



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**

Propuestas de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga en materia de medidas anticorrupción

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

CAMILO CRUZ MERCHÁN
Grupo de investigación instituciones políticas y opinión pública

Agosto del 2022

Bucaramanga – Colombia

1. Presentación.

El presente documento sintetiza los resultados de los procesos de apropiación social del conocimiento para la generación de propuestas para el eje anticorrupción, de la Política Pública de Transparencia, por parte de los servidores públicos de la Alcaldía 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.

Como parte de la fase 3 orientada a la formulación de lineamientos y objetivos de política pública, se realizaron 3 espacios de apropiación social del conocimiento para la recolección de propuestas, uno con servidores públicos para el eje de Gobierno Abierto, el segundo realizado igualmente con servidores públicos para el eje Anticorrupción y el tercero realizado con sociedad civil.

Los espacios de apropiación social del conocimiento se plantearon a través de una metodología participativa, con el fin de tener en cuenta las opiniones de los actores respecto a su contexto y ámbito de acción, así como las expectativas frente a las acciones de política pública.

En virtud de lo anterior, para la recolección de propuestas en el eje Anticorrupción, se convocaron a servidores públicos relacionados con áreas y procesos acorde a este tema dentro de la administración municipal y que en la mayoría de los casos habían estado participando en los grupos focales realizados en la fase de diagnóstico de la Política Pública de Transparencia.

Con estos servidores públicos se estructuró un espacio de participación tipo taller compuesto por los siguientes momentos:

- a) Breve presentación de los hallazgos más relevantes identificados en el diagnóstico del eje Anticorrupción, divididos en los componentes: i) meritocracia e integridad de los servidores públicos; ii) prevención de la corrupción a nivel institucional; iii) contratación pública. Dicha presentación se hizo con el fin de ofrecer un insumo para la reflexión.

Tabla 1. Hallazgos componente: Meritocracia e integridad.

| Temas | Problemáticas identificadas |
|--|--|
| Meritocracia e integridad de los servidores públicos | La Alcaldía de Bucaramanga no cuenta con un proceso meritocrático claramente establecido y efectivamente implementado que contribuya a garantizar la selección del talento humano vinculado mediante contratos de prestación de servicios. |
| | No se cuenta con estandarización de honorarios en los contratos de prestación de servicios de acuerdo a criterios objetivos de formación, experiencia, nivel del cargo, entro otros. |
| | No se cuentan con caracterizaciones sobre calidad y satisfacción del empleo para servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga |
| | La Alcaldía de Bucaramanga no cuenta con una estrategia digital activa y permanente para gestionar procesos de convocatoria de empleo público |
| | La entidad no cuenta con un caracterización y evaluación integral de los servidores públicos orientada a la identificación de perfiles y necesidades para el fortalecimiento de capacidades para la administración pública. |
| | No se cuentan con resultados de la implementación de una estrategia para el seguimiento y medición del código de integridad en el servicio público (Decreto 0152 de 2018) |

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Hallazgos componente: transparencia y prevención de la corrupción.

| | |
|---|--|
| Transparencia y prevención de la corrupción | Riesgos en el mal uso de la información institucional por parte de los servidores públicos para fines personales |
| | Mayor riesgo de corrupción en los servidores con funciones de inspección, vigilancia y control |
| | Deficiencias respecto a la coherencia entre la gestión de riesgos y la oficina de control interno, esta dependencia debe estar más integrada a los procesos relacionados con el código de integridad, la actualización del mapa de riesgos de corrupción, declaraciones de conflictos de intereses, entre otros. |
| | Alto número de sanciones disciplinarias contra miembros de la fuerza pública en el municipio de Bucaramanga |
| | Alto número de sanciones disciplinarias contra docentes de instituciones educativas públicas del municipio de Bucaramanga |
| | Baja coordinación entre la oficina de control interno, secretaria de planeación y secretaria administrativa que limita la consolidación de una visión estratégica de prevención del riesgo de corrupción a nivel institucional centrada en procesos y programas que ejecuta la entidad |
| | Necesidad de establecer un mecanismo para la identificación y el análisis de presiones internas y externas que pueda derivar en actos de corrupción |

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Hallazgos componente: contratación pública

