

ISSN 1794-9572



Procurando

Orden y Rectitud

Gestión del Cambio Cultural

Boletín Institucional de la Procuraduría General de la Nación, República de Colombia • Número 80 • Edición especial

Avanzando
con sentido



procurando

Boletín informativo de la Procuraduría General de la Nación
República de Colombia

Director General

Alejandro Ordóñez Maldonado

Procurador General de la Nación

Comité Editorial

Sandra Pureza Gómez L.
Gabriel E. Rodríguez E.
Christian J. Mora P.
Samuel R. Perea D.
Julián García W.

Equipo de redacción

Ángela M. Rivera B.
Verónica Villegas A.
Adriana P. Casas H.
Simón Hore G.

Corrección de estilo

Julián García W.

Diseño y diagramación

Diana C. Chacón E.

Fotografía

Carlos A. Peláez G.

Impresión

Alen Impresores Ltda.

Envíe sus comentarios y aportes a prensa@procuraduria.gov.co o a la Oficina de Prensa, carrera 5ª nro 15-80 piso 21, PBX 5878750 ext: 12121, 12126, 12119 Fax: 5878750

Una cordial invitación para todos y todas: Seamos parte del cambio en la PGN

En esta nueva edición de *Procurando*, dedicada al Cambio Cultural, reciban un fraterno saludo. En cumplimiento del Plan Estratégico de la Procuraduría General de la Nación "Procurando Orden y Rectitud (2009-2012)", queremos enfatizar en uno de los ejes de apoyo; la Gestión del Cambio y la Modernización y específicamente en uno de los objetivos estratégicos que busca lograr el cambio en la Cultura de la Procuraduría.

Es importante considerar los alcances de estos términos: Cambio es transformación observable en el tiempo, la cual influye en la estructura y funcionamiento de las entidades y, por cultura organizacional, entendemos los valores, creencias, actitudes, procedimientos y comportamientos que se comparten en la vida laboral.

Las transformaciones que se requieren en la Procuraduría deben ser en dos dimensiones: la del talento humano y la organizacional. La primera se refiere a las actitudes y comportamientos de algunos servidores públicos y, la segunda, como un sistema integral en el cual sus áreas son interdependientes y las funciones complementarias.

Se necesitan entonces funcionarios comprometidos con el país, con voluntad y deseos de servicio, que entiendan la complejidad de ser representantes de la sociedad, defensores del patrimonio e interés público y vigilantes de los deberes y responsabilidades.

En estos aspectos debemos ser pragmáticos, actuar con de-

terminación y voluntad inquebrantable, para que los cambios que necesita la Entidad se realicen con prontitud, celeridad, orden, rectitud, buen criterio y ponderación.

Debemos romper paradigmas, no somos una Entidad anacrónica, indolente e ineficiente, tampoco perfecta, interpretamos la realidad y las transformaciones del mundo y de nuestra Nación, cumplimos a cabalidad con nuestros ejes misionales, propendemos por una adecuada gestión pública, protegemos los derechos fundamentales y luchamos sin cuartel contra la corrupción e impunidad.

Obviamente, una Entidad en los albores de sus ciento ochenta años, con un legado histórico importante, debe ganarse en mayor medida el respeto ciudadano por la transparencia y contundencia en su acción, por la imparcialidad de sus decisiones, así como por la capacidad y entereza de su talento humano.

El esfuerzo realizado por la Procuraduría, a través de la Universidad del Rosario en los seminarios de Cambio Cultural no debe terminar ahí, es una semilla que germinó en las diferentes dependencias a lo largo y ancho del país.

El Cambio en la Entidad se debe encauzar, le corresponde a los agentes de cambio formados y a los diferentes jefes como líderes organizacionales orientar y dirigir los procesos hacia los

objetivos identificados con entusiasmo y apoyo explícito, actitudes positivas, aplicar y hacer viables los conocimientos adquiridos, así como iniciar procesos prácticos de mejora identificando los aspectos deficientes y superándolos en un horizonte prudencial.

Si cada uno de nosotros "pone su granito de arena" haremos de la Procuraduría una Entidad con mayor dinámica, con una estructura organizacional más descentralizada y con un modelo de gerencia moderno a tono con las exigencias y requerimientos de la sociedad colombiana.

Indudablemente con el programa de Modernización se generaron cambios en diferentes aspectos de la Entidad, especialmente en los componentes tecnológicos y de competencias laborales, es preciso insistir ahora en el talento humano, en el que se concentra la dinámica del cambio.

La bitácora de esta Administración está definida: la visión apunta al horizonte, el faro es ineluctable, se requiere entonces coraje, voluntad, determinación y los resultados vendrán por añadidura.

Compartamos y hagamos que nuestra visión, "Ser guardián del interés general y vigilante del cumplimiento y los fines del Estado", se convierta en una auténtica realidad en los próximos años. **P**

Alejandro Ordóñez Maldonado
Procurador General de la Nación

En el CAP de Bogotá se vive el cambio

Por los funcionarios del CAP

El Centro de Atención al Público (CAP) es el lugar donde recibimos a colombianos y extranjeros con trato digno.

Desde el primer contacto con el equipo de vigilancia, en la entrada de la sede en pleno corazón de Bogotá, se ofrece la orientación requerida para hacer más fácil la obtención del certificado de antecedentes disciplinarios, la consulta de radicados, notificaciones de procesos, así como el recibo de peticiones, quejas verbales o la radicación de correspondencia.

15 profesionales ubicados en cubículos recientemente readecuados expiden a diario 1.500 certificados de antecedentes disciplinarios, entregan 50 constancias de derechos humanos y realizan entre 28 y 30 notificaciones. También atienden un promedio de 110 llamadas telefónicas.

