



GOBIERNO ABIERTO  
DE BOGOTÁ



Diálogos ciudadanos

# Documento de Balance Ciudadano



Somos los ojos de la ciudadanía



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA  
GENERAL



## TABLA DE CONTENIDOS

### DIÁLOGOS DE CIUDAD: AVANCES DE TRANSPARENCIA

#### DOCUMENTO DE BALANCE CIUDADANO AVANCES DE TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO

¿Qué son los diálogos ciudadanos? .....	1
Resumen de la jornada .....	1
Temáticas .....	1
Invitados .....	1
Metodología .....	2
Balance ciudadano .....	2
Temática: Transparencia y Acceso a la Información Pública .....	3
Temática: Gestión de Riesgo y Medidas Anticorrupción .....	3
Temática: Integridad y Ética Pública .....	3
Preguntas y respuestas .....	4
Principales conclusiones .....	29
Compromisos .....	30

## DIÁLOGOS DE CIUDAD: AVANCES DE TRANSPARENCIA

### DOCUMENTO DE BALANCE CIUDADANO, AVANCES DE TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO

#### ¿Qué son los diálogos ciudadanos?

Son espacios de información, diálogo y balance para el intercambio de puntos de vista sobre acciones y decisiones de la entidad en una determinada vigencia. Además, son espacios preparatorios para la audiencia de rendición de cuentas de la alcaldesa, que servirán de insumo de trabajo en la respectiva temática.

**Lugar y fecha del diálogo:** Archivo Distrital, 9 de marzo de 2021.

#### **Entidades organizadoras:**

- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
- Veeduría Distrital

#### Resumen de la jornada:

#### Temáticas

El diálogo de transparencia centró la información alrededor de las estrategias definidas en el modelo de Gobierno Abierto de Bogotá, para fortalecer las capacidades institucionales para la transparencia, integridad en el servicio público y medidas anticorrupción. Bajo este contexto las temáticas centrales del diálogo fueron los avances en Transparencia y acceso a la información pública, gestión de riesgos y medidas anticorrupción y promoción de la integridad y la ética pública, todas estas descritas en el articulado del Decreto 189 de 2020.

#### Invitados

- Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Veedor Delegado para la Contratación.
- Veedor Delegado para la Participación y Programas Especiales
- Ciudadanos y organizaciones participantes de la etapa de formulación del Decreto 189.
- Organizaciones no gubernamentales relacionados con temas de Transparencia (Transparencia por Colombia, Fundación Corona- Gerencia de Ciudadanía).
- Observatorios relacionados con temas de transparencia (Observatorio Fiscal Pontificia Universidad Javeriana, Red Universitaria Anticorrupción).

- Medios de Comunicación.
- Servidores distritales líderes de Transparencia.
- Servidores distritales Gestores de Integridad.
- Juntas de Acción Comunal.

### **Metodología:**

El espacio de diálogo de transparencia, definió desde su planeación la articulación de la presencialidad y la virtualidad. De ahí que se haya organizado la participación presencial desde el Archivo Distrital -garantizando el distanciamiento de los participantes como medida de bioseguridad-, y con el uso de herramientas tecnológicas vinculó la participación de los diferentes actores convocados desde la virtualidad, de ahí que la transmisión a través de las redes sociales hizo posible conectar a ciudadanos, organizaciones y servidores distritales a este ejercicio de rendición de cuentas.

Las plataformas usadas como canales virtuales fueron Microsoft Teams, y las redes sociales Facebook, Twitter, adicionalmente, con el [#BogotáNoseRinde](#) se movilizó la interacción con los participantes para formular las inquietudes desde las redes sociales habilitadas para el diálogo.

### **Balance ciudadano:**

Resultado del espacio de diálogo se presentan los siguientes elementos a considerar frente a cada bloque temático presentado como avance en Transparencia desde el cumplimiento del Decreto 189 de 2020.







## Temática: Transparencia y Acceso a la Información Pública

Qué destaca	Qué le preocupa	Qué recomienda
<ul style="list-style-type: none"> <li>La rigurosidad de las entidades distritales en la apertura de información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación de información desde una visión institucional y no centrada en las necesidades de la ciudadanía.</li> <li>Restringir la transparencia a un ejercicio de publicación de información en medios virtuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Articular la transparencia a las necesidades ciudadanas, en formatos accesibles, con oportunidad y que pueda ser aprovechada en escenarios de colaboración.</li> </ul>



## Temática: Gestión de Riesgo y Medidas Anticorrupción

Qué destaca	Qué le preocupa	Qué recomienda
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las medidas para abordar la corrupción desde un enfoque preventivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitar los efectos de las medidas a intervenciones aisladas desde el frente institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Involucrar la participación del sector privado y ciudadanía como actores para la detección y sanción de conductas corruptas.</li> </ul>



## Temática: Integridad y Ética Pública

Qué destaca	Qué le preocupa	Qué recomienda
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las acciones innovadoras para abordar la activación de las entidades para avanzar en la consolidación de una cultura de integridad en el servicio público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cómo generar articulación institucional y participación de los niveles directivos para ampliar el impacto en la apropiación del Código de integridad en el servicio público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las acciones innovadoras para abordar la activación de las entidades para avanzar en la consolidación de una cultura de integridad en el servicio público.</li> </ul>



## Preguntas y respuestas:

Como resultado de la interacción con los participantes desde la presencialidad y a través de los canales virtuales dispuestos para la transmisión, se recogen las siguientes inquietudes y se presentan las respectivas respuestas dadas desde la Secretaría General como líder del pilar de Transparencia en el marco del modelo de Gobierno Abierto y responsable del ejercicio de diálogo de Transparencia convocado. Las preguntas que se respondieron en el evento describen el momento en el que se formularon.

**Pregunta 1:** Marlene Briceño Dávila (Vía Chat) Pues servicio civil y talento humano no están respetando el derecho de empleo a las personas mayores de 60 en prepensiones y con enfermedades. ¿Cómo lo están haciendo?

**Respuesta:** Pregunta remitida al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Responde Nidia Rocío Vargas- Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Para dar respuesta a la observación realizada por la señora Marlene Briceño Dávila, es necesario tratar de abordar el contexto para entender el sentido de dicha manifestación; no obstante, entendiendo que puede estar asociado con diferentes escenarios asociados a la provisión definitiva de empleos de carrera a través del uso de las listas de elegibles o a la finalización de los empleos de carácter temporal que han podido conllevar al retiro efectivo de servidoras y servidores distritales quienes estarían vinculados en calidad de provisionales o temporales.

En tal sentido, debe indicarse que desde el Sector Gestión Pública se han venido impartiendo directrices para que las entidades y organismos distritales realicen acciones afirmativas que permitan a las personas en condición de pre-pensión, mujeres en embarazo, madre o padre cabeza de familia, personas con discapacidad o enfermedades catastróficas o personas amparadas con fuero sindical, permanecer durante el mayor tiempo posible vinculadas a la administración distrital, en la medida en que las circunstancias de hecho lo permitan y las actuaciones sean acordes con las normas vigentes sobre empleo público.

Así por ejemplo, en un primer escenario, sobre la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa mediante el uso de listas de elegibles, se profirió la Circular **Conjunta Externa No. 003 de 2020** a través de la cual la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, imparten instrucción administrativa dirigida a las entidades y organismos distritales sobre la provisión de empleos de carrera administrativa con listas de elegibles proferidas

por la CNSC y sobre estabilidad laboral reforzada de los servidores provisionales que se encuentren en condición de: embarazo, discapacidad o enfermedad catastrófica; madre o padres cabeza de familia; pre-pensionado o amparado con fuero sindical.

La mencionada Circular resalta la garantía y eficacia de los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, configurándose una obligación en cabeza de nuestras entidades distritales para avanzar en la designación de los elegibles quienes ocuparon la posición meritória para ser nombrados en el empleo por el cual concursaron y, por otra parte, promover la adopción de acciones afirmativas respecto de los servidores provisionales que deben ser retirados del servicio con ocasión de la aplicación de listas de elegibles y son sujetos de especial protección en virtud de su condición de embarazo; discapacidad o enfermedad catastrófica; madre o padre cabeza de familia; pre-pensionado amparado con fuero sindical, para que se proceda conforme a la normatividad y jurisprudencia vigente.

En este orden de ideas, en atención a la obligación de realizar la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa, fruto de los resultados arrojados de las convocatorias, con base en los requisitos y condiciones fijados por la normatividad y los pronunciamientos jurisprudenciales de las altas cortes, se señaló que el principio del mérito debe ser aplicado de manera inmediata por los nominadores por ser un principio fundante de nuestra Constitución, es decir se deben realizar los nombramientos de aquellas personas que tengan posición de elegibilidad.

