiento de la política pública de la justicia comunitaria en la ciudad, a través de la iniciativa PACTO POR LA CONVIVENCIA – PACTO POR LA JUSTICIA COMUNITARIA EN BOGOTÁ que busca, inicialmente, que los candidatos a la Alcaldía de Bogotá, conozcan cuáles han sido los avances que se han obtenido en materia de convivencia y justicia comunitaria en el distrito y compartir cuáles son las necesidades, propuestas y priorizaciones para el próximo cuatrienio.

3) Proyecto de investigación Justicia y liderazgo comunitario en el Urabá - Chocó

El programa, junto con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, adelanta la segunda fase del proyecto *Justicia y liderazgo comunitario en el Urabá Chocoano*. Este proyecto tiene como objetivo identificar las prácticas de justicia comunitaria existentes en estos territorios y contrastarlas con el ejercicio de la conciliación en equidad que se hace en el país. Este análisis complementará lo realizado en la primera fase realizada en el 2018, que consistió en la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de los liderazgos y de la justicia comunitaria en la subregión de Urabá y en el diseño de una propuesta de política pública para la implementación de este tipo de justicia en la región.

4) Diagnósticos de conflictividad local

En cumplimiento de una de las fases de la implementación de la conciliación en equidad establecidas en el marco

previsto por el Ministerio de Justicia y del Derecho, el programa viene realizando un ejercicio riguroso de investigación aplicada asociado a la identificación: a) de los conflictos en las localidades de Engativá, Tunjuelito, Kennedy y el municipio de Soacha; b) de la oferta institucional y la demanda de las necesidades jurídicas insatisfechas, y, c) de las prácticas y mecanismos comunitarios de solución de conflictos que se suscitan en los contextos en donde el programa tiene implementada la conciliación en equidad desde hace dos décadas. Esto con el fin de focalizar las acciones y percepciones frente a la puesta en marcha de un nuevo proceso formativo de conciliadores en equidad en la ciudad de Bogotá, con el apoyo del sector empresarial.

5) Formación de conciliadores en el departamento de Putumayo

El programa, en alianza con la Corporación CULTURAMA Colombia con sede principal en Mocoa, está adelantando en los municipios de Puerto Asís y La Hormiga, un proceso de formación de los conciliadores en equidad avalados y nombrados años atrás en el departamento de Putumayo. Dicho proceso de formación se enfoca en la relación de la conciliación en equidad con la construcción de convivencia y el aporte del sector empresarial a la paz cotidiana.

6) Jornadas municipales de conciliación en equidad con enfoque restaurativo

El programa viene adelantado jornadas itinerantes de conciliación en equidad con enfoque restaurativo en diez municipios del departamento de Cundinamarca que hacen parte de la jurisdicción de la Cámara de Comercio de Bogotá. Se busca ofrecer una oportunidad de acceso a la justicia a los ciudadanos, empresarios y comunidades de estos municipios a través de la conciliación en equidad y los mecanismos alternativos de solución de conflictos.





ESTADÍSTICAS DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL CENTRO DE ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

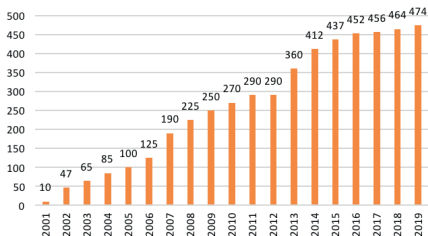
En esta sección se presentan algunos de los principales indicadores de los programas sociales del Centro de Arbitraje y Conciliación (CAC): los programas de convivencia comunitaria, convivencia empresarial y convivencia estudiantil, que se han consolidado como una forma de acompañamiento que realiza la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) a las comunidades, los empresarios y los ciudadanos de Bogotá y la Región.