Estas instalaciones se convierten en un segundo hogar; y como servidores del CAP

reiteramos nuestro compromiso y responsabilidad en nuestro actuar diario, a favor de quienes requieren información oportuna y precisa. Es por ello, que encontramos en el cambio institucional la oportunidad de reiterar nuestra disposición para mejorar la relación entre compañeros y con la sociedad que requiere de nuestra asistencia.

Ese cambio lo aplicaremos cada día en la atención personalizada o en la telefónica. Los ciudadanos deben saber que existe la línea nacional 01800910315 y una abreviada, 142, y que en Bogotá se pueden comunicar al conmutador 5878750, extensiones, 13106, 13107, 13108.

Además del CAP, en la capital existen otros cuatro puntos de atención a los que se puede acudir: en el Edificio Manuel Mejía ubicado en la carrera 10 16-82 y en 3 Supercades situados en Bosa, en la calle 26 con carrera 30 y en Suba. ▶



¡Estamos para servirle!



Gestión del Cambio Cultural

“Avanzando con sentido”

Por César A. Nieto R.
Asesor IEMP

Transformaciones ciertas y significativas en la cultura organizacional de la Procuraduría General de la Nación, es tarea que implicó grandes esfuerzos, perseverancia y tenacidad para alcanzar resultados que, en la mayoría de los casos, son imperceptibles por su naturaleza intangible.

Alcanzar este propósito en la Procuraduría General de la Nación, conllevó adelantar estudios diagnósticos para determinar cómo se encontraba la Entidad en términos de los comportamientos que refuerzan o inhiben las variables culturales a la luz del proce-

so de modernización. Dichos estudios evidenciaron la correlación entre el desempeño de la Entidad y los resultados que de ella se esperan; de igual manera, permitió la caracterización de la cultura de la organización y la correspondiente determinación de los nodos a partir de los cuales se definió y diseñó la metodología y estrategia para el manejo del cambio cultural aplicable al proceso de modernización de la Procuraduría General de la Nación, que garantizará la sostenibilidad del proyecto de modernización institucional.

A partir de comprender el proceso de cambio como el conjunto de actividades dirigidas a facilitar la adopción exitosa de nuevas actitudes, tecnologías y formas de hacer las cosas, el programa Gestión del Cambio Cultural “Avanzando con sentido” definió los siguientes objetivos específicos:

- Efectuar un proceso de intervención orientado a facilitar la instrumentación de la estrategia “Avanzando con sentido” para la gestión del cambio cultural.
- Articular el proceso de cambio con la totalidad de proyectos implementados

Actividades desarrolladas durante la capacitación de Gestión del Cambio Cultural realizada en las instalaciones de la Universidad el Rosario en Bogotá, para los funcionarios en el orden central.

en la PGN en el marco del programa de modernización.

- Desarrollar, a través de vivencias, cambios en la percepción y comportamientos de los funcionarios hacia el programa de modernización, de manera que su actitud sea propositiva y constructiva.
- Implementar una actividad de modificación de comportamientos soportada en el marco conceptual, diseñado en las pruebas piloto, y darle continuidad a la estrategia formulada, aplicada

y aprobada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) dentro del programa de modernización.

- Instaurar procesos de sensibilización y formación para que los participantes se conviertan en portadores del ADN de la Gestión del Cambio Cultural.

El ilustrar a los funcionarios de la PGN sobre conceptos básicos del cambio en las organizaciones, la orientación sobre el impacto que tiene el cambio de la organización en la vida de cada uno y las acciones personales

Nosotros mismos debemos ser el cambio que deseamos ver en el mundo.

Gandhi





Grupo Bogotá



Grupo Medellín

que se pueden derivar de estos procesos, el comprender la dinámica del cambio cultural en la organización cuando de garantizar su continuidad se refiere, contribuir a que la nueva cultura de la Procuraduría General de la Nación se entienda como un proceso en el que deben intervenir todos los que hacen parte de ella para asegurar su éxito, y el servir como herramienta adicional para comprender y participar activamente en el proceso de modernización, constituyó la fuente para la elaboración del contenido del programa que reúne temas como el diagnóstico y desarrollo integral como persona, los elementos de la cultura organizacional, cambio social, las condiciones del cambio, el reconocimiento de mi propio liderazgo y las acciones para el cambio en la organización.

Para la puesta en marcha del proceso de transformación cultural en la Procuraduría se diseñó, a partir del entendido que todo proceso debe contener mínimo tres momentos, las siguientes etapas:

La primera, donde se planteó que la forma actual de hacer las cosas puede ser mejorada a partir de cuestionamientos, fijar retos, definir formas, etc.

Aclarar, reforzar, formular, crear nuevos mecanismos y sistemas que contribuyen al fomento de nuevas actitudes,

formas de pensar y maneras de relacionarnos individual y colectivamente, con el propósito de alcanzar su internalización, constituyó el objetivo de la segunda etapa.

Y el período de consolidación, institucionalización y evaluación conformaron la etapa final del proceso.

Alcanzar el mejor de los resultados definió la metodología a seguir para la puesta en marcha del programa. Así fue como se diseñó la realización de tres sesiones de dieciséis horas cada una, con intervalos de tiempo entre ellas para evaluar los avances en el logro del objetivo, realizar la retroalimentación y ajustes pertinentes.