Respecto de quienes se encuentren en una condición que genere estabilidad laboral reforzada, en caso que los cargos a proveer se encuentren ocupados por servidores en provisionalidad que cuenten con una situación que conlleve a una especial protección constitucional, por tratarse de mujeres embarazadas o lactantes, personas con discapacidad o enfermedad catastrófica, madres o padres cabezas de familia, prepensionados, o personas amparadas con fuero sindical, **se propenderá por prolongar mientras sea legalmente posible su permanencia en el servicio público mediante su vinculación en provisionalidad en otro empleo similar o equivalente al que venía ocupando, que no haya sido convocado a concurso o respecto al cual no se haya configurado lista de elegibles.**<sup>1</sup>

En los casos de las personas en condición de discapacidad o enfermedad catastrófica, se consideran población sujeta de especial protección constitucional, por lo que se debe propender por generar mecanismos que permitan protegerlas con el propósito de que sean

<sup>1</sup> El artículo 2.2.5.32. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 498 de 2020, establece en cuanto a la provisión definitiva de los empleos en caso de que la lista de elegibles tenga un número menor de aspirantes a los empleos ofertados, caso en el cual se deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección: "( ... ) 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad. 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

las últimas en ser desvinculadas de sus cargos o vinculadas de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante.

En cuanto a la aplicación de criterios de razonabilidad y proporcionalidad, ante la tensión que surja entre la estabilidad laboral reforzada en favor de servidores públicos que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad y la provisión de cargos de carrera mediante concurso, la Corte Constitucional ha reiterado los siguientes criterios: ***“Cuando con fundamento en el principio del mérito (art. 125 C.P) queda en cabeza del nominador la obligación de nombrar de la lista de elegibles a quien superó las etapas del concurso, en un cargo de carrera ocupado en provisionalidad por un sujeto de especial protección como los padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y prepensionados, en aplicación de medidas afirmativas dispuestas en la constitución (art. 13 numeral 3º), y en la materialización del principio de solidaridad social (art. 95 ibidem), se debe proceder con especial cuidado previendo dispositivos tendientes a no lesionar sus derechos y en caso de no adoptarse tales medidas, de ser posible, han de ser vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante, siempre y cuando demuestren una de esas condiciones, tanto para la época de su desvinculación, como en el momento del posible nombramiento”<sup>2</sup>.***

Frente a la calidad de prepensionado, dada la garantía de los derechos legítimamente adquiridos por quienes se encuentren en dicha condición de prepensionados y les falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez, es decir; continúan gozando de especial protección constitucional y por ende, exige el desarrollo de las acciones afirmativas a cargo de las entidades y organismos distritales en relación con que sean los últimos en ser desvinculados de sus cargos o vinculados de nuevo en provisionalidad en un cargo similar o equivalente al que venían ocupando, de existir la vacante y sin perjuicio del derecho preferencial al encargo que le asiste a los servidores de carrera.

Ahora bien, la otra situación que se puede presentar es cuando una persona con estabilidad reforzada ocupa un empleo con carácter temporal y termina el tiempo por el cual fue creado el empleo, caso en el cual de acuerdo con las disposiciones del Decreto Nacional 1083 de 2015, los nombramientos en el empleo temporal también llegan a su fin sin que se requiera por parte de la entidad adelantar cualquier otro trámite adicional. Situación en la cual la administración debe adoptar acciones afirmativas, en la medida en que las circunstancias de hecho lo permitan y las actuaciones sean acordes con las normas vigentes sobre empleo público.

---

2 Corte Constitucional Sentencia T –373 de 2017.



**Pregunta 2:** Mónica Villegas (Vía Teams) ¿Cómo empezar a unificar tantos ejercicios para que no suceda que todas las diferentes secretarías empiezan a implementar una estrategias que terminan atomizando el mismo ejercicio de la participación ciudadana y confundiendo al mismo ciudadano frente, a dónde acceder, cómo acceder a toda esta información?

**Responde** Dra. Margarita Barraquer, Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá: (38:10)

Mónica hace referencia a dos elementos fundamentales para la lucha contra la corrupción, para el fortalecimiento y la transparencia, que son la colaboración y la innovación. El marco en esta es de Gobierno Abierto y de acuerdo con la teoría Gobierno Abierto, esto no es algo que nosotros en Bogotá nos hubiéramos inventado.

Uno de los pilares esenciales de la estrategia de Gobierno Abierto es la colaboración. Ese pilar, en la Administración Distrital, lo lidera la Secretaría Distrital de Planeación y desde el año pasado venimos diseñando todas las acciones necesarias para garantizar que ese ejercicio de colaboración, que implica que trabajemos con la ciudadanía para la construcción de las soluciones o para la atención de las necesidades, lo podamos hacer en diferentes escenarios; laboratorios de construcción colectiva, escenarios de función pública respecto de temas y allí entonces en el momento en que hagamos el ejercicio rendición de cuentas de Gobierno Abierto en particular, ustedes verán cómo hemos venido avanzando en la implementación del Pilar de colaboración. Ahora bien, nuestra estrategia de Gobierno Abierto tiene dos grandes ejes transversales, dos grandes generadores de condiciones transversales.

El primero es nuestro portal de gobierno abierto. Ya lo mencioné antes, pero el segundo y muy importante es nuestro laboratorio de innovación pública: IBO. Ya lanzamos nuestro laboratorio de innovación pública y que es Innovación Bogotá, que por demás, funciona físicamente aquí en el Archivo Distrital y que lo que hace es conjugar las acciones de innovación pública de todas las entidades distritales en un escenario que es, desde tanque pensamiento hasta, en materia de innovación, hasta escenario de construcción de soluciones innovadoras para el Distrito.

Otro gran logro en materia de transparencia y Gobierno Abierto es el lanzamiento en nuestro laboratorio innovación Bogotá que está muy relacionado con lo que tú decías de la evolución digital de la ciudad. Ahora bien, cómo lograr que no sean acciones desarticuladas, cómo lograr que las gestiones de Gobierno Abierto apunten todas a una finalidad común. Ahí te tengo que contar que durante todo el año pasado trabajamos por la construcción del Plan de Acción de Gobierno Abierto Bogotá. Es un plan de acción que recoge las acciones de 43 entidades distritales, más de 74 acciones públicas en materia de Gobierno Abierto, relacionadas unas con otras para lograr las finalidades de la apuesta de Gobierno Abierto Bogotá. Eso sobre lo que tú llamas la atención es

fundamental para garantizar que el modelo de Gobierno Abierto llegó para quedarse, que se implante efectivamente como una estrategia de gestión pública que permita avanzar. No es la vía para terminar la corrupción, pero sí por supuesto genera todas las condiciones necesarias para minimizar las posibilidades de corrupción y en ese sentido entonces creo que estamos enfocados. Vamos avanzando en ese camino. Nos falta por supuesto, pero seguiremos trabajando.

**Pregunta 3:** Claudia Alexandra Gil Tibasosa (vía chat) ¿Y dónde se denuncia a los funcionarios corruptos oportunistas?

**Responde** Dra. Margarita Barraquer, Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá: (1:08:43)

Es muy importante un elemento de lucha contra la corrupción que nos ofrece la política pública de transparencia y cero tolerancia a la corrupción que es la de alertas tempranas. Estamos diseñando, en el marco de la política pública, un mapa de riesgos que se vuelve un mapa de alertas tempranas, es decir, un mapa en donde se nos dice en dónde existen mayores posibilidades de corrupción y respecto de esos puntos identificados, implementamos de manera inmediata planes de acción y estrategias para mitigar lo más posible, la posibilidad de ocurrencia de los hechos corruptos. Entonces hay muchas herramientas adicionales a la transparencia y a los datos abiertos que estamos poniendo en este momento.

**Pregunta 4:** Felipe Arias (Vía chat) ¿Cómo nombraron a los directivos de las entidades? Cómo veedor hay muchas quejas sobre la falta de conocimiento en el sector público de muchos directivos.

**Responde** Nidia Rocío Vargas- Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

En atención a la pregunta formulada por el señor Felipe Arias, sea lo primero aclarar que los empleos del nivel directivo que corresponden a cargos de gerencia pública pertenecientes a entidades y organismos distritales son de **libre nombramiento y remoción**, lo que implica que los mismos son provistos a criterio del nominador siempre y cuando, la persona designada cumpla con los requisitos del empleo establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y tenga las competencias para el ejercicio de las funciones asignadas al empleo.

Ahora bien, en aras de garantizar que las personas que sean nombradas en los empleos del nivel directivo pertenecientes a entidades y organismos distritales, antes de expedirse la resolución de nombramiento, el jefe de la Oficina de Talento Humano o quien haga sus

veces, debe verificar el cumplimiento de requisitos con fundamento en los documentos que sean allegados por el candidato para establecer que acredita los requisitos de formación académica y experiencia requeridos para el ejercicio de la función directiva.

