

ESTUDIO TÉCNICO PARA LA RENOVACIÓN INSTITUCIONAL

CONSOLIDADO DE ETAPAS Y PRODUCTOS



Estudio Técnico para la Renovación organizacional institucional

Somos el IDIPRON que se Transforma

Tabla de contenido.

1.	CAPÍTULO 1 - PLAN METODOLÓGICO PARA LA RENOVACIÓN.	7
2.	Presentación del plan metodológico.....	7
3.	Objetivo del plan metodológico.....	7
4.	Objetivos Específicos plan metodológico.	7
5.	Alcance del Plan Metodológico.	8
6.	Plan Metodológico para la renovación Organizacional del IDIPRON.	8
7.	Fases globales de la renovación institucional, tiempos y productos.....	11
8.	Contenidos por Etapas:.....	11
a.	Alistamiento de la renovación:	11
b.	Diagnóstico para la renovación.	12
c.	Propuestas de Renovación.	16
d.	Formalización de la Renovación.....	17
9.	Matriz Operativa de Desarrollo de la Renovación Institucional.	17
10.	CAPÍTULO 2 - DIAGNÓSTICO PARA LA RENOVACIÓN,.....	20
11.	Presentación del diagnóstico.	20
12.	Objetivo Principal del diagnóstico.....	20
13.	Descripción de la Identidad organizacional.	20
13.1.	El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON en Contexto..	20
13.2.	El IDIPRON en la historia de la ciudad.....	23
13.3.	El IDIPRON y su Plataforma Estratégica.	24
13.3.1.	Misión.....	24
13.3.2.	Visión.....	25
13.3.3.	Oferta de Valor.	25
13.3.4.	Objetivos Estratégicos.....	25

14.	Propósito organizacional.	25
14.1.	Descripción de competencias frente Plan de Desarrollo Distrital y Planes Sectoriales.	27
14.2.	Mapeo de actores.	30
14.3	Identificación de objetivos comunes.	32
14.4	Identificación de dinámicas macro – organizacionales.	43
15.	Prospectiva organizacional.	45
15.1.	Entorno general.	45
15.1. 2.	Entorno político:	46
15.1. 3.	Entorno económico:	59
15.1.3.1.	Análisis Índice de pobreza multidimensional:	59
15.1.3. 2.	Plan Distrital de Desarrollo: Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI.	61
15.1.3.3.	Estado financiero	62
15.1. 4.	Entorno social y cultural:	64
15.1.4.1.	Análisis del Desarrollo Económico.	64
15.1.4.2.	Educación:	68
15.1.4.3.	Salud	71
15.1.4.4.	Seguridad Y Convivencia	78
15.1.4.5.	Sector Social	86
15.1. 4.	Entorno tecnológico:	109
15.1. 5.	Entorno ambiental:	113
15.2.	Entorno específico.	113
15.2.1.	Debilidades a nivel estratégico:	114
15.2.2.	Debilidades a nivel Estructural:	116
15.2.3.	Debilidades a nivel funcional,	116
15.2.4.	Debilidades a nivel procedimental.	118
15.2.5.	Debilidades a nivel de personal.	119
16.	Capacidades organizacionales.	120
16.1.	Mapeo de procesos y cadena de entrega.	120
16.2.	Análisis de las capacidades, asignaciones y magnitudes de su despliegue por procesos	122
16.3.	Identificación de las capacidades existentes.	134
	Conclusiones principales del análisis de capacidades institucionales	136