Culminada la construcción y comprensión del programa de Gestión del Cambio Cultural frente al proceso de modernización, los ochocientos veinticinco (825) participantes quedan facultados como agentes de cambio para asumir los retos que implican la continuidad del proyecto a partir de una actitud propositiva frente a los cambios del hoy y del mañana, quienes convencidos de los beneficios de las transformaciones, pueden actuar como catalizadores de las dinámicas asociadas a los procesos de modernización. Esto se resalta si se entiende que los adultos tienden a requerir una acción que implique tres vec-

tores: los conocimientos, los comportamientos y las actitudes para hacer conciencia de las necesidades de cambio.

Este proceso de carácter nacional se llevó a cabo con participación de todas las áreas y dependencias de la Entidad en las ciudades de Arauca, Armenia, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Florencia, Ibagué, Manizales, Medellín con dos grupos, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Riohacha, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Valledupar, Villavicencio y Bogotá con diez grupos.

Tanto la teoría como la práctica desarrolladas han evidenciado que un proceso de cambio requiere llegar a toda la organización para

garantizar su consolidación y fortalecimiento. Es por ello, que el programa de Gestión del Cambio Cultural "Avanzando con sentido" llegará en los próximos meses a Puerto Carreño, Puerto Inírida, San Andrés, Mitú, Leticia, Mocoa, Yopal y Quibdó, para dar por concluida la primera etapa de este proceso.

El cambio no ocurre así por así, es imprescindible un agente del cambio y ese es Usted, quién garantizará las fases subsiguientes del proceso "Avanzando con sentido". P



El cambio cultural en testimonios



Víctor Bolívar Martínez Pinto.
Procurador Provincial de Tunja, Boyacá

“El programa me ha resultado tan interesante que podría afirmar que ha sido uno de los mejores que se ha desarrollado por parte de la Procuraduría, o por el Instituto en este caso. Estos temas que aparentemente son para uno sin trascendencia son los que tienen más relevancia. Primero porque no se tratan y, segundo, porque toca la moralidad, lo que es exactamente hoy en día la persona, el trabajador; el servidor que durante ocho horas nunca tiene un aliciente y no se sienta a recapacitar”.

Blanca Alicia Montilla López.
oficinista grado 6 de Arauca.
18 años y medio en la PGN

“Cada día uno aprende más y lo pone en práctica en la vida personal, en la casa con la familia, ... a como era antes he cambiado bastante para bien. Lo bueno de estas capacitaciones sería que para en el futuro todo el mundo asistiera, que cerraran la oficina para poder estar todos y así otras personas que también necesitan esta capacitación asistieran...”

Judith Esther Escorcía Santos.
Sustanciadora de la Regional del Atlántico
17 años en la Entidad

“Es una excelente oportunidad para conocernos mejor entre compañeros, para conocer nuestras aptitudes, habilidades y poderlas desarrollar al nivel de la Entidad y de nuestras familias. Esta experiencia ha sido renovadora, nos ha ayudado mucho en cuanto a nuestras actitudes, fallas, debilidades y a trabajar mejor en equipo. Ha sido muy buena capacitación dirigida al ser humano, no sólo como funcionarios de la Procuraduría General de la Nación sino también para conocernos y ser mejores. He observado cambios más en unos compañeros que en otros, en mí también lo he sentido... es como una fuerza renovadora que nos llevamos del curso...”

◀ Grupo Boyacá

Anaís del Socorro Avendaño Tinoco.
Profesional Universitario grado 17
de la Regional de Bolívar. 18 años en la PGN

“El curso me ha parecido magnífico porque nos está preparando para un cambio de actitud, una eficiencia y eficacia en nuestro trabajo. Nos permite desarrollarnos como personas también porque nos muestra con claridad cuales son las limitaciones para nuestro desarrollo y cuales son las fortalezas tanto en el trabajo como en nuestra vida; me parecen excelentes los conferencistas, son de lo mejor con un material de trabajo excelente y una comunicación con nosotros espectacular”.



◀ Grupo Arauca

Grupo Cali ▶



Maritza Esther Britto Escobar.
Procuradora Judicial 2 de Familia
de Riohacha, Guajira

“He notado en este curso que la gente está muy entusiasmada por los buenos docentes que han llegado ya que lo invitan a uno de verdad a estar con ellos... la autoestima que se debe tener no solamente a nivel personal sino con la misma institución, entonces es importante ponerse uno la camiseta para echar para adelante porque de verdad la institución nuestra merece mucha credibilidad y a través del tiempo hemos notado que se ha afianzado más. Aquí llegan las personas con mucha confianza para que se le arreglen los problemas y estos cursos nos ayuda mucho a esas relaciones humanas que hay que tener con las personas para tratar de llegarles y solucionarles los problemas lo mas pronto posible”.

Decálogo del cambio en la Procuraduría

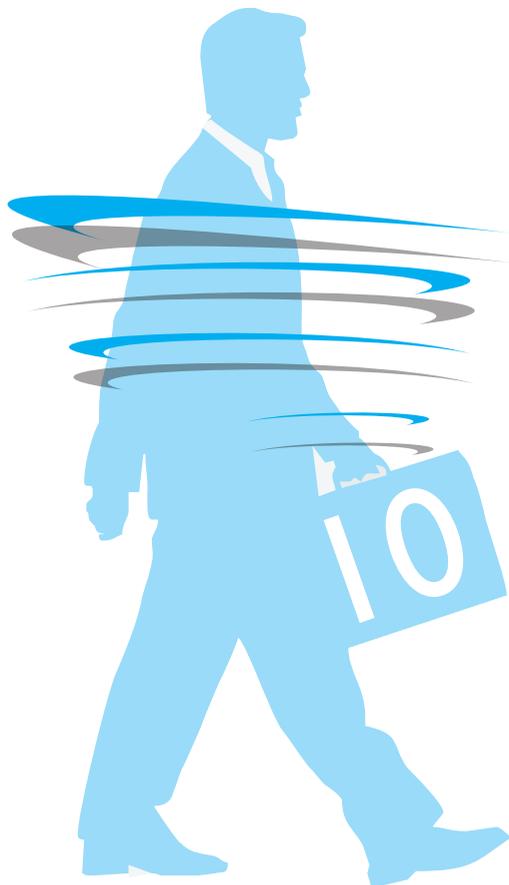
Por Christian Mora Padilla

Asesor Despacho Procurador Gral

Aunque existe consenso sobre la necesidad de adelantar procesos de Cambio Cultural en varias dependencias de la Entidad, algunos líderes organizacionales tienen diferentes ideas sobre el procedimiento y la metodología a seguir.