Adicional a lo anterior, en el Distrito Capital, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, se habilitó el Servicio de Medición de Competencias –SEVCOM- administrado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) mediante el cual se evalúan las competencias laborales por nivel jerárquico a los candidatos a empleos del nivel directivo, para efectos de brindar elementos técnicos y confiables al nominador al momento de decidir sobre la vinculación de servidores en estos empleos.

A su vez, el Acuerdo Distrital 761 de 2020 por el cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 *“Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”* en su **Propósito 5. Construir Bogotá - Región con Gobierno Abierto, Transparente y Ciudadanía Consciente**, se propone implementar las estrategias que permiten a la administración caracterizarse por ser proba, transparente e íntegra y por ejecutar procesos de participación ciudadana programas y proyectos de Gobierno Abierto y de territorios inteligentes; esta estrategia se estructura a partir de tres pilares: transparencia, participación y colaboración, que implica implementar medidas para luchar contra la corrupción de la mano de la ciudadanía, modernizar los procesos y canales para interactuar con la ciudadanía y fomentar una cultura de la integridad como servidores públicos. En virtud de este propósito de ciudad, se han establecido por parte de la Administración Distrital mecanismos para que **la ciudadanía pueda hacer control social a los nombramientos que se realizan en los empleos de Libre nombramiento y remoción.**

Así por ejemplo, **el Decreto Distrital 189 de 2020** *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*, establece de forma clara el procedimiento que se debe seguir para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción pertenecientes al nivel directivo, asesor y profesional, en los siguientes artículos:

*“Artículo 7. Publicación de candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción pertenecientes a los niveles directivo, asesor y profesional de las entidades y organismos distritales, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrá en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.*

*Una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones. Para efectos de esta publicación las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante. Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente.*

*Artículo 8. Publicación nombramientos ordinarios o encargos en empleo de naturaleza gerencial. Con el fin de promover la transparencia, publicidad y el control social en la designación de los gerentes públicos de Bogotá, D.C, las entidades y organismos distritales deberán publicar los proyectos de actos administrativos de nombramientos ordinarios o encargos efectuados en empleos de naturaleza gerencial, dentro de los ocho (8) días hábiles a que se profieran, en sus páginas web institucionales, en el botón de transparencia. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., podrá disponer de los medios tecnológicos que permitan la publicación centralizada de estos actos administrativos”.*

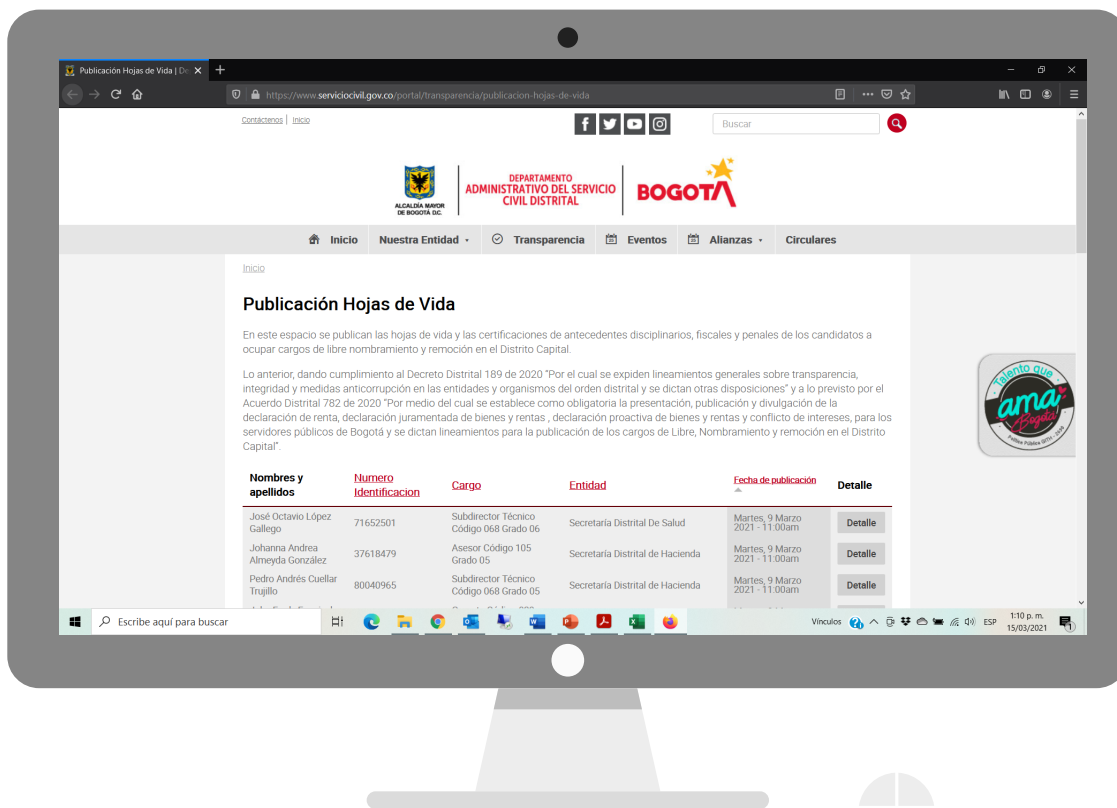
Es así como se incorporó la obligatoriedad de publicar la hoja de vida junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales de los candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción pertenecientes a los niveles **directivo, asesor y profesional de las entidades y organismos distritales**, en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) durante tres (3) días calendario, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.

En desarrollo de dicha disposición, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) profirió la Circular Externa No. 038 de 06 de octubre de 2020 a través de la cual se impartieron instrucciones respecto del deber legal que le asiste a las entidades y organismos distritales en torno a la verificación de requisitos mínimos (formación académica, experiencia) de los aspirantes a empleos de libre nombramiento y remoción según el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente; en cuanto al proceso de evaluación de competencias laborales que efectúa el DASCD para efectos de brindar elementos técnicos y confiables al nominador al momento de decidir sobre la vinculación de servidores en estos empleos y; finalmente, sobre el proceso de publicación de la hoja de vida de los candidatos a cargos de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor y profesional, en la página web del DASCD.

Igualmente, debe indicarse que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD en virtud de las competencias establecidas en el Decreto Distrital 580 de 2017, en cumplimiento de la Circular Externa No. 038 el 6 de octubre de 2020, ha venido dando cumplimiento al procedimiento mediante el cual se instituye la obligatoriedad para que todas las entidades y organismos distritales publiquen las hojas de vida de los candidatos a ocupar cargos de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor y profesional, a través de la página web, en el siguiente link:

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/publicacion-hojas-de-vida>

tal como se muestra en la siguiente imagen:



Posteriormente, se expidió el **Acuerdo Distrital 782 de 2020** que tiene por fin cumplir con los principios de transparencia y publicidad, para lo cual los servidores públicos de Bogotá deben presentar, publicar y divulgar las declaraciones de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses; con el fin que la ciudadanía ejerza el control social, además de establecer que los y las servidoras públicas (sujetos obligados) que deben cumplir con la obligación de presentar, publicar y divulgar las mencionadas declaraciones, también señala en **su artículo 7°**: *“Previo a la designación del cargo de libre nombramiento y remoción en la Administración, cinco (5) días antes se publicará la hoja de vida del ciudadano postulado a ocupar este cargo, con el fin de hacer pública la información a la ciudadanía”*.



En atención a esta disposición, al contener un tiempo mayor de publicación de las hojas de vida de los aspirantes a ocupar empleos de Libre nombramiento y Remoción, el DASCD en coordinación con las entidades y organismos del Distrito, está realizando la publicación de las hojas de vida, durante 5 días en la página web, tal como se explicó anteriormente.

Así las cosas, desde el 8 de septiembre del 2020 al 12 de marzo de 2021, el DASCD ha atendido 288 solicitudes de las diferentes entidades Distritales para la aplicación de pruebas comportamentales comunes y de nivel jerárquico correspondiente y la respectiva publicación de hojas de vida para el nombramiento en cargos de nivel jerárquico Directivo, distribuidos así:

**Tabla 1. Denominación Empleos del Nivel Directivo para los cuales se han publicado las Hojas de Vida de los candidatos a través de la página web del DASCD, para promover el control social**

CARGO NIVEL DIRECTIVO	NÚMERO
Alcalde local	1
Directores	91
Gerentes	56
Jefes de Oficina	45
Subdirectores	77
Subgerentes	11
Subsecretarios	7

Fuente: DASCD, 12 de marzo de 2021.