16.3.	Análisis de Capacidades funcionales.....	137
17.	Análisis de las capacidades financieras institucionales.	139
17.1	Orientación presupuestal por vigencias.	139
17.2.	Presupuesto de Inversión por Conceptos (2016-2021)	140
18.	Revisión de Clientes o Usuarios Institucionales.	146
19.	Análisis de los Productos y Servicios institucionales.	150
20.	Evaluación de la Prestación de Servicios Institucionales.....	154
20.1	Percepción de Satisfacción de los servicios institucionales en el 2020	154
	<i>Componente de atención psicosocial</i>	155
	Componente de atención Sociolegal	156
	Componente de atención Salud.	157
	Componente de atención Educación	160
	Componente de atención Espiritualidad	161
	Calificación Servicios en Unidades de Protección Integral UPI.....	162
	Calificación de atención Convenios para estímulos de corresponsabilidad	163
	Calificación de Servicios en el Contexto de Territorio.....	163
21.	Publicaciones e investigaciones institucionales	165
22.	Fuentes alternativas de información.	166
23.	CAPÍTULO 3 - ANÁLISIS Y PROPUESTAS PARA LA RENOVACIÓN INSTITUCIONAL.....	169
24.	Presentación de la etapa de propuestas.	169
25.	Alcance de la etapa.	169
26.	Análisis de hallazgos a nivel diagnóstico que demandan renovación.	170
26.1.	Hallazgos correspondientes al componente de “Identificación de objetivos comunes”:....	171
26.2.	Hallazgos correspondientes al componente de “Entorno general”:.....	172
26.3.	Hallazgos correspondientes al componente de “Entorno político”:	173
26.4.	Hallazgos correspondientes al componente de “Entorno específico”:	174
26.5.	Hallazgos correspondientes al componente de Capacidades organizacionales:	178
26.6.	Evaluación de la Prestación de Servicios Institucionales.....	179
27.	Correlación de acciones por hallazgos para la renovación.	180
28.	Propuesta de intervenciones y renovaciones global.....	194
28.1.	Propuesta de intervenciones y renovaciones estructurales.....	195

28.2.	Propuesta de intervenciones y renovaciones Funcionales.....	196
28.3.	Propuesta de intervenciones y renovaciones procedimentales.	198
28.3.1.	Alcance.	198
28.3.2.	Revisión del Mapa de procesos actual.....	199
28.3.3.	Análisis de la configuración actual.....	200
28.3.4.	Nuevo Mapa Componente Estratégico.	203
28.3.5.	Nuevo Mapa Componente Apoyo a la Gestión.....	203
28.3.6.	Nuevo Mapa Componente Evaluación.....	204
28.3.7.	Nuevo Mapa Componente Misional.....	204
28.3.8.	Arquitectura global del nuevo MAPA de procesos del IDIPRON.....	204
28.4.	Propuesta de intervenciones y renovaciones a nivel de personal.....	205
29.	Nueva Estructura Institucional propuesta.....	205
29.1.	Fundamento de la estructura propuesta.	206
29.2.	Tipo y complejidad de la estructura propuesta.	207
29.3.	Orientación de la propuesta de estructura.	207
29.4.	Renovaciones Estructurales propuestas y su fundamento en el Diagnóstico.....	208
29.5.	Características principales de la estructura propuesta.....	210
29.6.	Anatomía de la estructura propuesta.	212
30.	Definición de perfiles y necesidades de personal.	215
30.1.	Trabajo de campo – Cargas de trabajo.....	216
30.1.1.	Metodología General.....	216
30.1.2.	Implementación de la Metodología	218
30.1.3.	Descripción de paso a paso para el levantamiento de cargas de trabajo en el IDIPRON .	220
30.1.4.	Carga de Trabajo de los empleos no existentes en la planta	221
30.2.	Resultado Cargas de Trabajo	221
30.2.1.	Distribución del Resultado de Cargas de Trabajo	223
30.2.1.1.	Distribución por nivel jerárquico.....	223
30.2.1.2.	Distribución por proceso	223
30.3.	Propuesta Planta de Empleos.....	224
30.3.1.	Criterios de Priorización.....	225
30.3.2.	Empleos a Crear	225