Con el fin de hacer un aporte al respecto, presento el siguiente esquema práctico que aspiro sea de utilidad y de fácil aplicación para todos y todas:

1. Diagnostique la situación de su dependencia, adelante estudios del clima y cultura organizacional, del Manual de Operaciones de la Oficina de Control Interno y el DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas). Tenga en cuenta las opiniones del personal.
2. Planifique los cambios, adelante una reflexión que justifique la necesidad de transformar aspectos de su dependencia con el fin de mejorar la efectividad, eficiencia y eficacia de la misma.
3. Defina participativamente cuáles son los principales aspectos a cambiar de su dependencia (Máximo cinco: planeación, procesos, organización de trabajo, actitud del personal, estilo de gestión, entre otros). ¿Son cambios graduales o radicales?
4. Explique al personal los alcances del proceso de cambio que se pretende adelantar. Defina estrategias, comparta la visión, escuche sugerencias, hágalo participativo.
5. Prepare un plan de mejoramiento detallado de acuerdo con su experiencia, conocimiento, cronograma (corto, mediano y largo plazo), grupos de trabajo de alto rendimiento para temas concretos con responsables, acuerdos, compromisos, actividades e indicadores. Recuerde que "cada día trae su afán".
6. Diseñe y ejecute estrategias para enfrentar la resistencia racional y emocional al cambio.
7. Socialice el proceso, líderelo, involúcrese, inspire confianza, comunique los avances, motive a la gente con incentivos individuales y grupales, sea optimista y realista, de ejemplo con su comportamiento.
8. Designe un comité coordinador del Cambio con funcionarios, líderes y agentes comprometidos con el proceso de cambio que orienten los temas urgentes de transformación.
9. Sea constante en los propósitos, anime permanentemente, sea proactivo, no se amilane ante los problemas, "de línea", reconozca las contribuciones del talento humano a su cargo. "No gane indulgencias con avemarías ajenas".
10. Haga seguimiento y autoevaluación periódica del proceso, mida los avances, consolide los cambios obtenidos, comuníquelos e incorpórelos en la nueva cultura de la organización.



Anímese, el "Cambio es necesario, inícielo con prontitud...usted es fundamental".

Equipo



Elías
Hoyos
Salazar

Procurador Regional
de Antioquia



Álvaro
Hernando
Cardona
González

Procurador Regional
de Boyacá



José
Francisco
Cruz
Zabaleta

Procurador Regional
del Cesar



Yadir
Antonio
Torres
Palacios

Procurador Regional
de Chocó



Edgar
Orlando
Pinilla

Procurador Regional
de Guainía



Alejandro
Ordóñez
Maldonado

Procurador
General de la Nación



Carmen
Beatriz
de Vega

Procuradora Regional
de Guajira



Otoniel
Parra
Trujillo

Procurador Regional
del Huila



Olga
Marcela
Jiménez

Procuradora Regional
de Magdalena



Fredy
Miguel
Joya

Procurador Regional
del Meta



Luisa
Fernanda
Rueda
Velásquez

Procuradora Regional
de Santander



Margarita
Lucía
Sarmiento
Barragán

Procuradora Regional
de Sucre



Gloria
Esperanza
Millán
Millán

Procuradora Regional
de Tolima



Libardo
Ramón
Plaza

Procurador Regional
de Caquetá



María
del Pilar
Camargo

Procuradora Provincial
de Bucaramanga



Graciela
García de
Restrepo

Procuradora Provincial
de Manizales



Javier
Hernando
Rojas
Martínez

Procurador Provincial
de San Gil

de trabajo



Martha Isabel Castañeda Curvelo

Viceprocuradora General de la Nación



Luis Evelio Rodríguez Berbesi

Procurador Regional Cundinamarca



Martha Lucía Amaya Rocha

Procuradora 1ª Distrital



Carlos Arturo Ramírez Vásquez

Procurador Delegado 2º para la Casación Penal



Luis Fernando Rey Vargas

Procurador Judicial 2º de Familia de Ibagué



Sonia Lucía Forero

Procuradora Judicial 2ª de Buga, Valle



Roberto Augusto Serrato Valdez

Procurador 1º Delegado ante el Consejo de Estado



Diego Bravo Borda

Procurador 2º Delegado ante el Consejo de Estado



Germán Antonio Buitrago Forero

Procurador 3º Delegado ante el Consejo de Estado



Guillermo Bueno Miranda

Procurador 6º Delegado ante el Consejo de Estado



Fernando Brito Ruiz

Procurador Delegado para la Policía Nacional



Jaime Burgos

Procurador Auxiliar para Asuntos Disciplinarios



Nora Cecilia Gómez Molina

Procuradora 1ª Delegada para la Contratación Estatal



Luz Stella Becerra

Procuradora 1ª Administrativa



Alfredo Ruiz Espinosa

Procurador Provincial de Sincelajo, Sucre



Esperanza Castillo Ortiz

Procuradora Provincial de Vélez, Santander

Primer eje

Defensa de los derechos fundamentales e interés público

Dr. Mario González. Procurador Delegado para los Derechos Humanos y Asuntos Étnicos:

“Es nuestro propósito fortalecer la acción a la política de atención a los desplazados, vigilar el proceso de reparación y protección a las víctimas, asegurar que en cuestión de género no exista discriminación, así como a las etnias teniendo en cuenta nuestra sociedad multicultural”.