Convivencia estudiantil

El área de convivencia estudiantil, reconocida por su programa bandera Hermes, busca promover, de manera pedagógica, nuevas versiones de convivencia en el ámbito educativo mediante la utilización de los métodos alternativos de solución de conflictos. Asimismo, este programa aborda el tema de la solución de conflictos en los colegios mediante la sensibilización y la inclusión de todos los actores de la comunidad educativa entorno a una cultura de conciliación, de prevención del matoneo escolar y de no violencia.

En la figura que sigue se presenta el número de instituciones educativas vinculadas al programa Hermes. Como se puede observar, año a año ha habido una evolución constante en el número de instituciones educativas que se vinculan a esta iniciativa del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá.

Número de instituciones educativas vinculadas

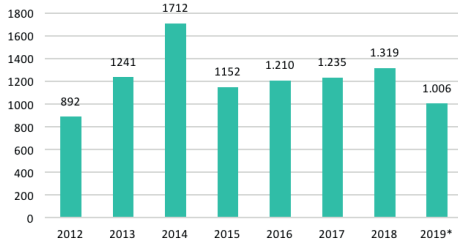




De hecho, solo el crecimiento experimentado en el número de instituciones educativas participantes en los diez últimos años, del 2009 al 2019, es igual al 90%. Y, si se calcula el crecimiento al respecto del año inicial, este es de 4640%, al pasar de 10 instituciones en 2001 a 474 en 2019.

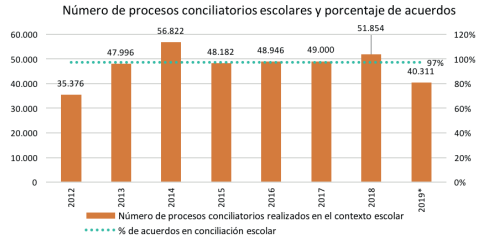
Por otra parte, se presenta en la siguiente figura el número de jornadas conciliatorias llevadas a cabo en instituciones educativas en el contexto del programa Hermes. Cada año se realizan entre 2 o 3 jornadas de conciliación por colegio, donde los actores formados por el programa hacen la promoción de la figura de la conciliación como una alternativa para resolver los conflictos de forma pacífica.

Número de jornadas conciliatorias realizadas en el contexto escolar



Del año 2012 al 2019, en promedio se realizan anualmente 1220 jornadas de conciliación entre todas las instituciones educativas participantes. La tendencia ha sido creciente a lo largo del tiempo (como se denota a partir de la pendiente positiva de la línea punteada en la figura), con un pico particularmente alto en 2014. Vale la pena notar que el año 2019 es incluido con corte en agosto, pero para esta fecha ya se habían realizado el 76% del total de procesos de conciliación que se tuvieron en todo el 2018 o el 81% comparado con el año 2017.

Finalmente, se presenta en la siguiente figura la evolución del número de procesos conciliatorios y el porcentaje de acuerdos resultado de los mismos. De la figura se deduce que, por un lado, el número de procesos conciliatorios en el marco del programa Hermes (barras) mantiene naturalmente un comportamiento similar al número de jornadas que se realizan en los colegios, siendo el 2014 y el 2018 los años en los que más se llevaron a cabo.



En cuanto al porcentaje de acuerdos en conciliación escolar conseguidos (línea punteada), a lo largo de tiempo se ha mantenido en 97% del total de los procesos conciliatorios realizados. Este comportamiento se ha observado desde el 2012 y se ha mantenido de manera constante en todos los años.

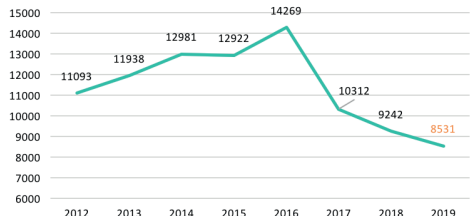
Convivencia comunitaria

El programa de convivencia comunitaria es un servicio gratuito que ofrece la posibilidad de solucionar conflictos relacionados con obligaciones dinerarias, convivencia, arrendamiento, familia y otros. Esto se realiza a través de la orientación de un conciliador en equidad.