30.3.3.	Propuesta Escenario Priorizado	227
30.3.3.1.	Distribución del Escenario Priorizado por Nivel	228
30.3.4.	Comparativo Planta Actual vs Planta Propuesta	230
30.4.	Nomenclatura y Escala salarial.....	230
30.5.	Escala Salarial.....	231
30.6.	Detalle de la propuesta de planta por dependencia	0
30.6.1.	Dirección General	1
30.6.2.	Secretaría General.....	4
30.6.3.	Subdirección de Lineamientos y Políticas	9
30.6.4.	Subdirección de Oportunidades	10
30.6.5.	Subdirección Poblacional.....	12
30.6.6.	Costos de la Planta de Empleos Propuesta	15
33.	CAPÍTULO 4 – FORMALIZACIÓN DE PROPUESTAS.	18
34.	ANEXOS.....	18

1. CAPÍTULO 1 - PLAN METODOLÓGICO PARA LA RENOVACIÓN.

2. Presentación del plan metodológico.

El presente Plan Metodológico incluye la estructura técnica y conceptual para adelantar en el IDIPRON un proceso de renovación institucional integral que, ajustado a los principios de la función pública, incorporen elementos de desarrollo administrativo a nivel estratégico, funcional, estructural y organizacional, promoviendo la armonización de la cultura organizacional con los retos y desafíos contemporáneos y futuros a nivel de eficiencia administrativa, servicios y valor público.

Se destaca que lo aquí establecido se ampara en lo estipulado en el Artículo Art. 46 Ley 909 de 2004 y el Artículo. 2.2.12.2 Decreto 1083 de 2015, el cual establece que: *“Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-..”*

Igualmente, a nivel técnico el presente Plan se sustenta y orienta por los parámetros y lineamientos definidos por El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y se apoya en la Guía de Diseño o Rediseño Organizacional para el Estado Colombiano (2017). del Departamento Administrativo de la Función Pública.

3. Objetivo del plan metodológico.

Adelantar el proceso de renovación institucional integral que contemple el alistamiento, revisión y diagnóstico, formulación y diseño de propuestas y adopción formalización de los componentes técnicos, jurídicos, financieros y organizacionales necesarios y suficientes para optimizar la prestación de servicios del IDIPRON bajo los principios de gestión pública por resultados, eficiencia administrativa y valor público.

4. Objetivos Específicos plan metodológico.

- Mejorar la congruencia y alineación del nivel estratégico distrital y sectorial con la estructura organizacional, los procesos institucionales, la cultura idiproniana y sus servidores.
- Desarrollar soluciones nuevas y creativas que atiendan los retos estructurales que reducen la eficiencia y alcance en la prestación de servicios institucionales afectando la cultura organizacional y a sus servidores.
- Generar capacidades de renovación institucional que promuevan el mejoramiento continuo de la gestión administrativa e incrementen la calidad y resultados de los servicios prestados.

5. Alcance del Plan Metodológico.

El esfuerzo de desarrollo organizacional en el IDIPRON que se aborda en el presente Plan incluirá a nivel de variables globales la revisión y transformación de cinco elementos principales de la Entidad. Estos son: la Estrategia, los Procesos, la Estructura organizacional, los Servidores y transversalmente la Cultura Organizacional.

Esta revisión y transformación considera en su esencia una visión enfocada en incorporar sobre todo a nivel de conductas que impactan los servicios las lógicas de: (1) Eficiencia de lo Público, (2) Valor de lo Público, y (3) Generación de valor en lo Público.

Para lograrlo, sobre todo en las etapas iniciales (alistamiento y diagnóstico o revisión), se promoverá una perspectiva de identificación de problemáticas orientadas a establecer potenciales desalineaciones internas y externas.

Adicionalmente, en lo correspondiente a las etapas de diseño y formulación se enfatizará en la incorporación de instrumentos y técnicas que promuevan el diseño participativo, involucrando diversos actores institucionales y grupos de valor que asociados por ecosistemas permitan garantizar que las principales debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas previamente identificadas serán atendidas a nivel de propuestas con un enfoque creativo e innovador.