Este eje estratégico pretende proteger y promover los derechos fundamentales garantizando su efectividad mediante las funciones preventivas, de intervención y disciplinarias.

Objetivos Estratégicos del Eje No. 1:

1.1.

Garantizar actuaciones de defensa de los derechos humanos individuales y colectivos de la sociedad.

1.1.1.

Adelantar intervención judicial para proteger y promover los derechos humanos y colectivos de la sociedad.

1.1.2.

Adelantar intervención administrativa para proteger y promover los derechos humanos y colectivos de la sociedad.

1.1.3.

Adelantar actuaciones preventivas para aclarar hechos

donde se evidencien riesgos en materia de derechos humanos y colectivos de la sociedad

1.1.4.

Adelantar acciones disciplinarias en defensa de los derechos humanos y colectivos de la sociedad.

1.2.

Fortalecer la atención y defensa de personas o grupos vulnerables o en estado de indefensión.

1.2.1.

Adelantar intervenciones judiciales y administrativas para proteger y promover los derechos humanos y colectivos de las personas y grupos vulnerables.

1.2.2.

Adelantar actuaciones preventivas donde se evidencien riesgos en materia de derechos humanos y colectivos de las personas y grupos vulnerables.

1.2.3.

Adelantar acciones disciplinarias en defensa de los derechos humanos y colectivos de las personas y grupos vulnerables.

1.2.4.

Propender para que se adelante dentro del marco legal el restablecimiento de los derechos vulnerados.

1.3.

Promover los derechos humanos.

1.3.1.

Asegurar que los ciudadanos conozcan sobre la existencia y competencia de la Procuraduría General de la Nación en materia de la promoción y defensa de los derechos fundamentales.

1.3.2.

Promover las relaciones con las organizaciones sociales nacionales e internacionales para la promoción de los derechos humanos y el

Derecho Internacional Humanitario.

1.4.

Mejorar el seguimiento y control de los recursos con destinación específica en materia de Promoción, protección y defensa de los derechos humanos.

1.4.1.

Vigilancia y control a los recursos del Sistema General de Participaciones en materia de promoción, protección y defensa de los derechos humanos de salud y educación.

1.4.2.

Vigilancia y control a la gestión de los recursos para educación, salud y mortalidad infantil provenientes de las regalías directas.

1.4.3.

Vigilancia y control a las políticas públicas en materia de promoción, protección y defensa de los derechos humanos. **P**

Consolidado grupo anti-corrupción con funcionarios de las mejores calidades

Por **Simón Hore González**
Oficina de Prensa

Por primera vez en la Entidad, el Procurador General invitó a los profesionales a participar de un grupo élite en materia de contratación administrativa con funciones disciplinarias. Inicialmente se anunció que serían nombrados nueve (9) abogados y un (1) economista. Los requisitos fue-

nalmente, 30 de ellos pasaron a una entrevista y desarrollaron como prueba un caso práctico. Al cumplirse el proceso de selección se conoció el nombre de los 10 ganadores que desde ya integran el grupo dedicado exclusivamente a combatir la corrupción.

Como un estímulo más a los participantes que obtuvieron altas calificaciones y siguiendo el orden de elegibilidad, el Jefe

“Serán los encargados de vigilar, prevenir y atacar la indeseable práctica de la corrupción que contamina al país”, advirtió el Procurador General de la Nación Alejandro Ordóñez, durante el acto de ascenso de 13 funcionarios de la Entidad que concursaron para conformar ese equipo de trabajo.



De izquierda a derecha: Claudia María Arroyave López, Luis Felipe Canosa Forero, Efraín Eduardo Aponte Giraldo, Elsie Esther Agamez Gómez, Raúl Eduardo Cendales, Carlos Fernando Ramos Amaya, Julio Roberto Cely Cely; el Procurador General de la Nación, Alejandro Ordóñez Maldonado, Olga Liliana Suárez Colmenares y César Augusto Pinto Espinosa (atras), María Margarita Escobar Rueda, Claudia Patricia Trillos Amoroch, Gloria Stella Martín Contreras, Piedad Cristina Rodríguez Puerta y María Eugenia Carreño Gómez, Procuradora Delegada para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública.

ron precisos: cinco (5) años de experiencia, expertos conocedores del área de contratación pública y manejo de procesos disciplinarios, además, de un alto nivel de compromiso, disponibilidad permanente, experiencia en toma de decisiones y gran capacidad oral y escrita.

El número de candidatos desbordó las expectativas, se inscribieron 214 funcionarios y 114 presentaron examen. Fi-

del Ministerio Público determinó incluir dentro de este Grupo de Asesores a Claudia María Arroyave López.

En el acto de posesión del denominado grupo “caza-corrupción”, el Procurador General, Alejandro Ordóñez Maldonado destacó que sustrajo la integración de este grupo de cualquier otra ingerencia para promover a personas que durante muchos años estaban vin-

culadas a la Entidad “...Por tanto, este es el fruto del trabajo y del esfuerzo de ustedes y una muestra de la responsabilidad que esta administración tiene para cumplir con eficiencia ante el país”.

