



INSTITUTO DE
ESTUDIOS
POLÍTICOS

PROYECTO DE FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRANSPARENCIA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

**Informe sobre procesos de apropiación social del conocimiento para la
generación de insumos de política pública y normatividad**

Grupo Focal # 5. Talento humano, meritocracia e integridad.

Instituciones que gestionan y/o financian este proyecto:

Instituto de Estudios Políticos UNAB – Alcaldía de Bucaramanga – Fundación Corona –
Red Santandereana por la Transparencia – Comité de Transparencia por Santander.

Investigador principal:

MIGUEL JESÚS PARDO URIBE

Grupo de investigación en ciencia política

Co-Investigadores:

MARÍA EUGENIA BONILLA OVALLOS

Grupo de investigación en ciencia política

ELIANA ESMERALDA ZAMBRANO BECERRA

Grupo de investigación en ciencia política

NADIA JIMENA PÉREZ GUEVARA

Grupo de investigación instituciones políticas y opinión pública

MARÍA CAMILA BETANCOURT MORENO

Asesora Gobierno Abierto

Junio del 2022

Bucaramanga – Colombia

1. Presentación.

El presente documento sintetiza los resultados de los procesos de apropiación social del conocimiento realizados con los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, en el marco de la formulación de la política pública de transparencia del municipio de Bucaramanga.

En el desarrollo de este proyecto participan el Instituto de Estudios Políticos de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, la Fundación Corona, la Red Santandereana por la Transparencia, el Comité de Transparencia por Santander, la Alcaldía de Bucaramanga y sus Institutos Descentralizados.

2. Objetivo

Presentar los principales resultados obtenidos en los ejercicios de apropiación social del conocimiento para la recolección de insumos de la política pública de transparencia del municipio de Bucaramanga.

3. Metodología.

El presente proyecto se basa en el marco secuencial del ciclo de las políticas públicas, el cual permite el abordaje del proceso de las políticas públicas a partir de etapas o fases diferenciadas, para lo cual se tendrá en cuenta: una primera etapa de preparación, agenda y conformación del equipo de trabajo, una segunda etapa de diagnóstico de los ejes estratégicos de gobierno abierto y lucha contra la corrupción, una tercera etapa de formulación del componente estratégico, una cuarta etapa orientada a generar recomendaciones para la implementación de la política y finalmente la etapa de toma de decisiones en el que se busca brindar validez legal y formal a la política pública para su adopción administrativa.

En tal sentido, los espacios de apropiación social del conocimiento para la generación de insumos de política pública se enmarcan en la etapa de diagnóstico, en la cual se definieron tres grupos de interés, a saber:

- Servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga.
- Empresarios.
- Sociedad civil.

El abordaje de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, se realizó a través de la metodología de grupos focales, entendida como una técnica de recolección de datos de corte participativo y cualitativo, en la que se selecciona un grupo de personas a partir de ciertas características homogéneas para tratar un tema particular. Para tal fin, se definieron los siguientes temas:

Eje Gobierno Abierto	Eje lucha contra la corrupción
<ul style="list-style-type: none">- Grupo focal 1. Gobierno en línea y datos abiertos.- Grupo focal 2. Rendición de cuentas y control social.	<ul style="list-style-type: none">- Grupo focal 5. Talento Humano meritocracia e integridad.- Grupo focal 6. Contratación pública- Grupo focal 7. Transparencia- Grupo Focal 8. Procesos sancionatorios

<ul style="list-style-type: none"> - Grupo Focal 3. Planeación participativa. - Grupo focal 4. Gestión documental y del conocimiento 	
--	--

Adicionalmente se realizó en conjunto con el equipo político de formulación de la política pública de transparencia de la Alcaldía de Bucaramanga, un mapeo de actores, que permitió identificar a los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, encargados de liderar desde diferentes Secretarías y dependencias cada uno de los temas seleccionados. Como resultado de lo anterior se logró la participación de las siguientes personas:

Participantes grupo focal – Talento humano, meritocracia e integridad:

- María Daniela Illera – Contratista – Secretaria Jurídica
- Laura Esther Moreno – Profesional Universitario – Secretaria Administrativa
- Ederith Orozco Sandoval – Profesional Especializado – Secretaria Talento Humano
- María Juliana Acebedo – Contratista – Secretaría Jurídica
- Osmar Duarte Pardo – Contratista – Secretaria Jurídica
- Tatiana Ruiz Cañas – Contratista – Secretaría Jurídica

Finalmente, una vez realizada cada una de las sesiones de grupos focales, el grupo de investigadores participantes en el proyecto, se reunía con el fin de compartir las impresiones y reflexiones más relevantes y construir de manera conjunta una matriz de análisis de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (matriz DOFA).