En la figura que sigue, se presenta el número de audiencias conciliatorias celebradas en el marco de este programa. Como se observa en el gráfico, hasta el 2016 existió un crecimiento sostenido en el número de solicitudes de conciliación.

Se observa así mismo una disminución en el número de conciliaciones a partir del 2016, pero esta obedece a una reestructuración del modelo, pues se redujeron el número de jornadas conciliatorias en las que se recibían muchas solicitudes de conciliación, así como el equipo de trabajo disponible para atender estas solicitudes.

Número de casos recibidos

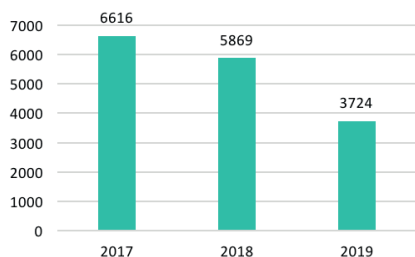




A pesar de lo anterior, a julio de 2019 se observa un número de audiencias conciliatorias de casi el 92% del total que se observó en el año inmediatamente anterior y del 83% del total del año 2017, por lo que, de mantenerse esta tendencia, el año 2019 repuntaría nuevamente en el número de audiencias.

De igual forma, se muestra el número de audiencias conciliatorias efectivamente celebradas a partir de los casos recibidos. El número de audiencias celebradas mantiene el mismo comportamiento que se observa en el número de casos recibidos: por lineamientos institucionales para ofrecer un mejor servicio se reestructuraron también las metas y se redujo el número de audiencias conciliatorias celebradas.

Número de audiencias celebradas

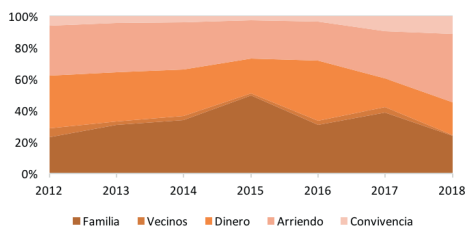


Otro indicador que resulta útil estudiar, es el tipo de conflictos que originan las solicitudes que se atienden en las audiencias de conciliación en equidad. En la siguiente figura se presenta la evolución en el tipo de conflictos que se atienden en este programa.

Una de las conclusiones que se puede derivar de manera directa con este análisis es que de lo relacionado con familia proviene el mayor número de conflictos que se atienden en este servicio, estas controversias consisten en problemas de convivencia que se dan al interior de un grupo familiar o de incumplimiento en las cuotas de alimentos de menores de edad.



Tipología del conflicto



Otras categorías con una importancia sustancial son las correspondientes a los conflictos relacionados con temas de arriendos, ya sea por el valor de este o por el incumplimiento en el pago de servicios, por último, aquellas controversias relacionadas con obligaciones dinerarias, que en su mayoría versan sobre problemas derivados de préstamos entre particulares.

Finalmente, los temas que se atienden con menor frecuencia son los relacionados con convivencia comunitaria, este último es especialmente el más escaso en los últimos años.

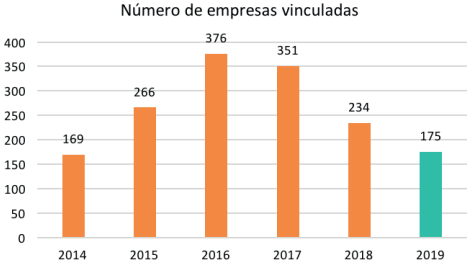
Convivencia empresarial

El programa de convivencia empresarial es un servicio dirigido a los empresarios para fortalecer las relaciones en contextos empresariales a través del desarrollo de acciones de formación, acompañamiento y promoción de herramientas para abordar de forma pacífica los conflictos que puedan surgir en ese tipo de escenarios. Principalmente, este programa está enfocado en el fortalecimiento de los comités de convivencia laboral de las empresas vinculadas.