De lo dicho hasta aquí, se puede concluir que la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos de los servidores del nivel directivo de las entidades y organismos distritales está a cargo de cada entidad, específicamente de sus áreas de talento humano y, que para efectos de establecer criterios objetivos que contribuyan a aportar elementos de juicio al nominador al momento de la vinculación, el DASCD realiza las pruebas de competencias laborales; complementando esto, además se dispuso el procedimiento de publicación de las hojas de vida de los candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor y profesional, durante un período de cinco (5)

días hábiles, para que la ciudadanía pueda presentar las observaciones que en ejercicio del control social al empleo público en Bogotá considere pertinente efectuar.

Medidas que en conjunto contribuyen a que sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional sea el criterio que prevalezca en el nombramiento de los empleados del nivel directivo del sector público distrital y, que sean los criterios de mérito, capacidad y experiencia, expresados en sus hojas de vida, los elementos que se consideren como esenciales para la designación de los servidores y servidoras del nivel directivo, tal como lo establece el artículo 49 de la Ley 909 de 2004.

**Pregunta 5:** Sonia Tequia (Vía Teams) En el sentido de que el fortalecimiento de las instituciones distritales es uno de los resultados de la política pública Distrital de transparencia, lo que nos lleva a decir que el documento denominado ruta metodológica para la implementación del SARLAFT representa un buen inicio en el desafío y propósito de combatir el lavado de activos y la financiación del terrorismo a partir de la gestión pública en Colombia pero es importante que en estos espacios nos compartan las lecciones aprendidas los resultados de la implementación y ejecución de la metodología SARLAFT en la entidades distritales. Esto en el marco de todo el escenario en los delitos puente entre corrupción y lavado de activos.

**Responde** Dra. Patricia Rincón, Subsecretaria Técnica: (56:30)

Nosotros desde la Secretaría General venimos promoviendo el cumplimiento de SARLAFT en el Distrito. Tenemos tres entidades que las cumplen por obligación legal: la Secretaría de Hacienda que es una de las entidades que nos acompañan en este proceso al interior del Distrito, tenemos a la Lotería de Bogotá y tenemos la Secretaría de Salud. Son las que implementan por obligación.

El año pasado emitimos lineamientos generales para que todas las entidades empiecen a generar lineamientos de control de corrupción de riesgo de lavado de activos y lucha contra el terrorismo, porque los recursos que tenemos nosotros en el Distrito son recursos absolutamente limpios y un contratista puede llegar a intentar lavar recursos con recursos que son de los ciudadanos y que son totalmente transparentes y en eso tenemos que estar muy atentos.

Entonces, como ya lo planteaba la Secretaria, estamos iniciando, emitimos lineamientos generales y hemos empezado una ruta de capacitación y de trabajo con la UIAF desde la Nación para que este proceso se haga realidad durante la vigencia 2021.

**Pregunta 6:** Juan José Rubio (Presencial) ¿Cuáles campañas de promoción se han pensado para incentivar el uso de herramientas que permitan la participación ciudadana, teniendo en cuenta que la falta de participación se debe precisamente a que la ciudadanía no sabe que existen estos espacios y plataformas?

**Responde** Dra. Margarita Barraquer, Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá: (58:07)

Muchísimas gracias Juan José, tenemos diferentes escenarios para promover la participación ciudadana, como primera medida desde nuestra plataforma de Gobierno Abierto Bogotá, los ciudadanos pueden interactuar desde diferentes escenarios de interacción, entonces uno de los escenarios de interacción es la participación ciudadana y allí en ese espacio, en la plataforma Gobierno Abierto Bogotá van a estar abiertas todas las posibilidades de participación ciudadana en todos los escenarios en este momento, ese es el primer elemento, allí por supuesto también va a haber la posibilidad de hacer ejercicios de participación ciudadana virtual, se van a abrir blogs, se van a abrir foros de discusión, se van a abrir incluso espacios de votación respecto de determinados temas que son cruciales para la ciudad, ese es el primer escenario.

El segundo escenario tiene que ver con los procesos de formulación de política pública, de acuerdo con el documento Conpes los procesos de formulación de política pública de manera necesaria implican un ejercicio de construcción participativa de las políticas públicas, entonces cada vez que se vaya a implementar un proceso de diseño de política pública, la entidad que lidera el diseño tiene la responsabilidad de hacer una promoción suficiente del ejercicio para que los agentes interesados en ese proceso de formulación de política pública participen.

Me voy a permitir darles tres ejemplos en relación con eso, respecto de la Secretaría General, en este momento estamos en el proceso de diseño de los planes con enfoque territorial de Sumapaz y de Ciudad Bolívar y Bosa, planes con enfoque territorial PDET que tienen que ver con la implantación del proceso de paz en Bogotá y en ese sentido, estamos en escena con todas las Mesas de participación en Sumapaz y en Bosa y Ciudad Bolívar para la construcción de los PDET.

Segundo ejemplo, vamos a sacar adelante la política pública de Bogotá inteligente, una vez apruebe el CONPES la ruta política pública. Desde la Secretaría General a través de los medios de la Secretaría General, estaremos invitando a toda la ciudadanía a que trabaje con nosotros en la construcción de política pública, entonces, esa es la segunda posibilidad en términos de conocer los escenarios de equipación y la tercera y a mi juicio de pronto, la más efectiva, tiene que ver con la gestión que realiza el Instituto Distrital para la Participación y Acción Comunal, es un instituto que tiene en su ADN, en su naturaleza, promover la participación y el IDPAC tiene entonces, ya les mencioné, la escuela de participación, pero también es el líder de los escenarios de participación en todas las localidades de Bogotá, entonces desde la gestión que hace el IDPAC junto con las alcaldías locales, se promueven y se generan los espacios de participación dentro de las localidades y además, desde allí se fortalecen las capacidades, desde la escuela

de participación del Instituto, se fortalecen las capacidades de los ciudadanos para una participación efectiva eficiente.

**Pregunta 7:** Alejandro Alfaro Murillo (Vía chat) [#Bogotanoserinde](#) ¿Dónde puedo consultar más información y dónde está en Link de asistencia. Gracias. Contexto: pregunta sobre dónde ampliar información sobre los resultados del Decreto 189.

**Responde** Dirección Distrital de Desarrollo Institucional- Secretaría General: Señor Alejandro Alfaro, toda la información relacionada con los resultados de la implementación del Decreto 189 de 2020, podrá consultarse en el portal institucional de la Secretaría General.

**Pregunta 8:** Felipe Bogotá (Vía Teams) La pregunta tiene que ver con proyectos de infraestructura. Celebramos que Bogotá se haya adherido a la iniciativa CoST, sin embargo, me gustaría saber cuál es esa ventana el tiempo de implementación de esta iniciativa en los proyectos de infraestructura entendiendo que son aquellos que muchas veces demandan más contratos, más recursos públicos. Y saber cuál va a ser esa ventana de implementación, por ejemplo, con el metro de Bogotá. Para dar un contexto, el otro día con la consejería ciudadana del metro con la veeduría, me hacían varias preguntas de este tipo, entonces es una pregunta que no hago solo yo sino varias de las personas que le están dando seguimiento a este tipo de proyectos tan importantes.

**Responde** Dra. Margarita Barraquer, Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá: (1:02:00)

Gracias Felipe por tu pregunta. Lo primero que debo decir es que el horizonte tiempo en cada uno de los proyectos de infraestructura es diferente. Es decir, depende del alcance y la naturaleza misma del proyecto. Nosotros a través de la iniciativa CoST vamos a promover que se le haga seguimiento a siete grandes proyectos de infraestructura en Bogotá: el hospital de Bosa, el hospital de Usme, el nuevo San Juan de Dios y en relación con movilidad y Desarrollo Urbano tenemos la planta de tratamiento de aguas residuales de Canoas, el corredor verde de la carrera séptima, la Troncal de la avenida 68 y todas las vías que estamos construyendo con recursos de valorización que ha recaudado la ciudad con base en los acuerdos con el acuerdo Distrital, también dentro de la iniciativa CoST tenemos el Proyecto Metro.

Entonces, ¿Cuál es el horizonte de tiempo? depende un poco, por ejemplo, la troncal avenida 68 de Transmilenio es algo que ya está en escena, que ya tiene unos cronogramas establecidos. En el proyecto Metro, en este momento se están definiendo esos horizontes de tiempo. Hay proyectos que se están en este momento diseñando y por supuesto no sabemos, no estamos todavía cerca de tener un horizonte de tiempo, ni siquiera cercanamente definido como el de la troncal de la avenida 68. Lo claro, en este punto Felipe es que ésta información de estos proyectos, desde las exigencias

técnicas que hace CoSt en relación con el tipo de información, la calidad información y la periodicidad de la información, va a estar publicado en nuestro portal Bogotá de manera permanente y vale la pena decir algo adicional en relación con transparencia estas iniciativas y es que previo a la suscripción del decreto de transparencia, la alcaldesa conformó lo que hoy llamamos el comité de transparencia, que se vuelve un gran órgano asesor-veedor de la administración pública en materia de particularmente iniciativas estratégicas para la ciudad y éste es un comité en el que participan el Contralor General de la República, el Procurador General de la República, el Contralor de Bogotá, la Personería de Bogotá, la Veeduría de Bogotá y tenemos además agentes de la sociedad civil de alto reconocimiento que participan también en esta iniciativa. Nos acompaña el hoy Rector de la Universidad del Externado de Colombia, la hoy Directora del Centro de Buen Gobierno de la Universidad de los Andes, en fin, personas que por su trayectoria profesional nos pueden aportar de manera muy importante y éste comité de transparencia va a trabajar también en el seguimiento particular de estos proyectos. En relación con CoST, estamos terminando de diseñar, ya nos aprobaron el ingreso a CoST. El procedimiento es que estamos terminando de diseñar el proyecto y la programación y empezaremos actividades en el mes de agosto ya con actividad relacionada directamente con CoST en términos de entregar información pública.