Por su parte, la Procuradora Delegada para la Función Pública, María Eugenia Carreño, una de las encargadas del proceso de selección, destacó el nivel de preparación y com-

promiso de cada uno de los elegidos y de forma jocosa reveló que durante las entrevistas “algunos de ellos aceptaron interrumpir hasta partidos de fútbol los fines de semana para atender las nuevas responsabilidades” y subrayó, ya en tono serio, que la PGN se convertía así en “caza-talentos” para conformar el equipo “caza-corrupción”.

En el evento se conoció además que dos funcionarios fueron promovidos a cargos superiores, pese a que no reunieron la totalidad de los requisitos para ocupar el cargo convocado. Se trata de Piedad Cristina Rodríguez, actual secretaria grado 12 que será ascendida a profesional. También recibirá un grado 21, César Augusto Pinto Espinosa, profesional grado 18 de la Procuraduría Provincial de Villavicencio quien al motivar a los demás compañeros de la entidad aseguró que “se puede ascender y escalar dentro de la Procuraduría por mérito propio, soy un ejemplo de ello”. P

Celeridad y eficacia, dos componentes claves en la nueva etapa de la Oficina Jurídica



Por Samuel R. Perea D.
Jefe Oficina Jurídica

Por mandato del Decreto 262 de 2000 (en su artículo No. 15), le corresponde a la Oficina Jurídica de la Procuraduría General de la Nación, entre otras funciones, adelantar el examen y revisión de todos los procesos de contratación,

asuntos propios de su misión.

Si pretendemos analizar algunas cifras tendríamos que señalar que en la actualidad están cursando 1038 procesos, se han adelantado 41 trámites de contratación en cuyo desarrollo se ha observado el estricto cumplimiento de los requisitos propios de cada una de sus etapas, y se han emitido 38 conceptos para el Comité de Conciliación entre los meses de febrero y junio de la presente anualidad. Es importante resaltar que esta etapa no posee retrasos al eva-

cuar cada uno dentro de los términos legales, reflejándose con ello el alto grado de eficiencia, eficacia y oportunidad con que se atien-

den todos los trámites – como es debido – arrojando consecuentemente un resultado benéfico para el particular; que por una u otra razón, entra en conflicto con la Entidad, pues sabe que de manera pronta y cumplida se impulsa la correspondiente actuación.

No obstante, advertir que hay acierto y oportunidad en el cumplimiento de la función, resulta claro también que siempre existe la posibilidad de mejorar y optimizar los procesos. Es por ello que con ese específico miramiento, en orden a obtener que los trá-

mites sean mucho más ágiles y efectivos, así como de más fácil control de los mismos, tanto al interior como hacia afuera, estamos implementado un sistema dentro de esta oficina conforme al cual se determinan tiempos de respuesta del funcionario encargado o de la dependencia a la cual se ha remitido la documentación, con indicación de las respectivas alertas de términos.

Por otra parte, en su etapa última de elaboración se encuentra el Boletín Jurídico, el cual es de circulación interna y cuyo contenido principal será la presentación de extractos de decisiones judiciales, y en oportunidades análisis de ellas relacionadas con campos diversos del derecho, lo cual nos permitirá reexaminar posiciones jurídicas asumidas con anterioridad en procesos disciplinarios, tutelas, etc., para ejemplificar, y ajustarlas si fuere del caso a las más recientes determinaciones judiciales. Será, pues, un instrumento oportuno el cual facilitará nuestra actividad funcional.

Ser cada día más eficientes, mejores en el examen y aplicación de la normatividad y poder ofrecer nuestra mejor colaboración a las diferentes dependencias son algunas de las metas de todo el equipo de la Oficina Jurídica de la PGN en procura de obtener la excelencia en la prestación del servicio público. **P**

Estamos implementado un sistema dentro de esta oficina conforme al cual se determinan tiempos de respuesta del funcionario encargado o de la dependencia a la cual se ha remitido la documentación, con indicación de las respectivas alertas de términos.

atender su defensa jurídica y elaborar todos los conceptos que han de rendirse al Comité de Conciliación de la Procuraduría, función esta última atribuida mediante el Acuerdo No. 1 del 14 de mayo de 2001.

Para el ejercicio de tan delicada, ardua y copiosa labor, este Despacho cuenta con funcionarios idóneos, conocedores del ámbito del derecho correspondiente, dedicados totalmente y con el mayor rigor a los trámites que se les confían por la Dirección, en forma que es dable afirmar que en buena parte se encuentra al día en los

Conciliación extrajudicial, resultados sin precedentes

40 mil millones de pesos ahorró el Estado por acuerdos conciliatorios

Por Roberto A. Serrato V.
Procurador Delegado ante
el Consejo de Estado

En un proceso récord los 110 Procuradores Judiciales Administrativos, asignados a dicha tarea, lograron durante los primeros cuatro meses de este año, 856 conciliaciones que le representan a las entidades estatales demandadas un ahorro patrimonial del 59.98% frente a las pretensiones en su contra.

Lo anterior significa que mientras el propósito económico de los demandantes ascendía a los \$65.423.486.486, con la intervención de la Procuraduría General de la Nación las conciliaciones llegaron a los \$26.180.412.827. Las cifras de ahorro directo puestas de presente corresponden al hecho de que el convocante, con ocasión del pronto pago que se genera por el uso de la conciliación extrajudicial acepta renunciar a las reclamaciones por concepto de indexación o intereses, o se reducen las pretensiones en materia de perjuicios relacionados con el daño emergente o el lucro cesante.