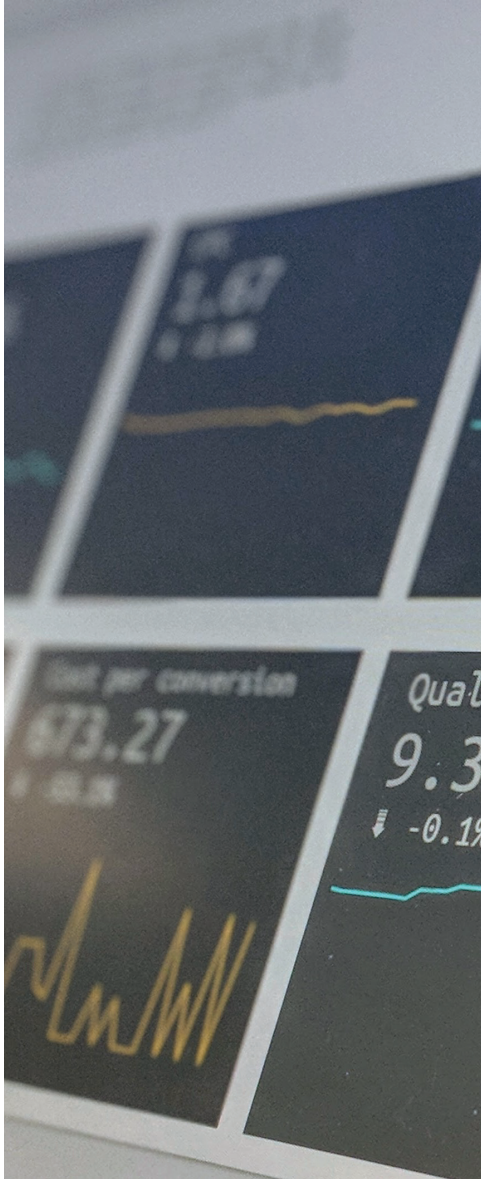
Así, un indicador fundamental para comprender la evolución de este programa a través del tiempo es el del número de empresas que se vinculan, pues es a partir de esta vinculación que se capacitan a los encargados de los comités de convivencia y se establecen las rutas para abordar los conflictos.

En la figura que se presenta a continuación, se muestra el número de empresas que se vinculan año a año. Hasta el 2016 se observa un aumento en el número de empresas vinculadas al programa. También se puede apreciar que a partir del 2016 hay una desaceleración en este indicador que corresponde a la reestructuración del equipo de trabajo y que se mencionó también en el análisis anterior.

Es importante tener en cuenta que durante el primer semestre del 2019 se vincularon 175 empresas en este programa, lo que corresponde al 75% del total de empresas vinculadas el año anterior y el 50% del total de empresas del 2017, por lo que se puede esperar que, si se continúa con el mismo ritmo de adherencia, se recupere este indicador para este año.



Teniendo en cuenta que este es el primer número de la revista Convive, únicamente se presentaron algunos de los indicadores más importantes para cada servicio. En números posteriores de la publicación se realizarán análisis de datos y estadísticos más profundos sobre temáticas de interés para cada uno de los programas.





VENTANILLA DEL LECTOR

Este es un espacio destinado a todos los lectores de *Convive*. Los invitamos a participar de forma activa, desde una postura académica, con sus observaciones, opiniones y comentarios respetuosos sobre los contenidos de la revista.

Envíe su texto al correo electrónico maria.munar@ccb.org.co

La recepción de los contenidos de "Ventanilla del Lector" será permanente y se publicarán a partir del siguiente número*.

*La publicación estará sujeta a los parámetros editoriales de la publicación

CONVIVE



centroarbitrajeconciliacion.com

PRÓXIMO NÚMERO
2020

**Centro de
Arbitraje y
Conciliación**

 **Cámara
de Comercio
de Bogotá**

Tus sueños son nuestra empresa