**Pregunta 9:** Jenny Paola Medina (Presencial) ¿Cómo romper la brecha entre la ciudadanía y la Administración Pública en estos asuntos de lucha contra la corrupción más allá de los datos abiertos, existen otros mecanismos de participación ciudadana que se contemplen en este plan?

**Responde** Dra. Margarita Barraquer, Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá: (1:06:50)

Muchísimas gracias Jenny, por supuesto, nosotros entendemos que ni gobierno abierto ni transparencia son la solución mesiánica a la corrupción. La transparencia y las estrategias de Gobierno Abierto se vuelven escenarios en donde generamos condiciones para cerrarle la brecha a la corrupción, pero no son suficientes por supuesto y entonces el llamado de atención y la pregunta que tú nos haces resulta muy pertinente, tenemos varios escenarios, como primera medida, por supuesto, como nos mencionaba en la pregunta anterior la ciudadana, las denuncias, para la administración pública la denuncia es absolutamente necesaria para poder ir eliminando de la administración aquellos sujetos que son proclives o incluso podríamos decirlo de manera contundente son corruptos, eso por un lado. Por otro lado y lo mencioné en alguna parte de mi presentación, el tema racionalización de trámites y el tema de mejorar las relaciones de gestión con la ciudadanía, cierra de manera muy importante las brechas de corrupción. Si un trámite es sencillo, claro y expedito, se cierran las puertas a que se cobren coimas, a que se soliciten recursos para agilizar las situaciones, entonces, la racionalización de trámites, es otro de los elementos muy importantes.



Entonces a más de transparencia, a más de datos abiertos y a más de racionalización de trámites, también hemos generado espacios de trabajo directo con el sector privado, de manera que el sector privado tenga toda la tranquilidad y la ciudadanía tenga toda la tranquilidad de cómo se vienen haciendo las cosas, ahora bien, es muy importante también, un elemento de lucha contra la corrupción que nos ofrece la política pública de transparencia y cero tolerancia a la corrupción, que es, el de alertas tempranas. Estamos diseñando en el marco de la política pública, un mapa de riesgos que se vuelve un mapa de alertas tempranas, es decir, un mapa en donde nos dice en dónde existen mayores posibilidades de corrupción y respecto de esos puntos identificados, implementamos de manera inmediata planes de acción y estrategias para mitigar lo más posible, la posibilidad de ocurrencia de esos hechos corruptos, entonces hay muchas herramientas adicionales a la transparencia y a los datos abiertos que estamos poniendo en escena en este momento.

**Pregunta 10:** Matea Salinas Villamizar (Presencial) ¿Qué estrategias de protección al ciudadano ha desarrollado la Alcaldía para motivar a realizar esas denuncias de corrupción?

**Responde** Dra. Margarita Barraquer, Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá: (1:10:15)

Muchas gracias, Matea. Efectivamente, reconocemos que muchas veces la ciudadanía no denuncia, porque le da un poco de miedo que existan represalias o que existan actos en contra de ellos o de ellas por el hecho haber denunciado. Y allí tenemos dos grandes estrategias; la primera es que hemos particularizado la ruta para darle trámite a las denuncias de corrupción, es decir; el ciudadano o la ciudadana va a saber claramente cuál es el trámite que se le da a su denuncia de corrupción, va a saber en qué punto está y dentro de esa ruta están las acciones necesarias para garantizar la integridad física, por supuesto, pero también la integridad emocional y la integridad laboral de las personas que realizan las denuncias. Ese el primer elemento.

El segundo elemento tiene que ver con nuestra Senda de Integridad que mencionábamos al principio, que hemos venido implementando con las entidades desde el año pasado. Y es que los funcionarios, funcionarias y colaboradores tenemos que reconocer que al ciudadano que denuncia tiene que dársele el trato suficiente para garantizar que su denuncia sea tramitada, pero también que no haya represalias en relación con la denuncia. Entonces, también estamos trabajando en la formación de los funcionarios, de las funcionarias y de los colaboradores para que reconozcamos esas rutas de trámite de la denuncia y las implementemos efectivamente.

**Pregunta 11:** Lina García ¿Cómo realizar control social a las agendas de los directivos, no solamente para saber con quién se reunieron sino qué temas hablaron y qué cosas están acordando?

**Responde** Dra. Margarita Barraquer, Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá: (1:12:10)

Maravillosa pregunta debo decir. Por supuesto, el primer paso es abrir las agendas, por supuesto. Es decir que ustedes sepan que la Secretaria General, Margarita Barraquer, se reunió el día de hoy con el Veedor Byron Valdivieso, eso es muy importante. Ahora bien ¿Cuál es el siguiente paso? Pues saber qué fue lo que conversaron en la reunión, de qué se trató la reunión. No basta, que ustedes como ciudadanos y como ciudadanas conozcan nuestras agendas, sino que también conozcan los temas que se tratan en las reuniones, porque si no, no habrá la posibilidad de hacer un verdadero y efectivo control. Estamos trabajando sobre eso. En este momento vamos a implementar, ya muy pronto, yo diría que el máximo en unas dos semanas, la apertura de las agendas. Es decir que ciudadanos y ciudadanas puedan consultar las agendas. El siguiente paso es: agendas con contenido. Es un compromiso de la administración y estamos mirando cómo técnica y tecnológicamente eso es posible, porque eso tiene unas implicaciones tecnológicas que no resultan fáciles de resolver. Yo puedo publicar mi agenda. Eso es más fácil, hay una cantidad de herramientas. Pero si yo en la descripción de la reunión no preciso de manera juiciosa el tema de la reunión, probablemente allí vamos a tener dificultades.

Entonces estamos mirando técnicamente cómo resolver eso que Lina nos está mencionando, lo tenemos en cuenta, por supuesto Lina porque no es menor. Y me abres la puerta para mencionar otro asunto que está incluido dentro de nuestro decreto de transparencia y que ya lo estamos implementando. Y es que Bogotá está llena de espacios intersectoriales, interinstitucionales, intrainstitucionales, hay una gran cantidad de comisiones que son de interés para la ciudadanía. La Comisión de políticas públicas poblacionales, la Comisión Distrital de mujer, el Consejo de Justicia Transicional.

Una de las acciones a las que nos obliga el decreto transparencia y que ya está sucediendo es que las principales decisiones que tome la administración, en el marco esos escenarios, sean publicadas a la ciudadanía. Que la ciudadanía las conozca. Eso ustedes ya lo pueden ver, eso ya está en escena y tiene que ver también con apertura de agendas y ya no de agendas individuales sino agendas colectivas de los espacios de coordinación de la Administración Distrital.

**Pregunta 12:** Humberto Fiscó ¿Cuánto se pierde por la corrupción?, ¿Cuánto cuesta controlarla y hay un saldo a favor después de este ejercicio?

**Responde** Dra. Margarita Barraquer, Secretaria General Alcaldía Mayor de Bogotá: (1:12:16)

Humberto, yo no podría en este momento decir cuánto se pierde por la corrupción diferente a los recursos que están evidentemente identificados a través de los procesos jurídicos que se han llevado a cabo en la administración, es decir, ya cuando el juez de la República dicta una sentencia, establece de manera precisa cuáles han sido las pérdidas que por corrupción ha tenido la ciudad. Pero creo que es un ejercicio que se puede medir.