Esta delegada a cargo de las conciliaciones extrajudiciales explica que los resultados favorables que se han encontrado son producto del esfuerzo institucional que consistió inicialmente en el diseño del plan de choque y de la estrategia de trabajo, así como de la capacitación de los agentes del Ministerio Público y de los sustanciadores, además de la expedición de normas e instrumentos legales que han permitido proyectar un eficiente y eficaz uso del mecanismo alternativo de solución de conflictos.

Paralelamente, el señor Procurador General de la Nación, Alejandro Ordóñez Maldonado, presentó un proyecto de ley que permitirá la ampliación de la planta de

personal de la Entidad en 425 cargos destinados a esta nueva función, y solicitó al Gobierno Nacional expedir el Decreto Reglamentario 1716 del 14 de mayo de 2009, que se constituyó en la carta de navegación para las personas interesadas en conocer los requisitos y el trámite para acceder a la conciliación extrajudicial de lo contencioso administrativo.

De igual forma, por petición del jefe del Ministerio Público, el señor Presidente de la República expidió la directiva 05 del 22 de mayo de 2009

En esta primera fase de la conciliación se encontró que la figura podría ser contundente si los abogados litigantes adoptan una mentalidad favorable hacia dicho mecanismo, propendiendo en adelante por la des-judicialización del conflicto.

en la cual además de resaltar la importancia de la conciliación y sus beneficios, indicó a los comités de conciliación la necesidad de que éstos se pronuncien con celeridad y bajo los principios de publicidad e imparcialidad respecto a las solicitudes de conciliación que lleguen, entre otros, a los despachos de los ministros, directores de departamentos administrativos, superintendentes, gerentes, directores y representantes legales de las entidades descentralizadas del orden nacional, a quienes fue dirigida la citada directiva.



En esta primera fase de la conciliación se encontró que la figura podría ser contundente si los abogados litigantes adoptan una mentalidad favorable hacia dicho mecanismo, propendiendo en adelante por la des-judicialización del conflicto.

Por su parte, la Procuraduría, reiteró a los comités de conciliación el llamado a la aplicación tanto de la directiva 05 antes mencionada, como de la circular 04 del 3 de febrero de 2009 en la que se advierte que “el Ministerio Público estará atento y aplicará los correctivos disciplinarios u ordenará la compulsación de copias para las investigaciones penales y fiscales que resulten pertinentes, cada vez que encuentre que los comités de conciliación o los representantes legales de las entidades públicas, se abstienen a dar viabilidad a acuerdos conciliatorios que resulten beneficioso para el patrimonio público...”

Ambas comunicaciones pueden ser consultadas en la página web de la Procuraduría General de la Nación www.procuraduria.gov.co ^P

74 a mejor servidor y 16 grupos es el balance de inscritos

Éxito en la convocatoria del Sistema de Incentivos y Estímulos

Por **Claudia Jiménez Correa** y **Nora De Vega Pinzón**
Miembros del Grupo de Apoyo

La PGN ha efectuado acertadamente el reconocimiento de Incentivos y Estímulos por varios años, sin embargo, en esta Administración el programa se presenta más consolidado y afianzado, buscando superar las experiencias del pasado.

Así pues, los funcionarios aceptaron la invitación, inscribiéndose para esta importante convocatoria institucional. Al final, se reportaron 74 inscritos a mejor servidor individual y 16 grupos que ahora lucharán por los preciados premios.

Para el conocimiento de todos y todas, la dinámica de participación se divide en dos aspectos importantes:

- **Estímulos:** es la motivación ofrecida a todos los servidores, orientado a su bienestar, mejoramiento del clima laboral y a elevar su compromiso con la Entidad. Este será constante y se reconocerá bimensualmente. Permitirá que al interior de nuestra familia laboral conozcamos los talentos y méritos de las actividades extralaborales (deportivas, culturales, entre otras), como también, evidenciar públicamente dentro de los grupos de trabajo al mejor compañero, al más solidario, al de mejor desempeño, es decir, que estemos en permanente

relación y acercamiento para identificar las fortalezas de cada uno de nosotros.

- **Incentivos:** es el reconocimiento del desempeño al mejor servidor (por cada nivel jerárquico) y mejor grupo de trabajo, que alcancen niveles de excelencia dentro del cumplimiento de las metas institucionales. Para tal fin, se desarrolla un proceso de selección del cual resulta una lista de ganadores. Este se realiza anualmente.

Los ganadores obtendrán la imposición de la Medalla **Carlos Mauro Hoyos**, el máximo galardón de nuestra Entidad, en un evento que el Grupo de Desarrollo y Bienestar de Personal convocará para el mes de abril de 2010, con constancia en cada hoja de vida. Además, la distinción será registrada en las hojas de vida de los homenajeados quienes seleccionarán un incen-

tivo dentro de la oferta anual disponible, efectivo dentro de los seis meses siguientes a la designación, y en la revista Procurando se les hará una mención especial a ellos y a todos los que fueron preseleccionados.

El Comité de Sistema de Incentivos y Estímulos creó una mascota llamada "Blanquito". Él es el guía, el vigilante de la transparencia en este importante proceso institucional y el garante de que los ganadores son los que dan en el blanco por su idoneidad.

El subsistema de Incentivos ya se inició para elegir a los mejores servidores y grupo de trabajo. Por eso, no pierda de vista a "Blanquito", pues le estará orientando oportunamente para que participe en esta convocatoria e informando la evolución del proceso de selección. *P*



Blanquito nos informa todos los pasos y avances de la convocatoria. Igualmente, la información que requiera la puede consultar en la página de Intranet o escribir al correo único de este sistema: incentivos@procuraduria.gov.co

Conscientes de la importancia de reconocer el talento humano en nuestra organización, su desarrollo, bienestar y calidad de vida laboral, se ha implementado el Sistema de Incentivos y Estímulos cuyo propósito principal es el de enaltecer el desempeño efectivo de todos los empleados, acorde con los objetivos institucionales establecidos en el Plan de Desarrollo 2009-2012 'Procurando Orden y Rectitud'.