4. Resultados obtenidos.

4.1. Fortalezas

- Los Funcionarios de la Alcaldía perciben que en general tanto funcionarios de planta como contratistas de la entidad, se sienten motivados, satisfechos y orientados al logro de sus funciones.

4.2. Debilidades

- La entidad no ha realizado recientemente caracterizaciones sobre clima laboral o calidad y satisfacción con el empleo. Este tipo de caracterizaciones son muy importantes para poder contar con un plan estratégico del talento humano orientado a promover el logro, la buena atención al ciudadano y la meritocracia en los servidores públicos.
- Se considera que los principales riesgos que amenazan la integridad y transparencia de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga son: a) el mal uso de la información institucional, específicamente por la falta de rigurosidad en la privacidad y tratamiento de los datos y por el aprovechamiento de información privilegiada para fines personales; b) la discrecionalidad, atención y entrega de productos, beneficios o servicios de manera preferencial de acuerdo a intereses personales. En tal sentido se señalan que los servicios

con mayor riesgo de corrupción son los relacionados con la imposición de sanciones y beneficios. También se consideran que el riesgo de corrupción se presenta con más frecuencia en los cargos de mayor poder y toma de decisiones y en los cargos de contacto directo con los ciudadanos.

- No se garantizan procesos de meritocracia en la selección y contratación de los cargos de libre nombramiento y remoción y CPS, ya que la escogencia de estos cargos es discrecionalidad del Alcalde o de los jefes de despacho. La Oficina de talento humano solo verifica la existencia de requisitos que exige la normatividad para la contratación de servidores públicos.
- El plan de capacitación de la entidad solo se contempla para los funcionarios de planta y no para los contratistas, al respecto existe una normatividad que limita la inversión de recursos de las entidades públicas al respecto. Por lo tanto, se debe recurrir a terceros para lograr garantizar la cualificación de los contratistas.
- A pesar de que los contratistas representan la mayoría de los funcionarios de la Alcaldía de Bucaramanga, no se cuentan con datos de caracterizaciones del talento humano que los incluyan.

4.3. Oportunidades

- El proyecto “Escuela de Innovación Pública para el Gobierno Abierto” que se va a implementar por parte de la Universidad Autónoma de Bucaramanga y la Fundación Corona, contempla la realización de un diagnóstico de la estructura organizacional y las capacidades institucionales, con el fin de identificar el marco de competencias transversales y específicas que se deben fortalecer en los servidores públicos de la Alcaldía para favorecer los procesos de innovación pública en la entidad.

4.4. Amenazas

- El alto porcentaje de contratistas en la entidad genera diferentes tipos de riesgos frente a: a) procesos de retención, transferencia y gestión del conocimiento; b) clientelismo por la alta discrecionalidad en la selección de los contratistas y la inexistencia de un procedimiento de convocatoria pública basado en la meritocracia; c) Alta rotación de contratista por las pocas garantías laborales respecto a los cargos de carrera administrativa.



CONTROL DE ASISTENCIA

Código: F-MC-1000-238.37-029
 Versión: 4.0
 Fecha aprobación: Mayo-10-2019
 Página 1 de 1

DIRIGIDA POR:

FECHA: 7 de 2022 TEMA: Política Pública Transparencia

TIPO: Inducción Reunión Reinducción Bienestar Social

Capacitación (Mayor a 4 horas) ¿Otro? ¿Cuál? _____

Socialización

*VINCULACIÓN: CPS: Contrato Prestación de servicios; LN: Libre nombramiento y Remoción; PR: Provisionalidad; CA: Carrera Administrativa; TO: Trabajador Oficial; PRAC: Practicante; N: Ninguno.

#	NOMBRE COMPLETO	CÉDULA	VINCULACIÓN*				PROCESO/ SECRETARIA/ OFICINA O ENTIDAD	TELÉFONO/ EXTENSIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
			CPS	LN	PR	CA				
1	Tatiana Andrea Ruiz	1098785207	X						taruiz@bucaramanga.gov.co	Tatiana R
2	Osma Armandy Duzte Pad	91510230	+						osmarduzte@hotmail.com	
3	Wenderson Debebo	63533690	X						Mjalevedo@bucara	
4	Miguel Pablo Uribe	92974072							Miguel 413 @ a gha's.com	
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										

OBSERVACIONES:

EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA sujeto que recolecta y almacena datos personales requiere obtener su autorización para que de manera previa, libre, y debidamente informada permita a los miembros de la organización a dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la entidad. La finalidad con la que se recolectan los datos aquí solicitados es para dejar constancia de la asistencia de los participantes a las reuniones realizadas al interior de esta dependencia. Lo invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal a través de nuestra página web www.bucaramanga.gov.co.