No estoy diciendo que no podamos establecer un valor aproximado de cuánto pierde la ciudad por corrupción al año. Es algo que hemos venido pensando cómo hacerlo, que estamos construyendo, que reconocemos que se puede. Pero en este momento todavía estamos en proceso de diseño de la estrategia de medición. Y ahora le voy a dar la palabra a Patricia para que profundice un poquito en este tema porque es muy importante. Entonces nos pregunta Humberto ¿Cuánto se pierde? nos pregunta ¿Cuánto cuesta prevenir la corrupción? Y allí también, vale la pena decir que podríamos hacer el cálculo de cuánto cuesta todo el trabajo que hacemos los funcionarios y las funcionarias que estamos dedicados a este tema, cuánto le vale a la administración el tiempo que le dedicamos a esto. Pero eso es parte la gestión y es nuestra responsabilidad y esto se me vuelve, y ahí si quiero decirte Humberto antes de abrir la palabra Patricia, que yo creo que el costo económico es muy importante, pero el costo social y el costo reputacional como ciudad y como país es muchísimo más alto que lo que podemos tasar económicamente. Entonces por supuesto trabajamos por eliminar el costo de la corrupción desde lo económico, eso es muy importante, pero también por eliminar el costo social y el costo político y reputacional que tenemos como ente territorial y como país. Además no es únicamente un tema de Bogotá sino un tema de nuestro país, de nuestra Colombia, estamos trabajando en esa dirección.

**Responde** Dra. Patricia Rincón, Subsecretaria Técnica (1:17:15)

Para completar un poco la respuesta de la Secretaria, tenemos que decir que hay unos costos sociales que se asumen con la corrupción y es esa pérdida en cantidad de bienes y recursos, cuando se encarecen mucho más los bienes y servicios que entregamos como administración, porque lo que hace la transacción corrupta es que vuelve mucho más caro el bien y servicio que está adquiriendo la administración pública. Cuando media, digamos, por ejemplo, un soborno de por medio, lo que hace es que incrementa ese costo de ese bien y servicio y eso genera un daño social. Pero adicionalmente, frente

a los temas que nos planteó la Secretaria de cómo podemos medirlos y la metodología que estamos desarrollando, recordemos que en la administración pública tenemos tres tipos de faltas generales y en esto Byron si quieres completarme pues con muchísimo gusto, tenemos faltas disciplinarias, penales y fiscales.

Entonces, cuando hablamos de las faltas fiscales, son esas faltas que los organismos de control como las contralorías, identifican como un daño al patrimonio público y ese tipo de falta las podemos encontrar en los hallazgos que se hacen en todas las auditorías que se hacen a todas las entidades del Distrito y ahí tenemos una primera aproximación a cuando tenemos, digamos, un hallazgo fiscal, y uno puedo empezar a cuantificar, ese hallazgo fiscal como un daño o un detrimento patrimonial.

Dentro del proceso que tenemos en administración y adicionalmente desde el punto de vista académico lo que se encuentra en los diferentes estudios, especialmente uno que hay de la Universidad del Externado, es que más o menos al sector público le puede estar costando un 20% de recursos de contratación a través de sobornos. Entonces son como los datos que tenemos hasta ahora, pero la estrategia que hemos empezado a consolidar es por lo menos a empezar a mirar los mismos costos fiscales que se generan al interior de la administración porque el resto es un poco complejo de medir.

**Responde** Byron Valdivieso Veedor Distrital (1:19:15)

Simplemente para cerrar y complementar un poco la respuesta de la Subsecretaria. Además del sistema de responsabilidad disciplinaria, penal o fiscal, lo importante con la corrupción es prevenirla; por eso también recordemos y si se me permite una cuña, la Veeduría Distrital tiene una función naturalmente de control preventivo. Nosotros no sancionamos, sino que el objeto de la Veeduría es desarrollar ese control preventivo. Eso podemos verlo acá, somos los ojos de la ciudadanía, para evitar llegar a ese momento, porque así lleguen las sanciones, en muchas ocasiones, llegan cuando ya el costo social, el costo político y el costo de la confianza del ciudadano en el Estado ha sido demasiado alto. Entonces, por eso la importancia del control preventivo, la importancia de la participación ciudadana y la importancia de este tipo de ejercicios.

**Pregunta 13:** Panche Fusacatan (Vía Chat): Para el ejercicio de provisión de cargos ¿Se está teniendo en cuenta a funcionarios inscritos en carrera administrativa?

**Responde** Nidia Rocío Vargas- Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En respuesta a la inquietud planteada por el ciudadano Panche Fusacatan, relacionada con la provisión de empleos públicos teniendo en cuenta a servidores inscritos en carrera administrativa, sea preciso indicar que por disposición del artículo 125 Constitucional, el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

En tal sentido, un empleo de carrera administrativa en vacancia definitiva debe ser provisto mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme lo establece el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019 que modificó el artículo 29° de la Ley 909 de 2004; así las cosas, en los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera pueden participar todas las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos; en el concurso de ascenso que tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos, únicamente los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

Así las cosas, cuando un empleo de carrera queda vacante de manera definitiva, es decir, cuando el titular del cargo se retira del servicio por alguna de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, la entidad debe realizar la provisión de la vacante de acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015.

Téngase en cuenta que actualmente se encuentran ofertadas 2.020 vacantes pertenecientes a entidades y organismos distritales, de las cuales, 546 fueron ofertadas inicialmente en la modalidad de concurso de ascenso, a la cuales podían acceder exclusivamente los servidores públicos con derechos de carrera administrativa del Distrito Capital; una vez agotada esta etapa se abrió la modalidad de concurso abierto, cuyas inscripciones estarán abiertas hasta el día 19 de marzo de 2021, para que todas las personas interesadas puedan acceder a una de las 1.596 vacantes ofertadas.

Ahora bien, mientras el cargo es provisto por concurso de méritos, se puede proveer de manera temporal mediante un encargo o nombramiento provisional. En cuanto al encargo, el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 <sup>3</sup> que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, señala que, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, siendo este el proceso que por regla debe realizarse, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio contenidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, su última evaluación del desempeño sea sobresaliente, no hayan sido

<sup>3</sup> Ley 1960 de 2019 "Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".



sancionados disciplinariamente en el año anterior y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se va a proveer. De no existir dentro de la planta empleados de carrera administrativa con evaluación sobresaliente, el encargo deberá ser otorgado en quienes acrediten las calificaciones más altas descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio.

En todo caso, únicamente si después que la entidad haya verificado que, no existen dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos <sup>4</sup>, de forma excepcional, la entidad podrá realizar el nombramiento provisional, para lo cual la persona designada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el ejercicio del correspondiente empleo contemplados en el manual específico de funciones y de competencias laborales que tenga adoptado la entidad.

Frente al cumplimiento de las normas de carrera administrativa, la administración pública distrital además de continuar promoviendo la realización de concursos de méritos para la provisión de cargos públicos que le han permitido posicionarse a Bogotá como el ente territorial que más le ha apostado al mérito según reconocimiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), también ha impartido instrucción administrativa, tal como se muestra en la Circular Externa Conjunta del Sector Gestión Pública No. 094 de 2016.

**Pregunta 14:** Alexi Norvey Osorio Ruiz (vía chat) Buenos días importante como se evidencia la efectividad con transparencia en la contratación Talento No Palanca, porque aún se contrata a las personas, no por capacidad, conocimientos, y calidad en la prestación de los servicios, lo que se tiene en cuenta es que hayan participado en campaña y o acompañado a, algún edil o concejal. El proyecto decía llamarse” \*lo que importa es la palanca lo de menos es el talento”\* es así como funciona como siempre ha funcionado.

**Responde** Nidia Rocío Vargas- Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En atención a la afirmación del ciudadano Alexi Norvey Osorio Ruiz en relación con la eficacia del Banco de Hojas de Vida de Bogotá “Talento No Palanca” es preciso indicar que en observancia del mandato ciudadano contenido en el Programa de Gobierno de la actual Alcaldesa Mayor de Bogotá en torno a: “la Contratación transparente: estructuramos los procesos de contratación mediante pliegos tipo, y esquemas que permitan transparencia en todos los tipos de contratación”, la primera instrucción administrativa en torno a la contratación pública, se consolidó a través de la Directiva 001 de 2020, mediante la cual se puso en funcionamiento el mencionado Banco, buscando democratizar el acceso a contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión.

---

<sup>4</sup> Para el proceso de encargo, se recomienda a las entidades consultar el criterio unificado “Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo” expedido por la CNSC el 08 de agosto de 2019.

En tal sentido, se dispuso que en el primer año, serían 4.000 personas reclutadas haciendo uso de esta plataforma, lo que constituía en principio el 10% de la contratación anual promedio de la última década y para garantizar su institucionalización, se incluyó una meta específica en el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” asociada a la implementación de una Estrategia de Formalización, Dignificación y Acceso Público y Meritocrático a la administración pública distrital, que tiene como uno de sus indicadores, el número de personas vinculadas haciendo uso de la plataforma Talento No Palanca y que se fijó en 6.000 personas para el cuatrienio.