La importancia del bienestar en las organizaciones

Por Grupo de Desarrollo y Bienestar de Personal

En los informes que se presentan dentro de las organizaciones, difícilmente se hace mención al “talento humano”, desconociendo que las empresas las constituyen las personas y que es a través de ellas que se logran los resultados obtenidos; muchos directivos aun en esta década, consideran que los trabajadores hacen parte del gasto de la Entidad



Gestión de la Entidad en beneficio de sus servidores:

Calidad de vida

Bienestar

Salud

y que por lo tanto sus ganancias serían mayores si se reduce la planta de personal, se recortan salarios y se disminuyen beneficios para los mismos. Este planteamiento es válido para las empresas mal gerenciadas, pero no lo es para empresas sanas, abiertas al cambio e innovadoras.

El BIENESTAR, entendido como el proceso que nos lleva a mejorar nuestro estilo de vida en todas sus dimensiones; la CALIDAD DE VIDA que incluye el óptimo bienestar en las cinco dimensiones de la salud (física, mental, emocional, social y espiritual) y finalmente la SALUD, definida por la Organización Mundial de la Salud como “un estado completo de Bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de dolencia o enfermedad”, son conceptos fundamentales para orientar la gestión de las entidades en pro de su talento humano.

De esta manera, las políticas institucionales deben estar encaminadas al desarrollo de actividades para mejorar la calidad

de vida, elevar los niveles de satisfacción, la identificación y sentido de pertenencia de los empleados, la motivación, el clima y la cultura organizacional.

Así, una Entidad competitiva como la Procuraduría General de la Nación, que

“Tus empleados son el único activo que tienes. Es realmente importante hacerles saber cuánto los valoras”.

Bill Greehey.

tiene claridad que su activo más valioso es el talento humano y que es a través de éste como se puede generar crecimiento, eficiencia y eficacia en la calidad del servicio prestado al ciudadano, orienta sus estrategias al mejoramiento continuo de las condiciones personales, laborales y profesionales de su recurso más importante.

Por ello, el Grupo de Desarrollo y Bienestar de Personal de la PGN busca ofrecer al servidor y a su familia programas encaminados a mejorar la calidad de vida, elevar los niveles de satisfacción, identificación y sentido de pertenencia. Para el logro de estos objetivos se desarrollan los siguientes programas:

- Salud Ocupacional.
- Promoción y Prevención de la Salud.
- Preparación para la Jubilación.
- Cultura y Recreación.
- Deportes.

Finalmente, es importante resaltar que el diseño de las políticas y programas de esta Entidad en la gestión del talento humano nacen de un compromiso con la defensa de los derechos humanos consagrados en la Carta Magna, compromiso que se convierte en la columna vertebral de la Procuraduría General de la Nación en todas sus acciones. **P**

Celebración de la virgen del Carmen en el Día del conductor

Con una nutrida asistencia, que incluyó la presencia de la doctora Beatriz Hernández de Ordóñez, se celebró el pasado 16 de julio el homenaje a la Virgen del Carmen en la PGN, en la cual se reconoció la labor de los con-



Los hijos de los funcionarios de la PGN realizaron un mininoticiero en la Oficina de Prensa y visitaron el despacho del señor Procurador



Prestigiosa distinción para servidor de la PGN



Foto: cortesía Vanguardia Liberal

El doctor Christian José Mora Padilla, asesor del Instituto de Estudios del Ministerio Público, recibió en sesión especial de posesión, el nombramiento como miembro de la Academia de Historia de Santander con la presentación de su libro "Internacionalización Cooperativa en el Bicentenario".

En el día del homenaje, de izquierda a derecha: Monseñor Juan Vicente Córdoba, Secretario de la Conferencia Episcopal de Colombia; doctor Alfonso Gómez Gómez, Presidente Honorario de la Academia de Historia; doctor Miguel José Pinilla, Presidente de la Academia de Historia; el recipiendario Dr. Christian Mora; y el doctor Gonzalo Afanador, tesorero de la Academia de Historia.

¡En hora buena Dr. Mora!



Un grupo de niños y adolescentes entre los 7 y 15 años llegó al piso 25 acompañado por funcionarios de Bienestar Laboral tras una semana de diversas experiencias durante las vacaciones programadas. Esta visita fue una de las que más generó expectativa entre los menores que con gran desparpajo se ubicaron en la sala del despacho del señor Procurador, Alejandro Ordóñez Maldonado.

Mientras algunos buscaron las sillas otros encontraron en el tapete la espontaneidad para interactuar con el Jefe del Ministerio Público.

Seminario taller para periodistas que cubren a diario la información de la PGN

De izquierda a derecha: Andrés Rincón, periodista del Periódico; Alberto Ujueta, funcionario del IEMP; Sonia Rodríguez, Sub-directora del Programa La Noche del Canal RCN; Doctor Mario González Vargas, Procurador Delegado para la prevención en materia de Derechos Humanos y Asuntos Étnicos; Sandra Pureza Gómez, Jefe de Prensa PGN y Jenny Navarro, periodista del Canal Caracol de Televisión. Rocío Franco, de Caracol Radio, también recibió su respectiva certificación.



Todo lo que pasa en 'la Procu' está en:

<http://intranet.procuraduria.gov.co/>

Sea nuestra fuente de información.

Envíe sus propuestas y/o temas de interés institucional al correo vvillegas@procuraduria.gov.co