| | |
|----------------------|---|
| Contratación pública | No existe una plataforma de datos abiertos que permita la publicación de indicadores de seguimiento y control a la contratación pública de la entidad y que brinde información sobre la trazabilidad de los procesos. |
| | Establecer como políticas permanentes las buenas prácticas orientadas a la desestimulación de la contratación directa, incentivo de las modalidades de competitivas de contratación, la amplia divulgación de los procesos licitatorios, implementación de pliegos tipo, adopción de los lineamientos de pliegos tipo en procesos de contratación disímiles, criterios flexibles experiencia y talento humano para no limitar la pluralidad de oferentes. |
| | Dificultades para establecer presupuestos debido a malas prácticas administrativas y a la manipulación artificial de precios de cotización por parte de las empresas. |
| | Falsificación de documentos por parte de oferentes |
| | No existen datos que permitan medir el incumplimiento en la ejecución de los contratos y la generación de acciones de mejora al respecto |
| | Se requiere mayor control y vigilancia a los riesgos de corrupción en las adiciones a los contratos |
| | Falta de idoneidad, capacidad y cumplimiento por parte de las interventorías. |
| | Bajo nivel de estructuración técnica y poca especificidad de los criterios de monitoreo, seguimiento y control de los contratos de interventoría |
| | Sobrecarga laboral de los servidores públicos encargados de los procesos de contratación en la entidad, dado que son responsables de todo el ciclo de contratación pública |
| | Los procesos sancionatorios para oferentes y contratistas son demasiado largos y desgastantes, lo cual desestimula el efectivo uso de este mecanismo de control. |
| | Las empresas contratistas que participan en los procesos de licitación pública de la Alcaldía de Bucaramanga perciben que los mayores riesgos de corrupción se encuentran en la etapa de estructuración de los pliegos de condiciones |
| | Resistencia de los directivos -docentes de instituciones educativas a adoptar los pliegos tipos y regularse de acuerdo al manual anticorrupción de la entidad |

Fuente: elaboración propia.

- b)** Una vez presentados los hallazgos del diagnóstico, se les pidió a los participantes conformar 4 mesas de trabajo, teniendo en cuenta cada uno de los componentes del diagnóstico del eje anticorrupción y la afinidad del servidor con cada tema; con el fin de responder las siguientes preguntas:
- Ordene las problemáticas identificadas según su prioridad. Sustente su respuesta.
 - Escoja una de las problemáticas identificadas, analícela y proponga una estrategia de solución que provenga desde el sector público (Alcaldía).

- Escoja una de las problemáticas identificadas, analícela y proponga una estrategia de solución que provenga desde la sociedad civil (empresas, gremios, academia, medios de comunicación, Ong's, etc.).
 - Escoja una de las problemáticas identificadas, analícela y proponga una estrategia de solución que provenga desde la ciudadanía.
 - Escoja una de las problemáticas identificadas, analícela y proponga una estrategia de solución que incluya el uso de tecnologías.
 - Escoja una de las problemáticas identificadas, analícela y proponga una estrategia de solución que incluya una red de actores.
 - Proponga un indicador que permita medir el éxito de la implementación de las medidas propuestas.
- c) Una vez finalizado el trabajo en grupo, se realizó una plenaria en la cual cada uno de los grupos de trabajo tuvo la oportunidad de exponer los resultados del análisis y la discusión.

4. Resultados obtenidos.

Como resultado de las discusiones de cada uno de los grupos de trabajo, el equipo de investigación, se identificaron y organizaron las siguientes propuestas de política pública:

Tabla 5. Propuestas de Política Pública para el eje Anticorrupción por parte de los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga

| | |
|--|---|
| Meritocracia e integridad de los servidores públicos | Realizar un estudio contractual del personal CPS en cada vigencia |
| | Articular un componente de funcionamiento del empleo público en los diversos escenarios de discusión y trabajo de la sociedad civil |
| | Propiciar escenarios de innovación y participación ciudadana desde los espacios de trabajo vigentes que generen como producto retos y desafíos para la gestión pública. |
| | Promoción de ejercicios prácticos y participativos para el aprendizaje uso y apropiación de las herramientas tecnológicas disponibles por parte de los servidores públicos y la ciudadanía. |
| | Consolidar una red interna de trabajo en la Alcaldía de Bucaramanga que permita generar espacios de discusión y proposición en temáticas relacionadas al desarrollo de la función y el empleo público |
| | Unificar un método de medición de las políticas públicas municipales que integre diferentes perspectivas de análisis y evaluación |

| | |
|---|---|
| Transparencia y prevención de la corrupción | Diseñar e implementar una estrategia para fortalecer los procesos de capacitación a servidores públicos en temas disciplinarios y de integridad |
| | Diseñar e implementar una estrategia para fortalecer acciones de control social a la gestión pública y denuncia de casos de corrupción dirigida a las Juntas de Acción Comunal y las Juntas Administradoras Locales de la ciudad. |
| Contratación pública | Contar con personal idóneo respecto a los requerimientos técnicos de los procesos, e identificar equipos técnicos en la administración municipal que brinden apoyo a las diferentes secretarías en los procesos de contratación. |
| | Canalizar solicitudes de cotización a través de gremios y entidades como cámara de comercio, Fenalco, Camacol, que permita mayor cobertura de proveedores, así como creación de espacios (facebook live, conversatorios, etc) de interacción de proveedores y entidades públicas para crear una cultura de buenas prácticas al momento de cotizar |
| | Mayor vigilancia y control a adiciones de los contratos de la entidad. Realizar veeduría a este tipo de actuaciones |
| | Creación de un tablero de datos donde se reflejen en tiempo real, los indicadores más relevantes relacionados con la contratación pública en la entidad. |
| | Capacitaciones por parte de expertos y/o personal idóneo en temas de contratación. |

Fuente: elaboración propia.

5. Anexos.