Ahora bien, esta iniciativa de gran acogida ciudadana (229.462) ciudadanos inscritos, logró al cierre de la vigencia fiscal 2020, superar la meta inicial, para un total de 6.179 contratistas que fueron seleccionados por medio de la plataforma Talento No Palanca, correspondiente al 16% del número total de contratistas vinculados a la administración (38.775). Como en cualquier otra plataforma con las características de Talento No Palanca, se cruza la oferta con la demanda para encontrar los candidatos. Esta plataforma hoy permite que al menos el 10% de la contratación de prestación de servicios de las entidades, se surta con información de la misma, por registro abierto a todos los ciudadanos sin que deban poseer ningún tipo de recomendación o padrinazgo en la administración distrital. Antes de esta plataforma el número de candidatos con origen público y democrático, por lo menos de lo documentado, era CERO.

Adicionalmente, con miras a profundizar en prácticas transparentes en torno a la gestión del talento humano, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) ha dispuesto en su página web un Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, que incorpora el Tablero de Control de Talento No Palanca:

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control/talento-no-palanca>

a través del cual, la ciudadanía y grupos de valor pueden consultar el avance de la estrategia, en razón al número de hojas de vida consultadas, personas entrevistadas y vinculadas contractualmente, por cada una de las entidades y organismos distritales. Esto con el fin de promover además el ejercicio de control social de la ciudadanía.

Reiteramos la permanente disposición de los y las servidoras del Departamento en brindar la asesoría y acompañamiento en los asuntos de nuestra competencia.

**Pregunta 15:** Mari GM (Vía chat) Cuando se menciona que se publica lo que la entidad decide... acaso las entidades no publican lo que dice la ley 1712? Lo que debería estar en esta ley es lo que hay unos mínimos y lo demás que requiera la ciudadanía.

**Responde** Dirección Distrital Desarrollo Institucional- Secretaría General:

Señora Mari GM, como Usted lo señala la Ley 1712 de 2014 es la norma que establece el derecho de acceso a la información pública, de la cual todas las entidades debemos ser

garantes; esta ley en sus anexos define los contenidos mínimos de publicación desde los portales web. Desde el planteamiento del Decreto 189 de 2020, buscamos que la información que se genera desde las entidades distritales se presenten con claridad y oportunidad, con este propósito se planteó el artículo 5 de Publicación de toma de decisiones, como un punto que haga visible y clara la información resultado de la deliberación y toma de decisiones en las instancias de coordinación de las entidades distritales, como una forma de acercar a la ciudadanía a los espacios y directivos quienes toman las decisiones trascendentes en la ciudad.

Adicionalmente, con la Circular 005 de 2020, se están planteando mecanismos de participación, donde la publicación de información corresponda a las necesidades que se presenten desde la ciudadanía; muestra de ello es la información que se prioriza para los diálogos ciudadanos, los cuales presentan los temas que han sido objeto de consulta y priorización desde los grupos de interés.

**Pregunta 16:** María Emilia Arciniegas (Presencial): ¿Cómo desde la Secretaría General se busca propiciar una cultura de Veeduría Ciudadana?, ya que gran porcentaje de la ciudadanía, no genera el interés para realizar este proceso, por lo que si bien hay un apertura de información, es necesaria la creación de una cultura de Veeduría anticorrupción.

**Responde** Fredy Martínez - Coordinación de Gobierno Abierto:

Como bien lo señala la ciudadana, para estimular el ejercicio efectivo del control social es primordial establecer garantías para el acceso y la entrega de la información que requiere la ciudadanía, con el fin de realizar un adecuado ejercicio de veeduría ciudadana en la protección y vigilancia de la gestión y los recursos públicos. Así mismo reconocemos que no sólo se trata de la publicación de la información, sino el uso y aprovechamiento de la misma, para la toma de decisiones, para mejorar la participación y potencializar la capacidad del control social. En este sentido, actualmente el Distrito cuenta con la implementación del modelo de Gobierno Abierto en Bogotá y con ello, busca fortalecer la relación entre las entidades públicas y la ciudadanía a partir de principios, herramientas y prácticas de transparencia, participación ciudadana, colaboración y servicio a la ciudadanía. Sumado a ello, el proceso de rendición de cuentas permanente que no se restringe en tiempo o alcance, busca fomentar la confianza ciudadana a través de la implementación de mecanismos de diálogo periódicos y permanentes, planificados y ejecutados con base en las expectativas y necesidades ciudadanas, en todo el ciclo de las políticas públicas.

**Pregunta 17:** Humberto Fiscó (Presencial) Se dice "hecha la Ley hecha la trampa", sigue siendo cierto? ¿Cómo se evita? ¿Hay nuevas formas de garantizar o reducir este hecho?

**Responde** Dirección Distrital de Desarrollo Institucional- Secretaría General:

Señor Humberto Fisco, conocemos del escepticismo que se genera desde la ciudadanía cuando se anuncian medidas para ponerle freno a la corrupción. Como entidades públicas buscamos desde la definición de reglas formales establecer las condiciones de cumplimiento y respeto por la legalidad y la primacía del interés general, así como fortalecer controles para reducir oportunidad a que se generen conductas que puedan conducir a un hecho de corrupción.

Desde la administración distrital actuamos desde un modelo de Gobierno Abierto, que abre sin restricción sus puertas para escuchar, priorizar e involucrar las demandas e iniciativas que se presenten desde la ciudadanía y sus organizaciones, desde el Gobierno Abierto estamos convencidos que podemos entre todos hacer un frente común para combatir la corrupción, ya que se necesitan de los esfuerzos de las entidades, servidores y ciudadanos para detectar, denunciar y sancionar toda conducta que atente contra los recursos públicos y el interés general.

**Pregunta 18:** Fernando Yanza (Vía Teams) Tengo una pregunta para el señor Byron Valdivieso, soy profesional de la salud, me gustaría saber cuál es el balance sobre la contratación de Corferias como medida temporal para palear los efectos de la pandemia, teniendo en cuenta que existe una red pública susceptible de ser mejor por ejemplo el caso del H. San Juan de Dios, ¿Cuál fue la inversión total y por cuánto tiempo se prestó ese servicio?

**Responde** Veedor Delegado para la Contratación Byron Valdivieso (Vía correo electrónico)

Sr. Fernando, buenas tardes, para responder su pregunta en el marco del diálogo ciudadano realizado por la Secretaría General en el proceso de rendición de cuentas, le informo que la Veeduría Distrital ha venido realizando acompañamiento preventivo a la expansión del modelo de expansión hospitalaria en Corferias. Adjunto el informe.

El informe en cuestión está disponible en la página internet de la Veeduría Distrital en el siguiente enlace:

<https://www.veeduridistrital.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones%202020/QuehasadoconlaoperaciondelMEHenCorferias.pdf>



Espero en estos términos haber contestado su pregunta en cuanto al fondo del asunto. Sin otro asunto por ahora me suscribo, no sin antes reiterarle nuestra disposición para atender cualquier duda o inquietud.

**Pregunta 19:** Paola Palacios (Presencial) ¿Cómo desde las diferentes localidades se están pensando los ejercicios de Paz y Reconciliación, de recuperación de la memoria y de los ejercicios de identificación y prevención de violencias?

**Respuesta:** Pregunta remitida a la Alta Consejería para el Derecho de las Víctimas, la paz y la reconciliación.

La Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación viene desarrollando acciones para materializar en los territorios las grandes apuestas que se tienen en materia de Paz y Reconciliación. En ese sentido, en la formulación del Plan de Desarrollo Distrital – PDD –, hoja de ruta para los 4 años de esta administración, se incluyó la aplicación de los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET – en 3 de las localidades con más problemáticas derivadas del conflicto armado colombiano. Es así que, en Sumapaz, Ciudad Bolívar y Bosa, se adelanta la implementación de los PDET (1 rural y 2 urbanos) como instrumento de planeación participativa creado por el Acuerdo de Paz para sacar del abandono institucional y la pobreza a los territorios más golpeados por el flagelo del conflicto.

En la misma línea, el PDD plantea el Propósito número 3 cuya finalidad es “Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación”. Este propósito desagrega el Programa Estratégico Paz y Víctimas con las siguientes metas:

1. Formular e implementar una estrategia para la consolidación de Bogotá - Región, como epicentro de paz y reconciliación, a través de la implementación de los Acuerdos de Paz en el Distrito.
2. Formular e implementar una estrategia para la apropiación social de la memoria, para la paz y la reconciliación en los territorios ciudad - región a través de la pedagogía social y la gestión del conocimiento.

En tal sentido se vienen implementando diferentes acciones tales como:

- Fortalecimiento del diálogo entre representantes de las MLPEV y las Entidades de nivel Local y Distrital.
- Proyección y restitución del Consejo Distrital de Paz y los Consejos Locales de Paz.
- Proyección de la Política Pública de Víctimas, como ruta de acción para afianzar el compromiso con la consolidación de Bogotá epicentro de Paz y Reconciliación.
- Fortalecimiento de los Comités Locales de Justicia Transicional.

En relación a esto, además se vienen desarrollando las siguientes acciones de tipo permanente.

**Recuperación de la memoria:** Uno de los componentes de elegibilidad establecidos en los Criterios técnicos de elegibilidad, viabilidad y enfoque de políticas públicas para la formulación y actualización de proyectos de inversión local, en el marco de los Presupuestos Participativos, es el de Memoria, Paz y Reconciliación. El objetivo es lograr el desarrollo de procesos pedagógicos, culturales, formativos y académicos para el fortalecimiento de iniciativas ciudadanas de construcción y de apropiación social de la memoria, para la construcción de paz, la reconciliación y la democracia, a partir de la inversión local.

En esa medida, se proyecta que mediante los presupuestos participativos se lleven a cabo durante el cuatrenio proyectos de inversión locales que sean provenientes de iniciativas ciudadanas tendientes a la reconstrucción y fortalecimiento de tejidos sociales, así como a generar reflexiones ciudadanas alrededor del conflicto armado y la paz, que permitan la promoción de una sociedad crítica de cara a la construcción de ciudad y la construcción de paz.

**Identificación y prevención de violencia desde las localidades:** En cumplimiento de la ejecución y territorialización de la ley 1448 del 2011, la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras; en el año 2012 se expide el Acuerdo Distrital 491, bajo el cual se crea para Bogotá el Sistema Distrital de Atención y Reparación Integral a las Víctimas de Graves Violaciones a los Derechos Humanos, Delitos de Lesa Humanidad y Crímenes de Guerra en Bogotá (SDARIV). Ese mismo año se expide el Decreto 083 del 2012, el cual crea el Comité Distrital de Justicia Transicional – CDJT – y en el 2015 mediante el Decreto 421 se crean los Comités Locales de Justicia Transicional – CLJT – para Bogotá D.C.

Los CLJT son definidos en la norma como ‘espacios mixtos de coordinación y articulación constituidos por el conjunto de entidades públicas distritales y nacionales en el nivel local, organizaciones privadas y la participación de las víctimas a través de los delegados de las Mesas Locales de Participación Efectiva de Víctimas; encargados de ejecutar los planes, programas, proyectos y acciones específicas tendientes a la formulación de la política pública de prevención, protección, atención, asistencia, reparación integral y garantía de no repetición a víctimas del conflicto armado en cada localidad’.

En el mismo sentido, el Decreto Nacional 1084 del 2015, Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación; establece que los Comités de Justicia Transicional deberán asegurar la elaboración y puesta en marcha de planes de contingencia para atender los hechos victimizantes ocurridos en el marco del conflicto armado interno.



Este Plan suministra a los Comités las herramientas e instrumentos técnicos para articular y mejorar su capacidad de respuesta institucional, y así atender oportuna y eficazmente a la población víctima del conflicto armado.

Así, en el marco de las competencias territoriales que otorga la Ley de Víctimas, en cuanto a atención de la población que manifiesta ser víctima del conflicto armado, en la etapa de Ayuda o Atención Humanitaria Inmediata, siempre que se verifique la existencia de un estado de vulnerabilidad acentuada producto del hecho declarado; la ACDVPR hace entrega de componentes de alimentación, aseo personal, manejo de abastecimientos, utensilios de cocina, transporte de emergencia y alojamiento transitorio en condiciones dignas, de conformidad con las necesidades identificadas previa evaluación de las condiciones de vulnerabilidad y desde la ruta diseñada en el Plan de Contingencia para la Atención y Ayuda Humanitaria Inmediata a Víctimas del Conflicto Armado y su actualización periódica.

Finalmente, se recuerda que el otorgamiento de medidas de protección a víctimas que las soliciten no hace parte de las competencias del Distrito. Sin embargo, desde la Alta Consejería de Víctimas, por medio de los Centros de Encuentro, se orienta a las víctimas que denuncian nuevos hechos victimizantes sobre las rutas que puede seguir y que están a su disponibilidad dentro del Distrito y hacia la nación para atender la situación. Una vez el Centro de Encuentro conoce del hecho, se alerta sobre el mismo a la Dirección de Derechos Humanos de la Secretaría Distrital de Gobierno quienes activan la ruta de atención establecida para valorar el hecho y otorgar medidas de protección urgente.

Por último pero no menos importante la Administración Distrital ha ratificado su compromiso con la territorialización de acciones mediante la creación de un componente de gasto en los Fondos de Desarrollo Locales denominado Construcción de Memoria, Verdad, Reparación, Víctimas, Paz y Reconciliación en la Línea de Inversión Desarrollo Social Cultural, posibilitando el debate, el diálogo ciudadano y la democratización de los recursos mediante la concertación con la ciudadanía en el marco del proceso de Presupuestos Participativos estableciendo criterios de viabilidad y elegibilidad que le apuntan a los siguientes ejes:

- Participación y fortalecimiento organizativo.
- Estabilización Socioeconómica.
- Memoria.
- Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET Urbano-Bogotá Región.
- Paz y Reconciliación.

Agradezco su atención y quedo atento a sus inquietudes.

## Principales conclusiones:

De acuerdo con el esquema de presentación de las temáticas presentadas en el diálogo de ciudad, a continuación, se describen las principales conclusiones:

- El Decreto 189 busca que, con la entrega de información oportuna, clara pertinente y de calidad pueda activarse la veeduría ciudadana como un elemento que se integra a un esquema colaborativo de lucha contra la corrupción que incorpora la participación de entidades públicas, privadas y la ciudadanía.
- De los avances presentados desde Transparencia y Acceso a la información, se reciben con satisfacción desde los participantes las apuestas relacionadas con la apertura de información, como el micrositio que analiza la información de la contratación en el Distrito; el ingreso de las iniciativas internacionales de transparencia como la Alianza para el Gobierno Abierto y a la Iniciativa de Transparencia Cost para el seguimiento a obras de infraestructura, así como las publicaciones de las hojas de vida de los candidatos a cargos de libre nombramiento para conocer quiénes son los candidatos a ocupar los cargos del nivel gerencial.
- Desde la gestión de riesgos y medidas anticorrupción, se busca potencializar la capacidad de reacción de las entidades para la detección y gestión de riesgos a partir de la intervención de trámites con mayor exposición de soborno, con ejercicios de racionalización para reducir su complejidad y facilitar la gestión desde la oferta virtual. Con la apertura de agendas de los directivos, se busca hacer visible para el control social, los escenarios de interacción entre agentes públicos y privados para cerrar la oportunidad a tratos de corrupción con los tomadores de decisiones, a partir de la mejora en los esquemas de denuncia y protección de la identidad del denunciante que actúen como medidas para garantizar la credibilidad y el trato responsable de la información de la denuncia, como mecanismo que pueda detectar y llevar a una sanción de un hecho de corrupción.
- En el fortalecimiento de la integridad y ética pública, se busca que los servidores distritales asuman un comportamiento interiorizado y no como obligación, la defensa del interés público. Se busca la construcción de escenarios en los cuales desde la integridad en el servicio se pueda reconstruir la confianza en la gestión pública. En los avances se resaltan el compromiso de los servidores en la Senda de Integridad, la incorporación de las cláusulas de integridad y el

compromiso anticorrupción en los procesos contractuales , la definición de pago a plazos justos y la descripción de las relaciones contractuales desde los contratistas vinculados en las entidades distritales.

- Bogotá avanza de manera significativa en los esfuerzos por la transparencia, con la implementación del modelo de Gobierno Abierto como una forma de gobernar cercana al ciudadano, los esfuerzos de apertura de datos como iniciativa de uso estratégico de la información, así como las acciones en materia de visibilidad, medidas de integridad y anticorrupción que integra el Decreto 189 de 2020, así como el compromiso de ser referentes internacionales, indican los esfuerzos de la administración distrital por la transparencia como una apuesta central y estratégica en su gestión.
- Para que la publicación de información sea un elemento de transparencia debe responder a las necesidades que se plantean desde la ciudadanía, los formatos de publicación deben facilitar el uso posterior, la oportunidad de la publicación debe garantizar un ejercicio de control social y la calidad permitir su aprovechamiento.
- Uno de los retos de transparencia es pasar de los escenarios de publicar información mínima como un requisito de ley y crecer hacia escenarios de gestión colaborativa de retos de ciudad, de mejora en los servicios, la atención de necesidades, desde la apertura y aprovechamiento de información al sector privado y la ciudadanía involucrados en generar valor público.
- Es necesario avanzar en lograr que las acciones de transparencia desde el modelo de gobierno abierto no sean desarticuladas y no fragmenten el involucramiento de la ciudadanía. Es importante seguir articulando los esfuerzos que lidera la Secretaría General, para que todas las iniciativas tengan un mayor impacto.

### **Compromisos:**

Durante el Diálogo de Transparencia se registra como un compromiso de la Secretaría General, hacer el lanzamiento del portal de contratación distrital que da cumplimiento al artículo tercero del Decreto 189 de 2020.