6. Plan Metodológico para la renovación Organizacional del IDIPRON.

A continuación, se describen las acciones particulares que serán consideradas por el IDIPRON para su proceso de renovación institucional atendiendo los aspectos técnicos y legales definidos por el DAFP y el DASCD:

Estas acciones en su contenido se amparan en la conservación de cuatro aspectos o condiciones que serán el marco de desarrollo sobre el que se guiará el trabajo técnico y la toma de decisiones- Estas son:

- El proceso obedece a un esfuerzo planeado y sistemático del IDIPRON que trasciende de los estudios técnicos y se extenderá en el fomento del cambio de comportamientos y cultura organizacional.
- Es un proceso liderado por la alta gerencia del IDIPRON, en este caso representada por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
- Se favorecerá siempre la producción de servicios que en todo caso puedan ser cualificados en términos de satisfacción de sus beneficiarios.
- Las acciones diseñadas y propuestas en todos los casos responderán a la lógica de mejoramiento continuo del IDIPRON.

Considerando éstos, se describe entonces a continuación la línea de actividades sobre las cuales podrá trazarse la ruta de rediseño con miras a garantizar el cumplimiento de todos los requerimientos técnicos del proceso de desarrollo organizacional para el IDIPRON:

Acción		Responsable	Producto / Evidencia	Tiempos
1	Emisión de lineamientos para el proceso de renovación institucional	Comité de Gestión y Desempeño	Acta de reunión (en la cual se incluyan mandato y lineamientos generales para inicio del proceso)	Segunda semana de marzo de 2021
2	Definición de equipo técnico	Comité de Gestión y Desempeño	Acta de reunión o comunicación (delegados por proceso o área de trabajo)	Segunda semana de marzo de 2021
3	Diseño del plan de renovación institucional	Oficina Asesora de Planeación	PRODUCTO: Plan Metodológico para la Renovación Institucional	05 de abril de 2021

Acción		Responsable	Producto / Evidencia	Tiempos
4	Validación del plan	Comité de Gestión y Desempeño	Acta de reunión	09 de abril de 2021
5	Desarrollo por fases del Plan Metodológico de Renovación Institucional	Equipo Técnico	PRODUCTOS: 1. Diagnóstico 2. Propuestas 3. Formalización	1. 6 de mayo 2. 31 de mayo 3. 30 de junio
	Revisiones preliminares de avances	Equipo Técnico	Según tiempos de cada fase	quincenal 1. 06 y 20 de abril 2. 04 y 18 de mayo 3. 1 y 15 de junio
6	Validación de productos del equipo técnico	Oficina Asesora de Planeación	Según tiempos de cada fase	2 días hábiles posterior a la entrega o envío.
7	Consolidación de productos	Equipo Técnico	Según tiempos de cada fase	2 días hábiles posterior a la retroalimentación.
8	Ejercicios de comunicación y participación	Área de Comunicaciones / Equipo Técnico	Según tiempos de cada fase	Permanente
9	Revisión técnica DASCD	Subdirección Técnica de Desarrollo Humano	Según tiempos de cada fase	1. Primera semana de mayo 2. Tercera semana de mayo 3. Segunda semana de junio
10	Ajustes y adecuaciones	Equipo Técnico	Según tiempos de cada fase	10 días hábiles posterior a revisión DASCD
11	Formalización	Comité de Gestión y Desempeño	Según tiempos de cada fase	Finalización Primera semana de Julio de 2021

7. Fases globales de la renovación institucional, tiempos y productos.

Finalmente, esta guía orienta dichos procesos de diseño o rediseño en 4 fases principalmente:

Fases	Alcance Global de la Fase (Orientación de Producto)	Fecha de cierre
1. ALISTAMIENTO Poniéndonos de acuerdo	Acuerdo inicial de diseño o rediseño y constitución de las bases procedimentales para inicio del proceso.	15 de abril de 2021
2. DIAGNÓSTICO Entendiendo la situación	Levantamiento de información, identificación de puntos críticos y mapeo de tensiones internas y externas.	06 de mayo de 2021
3. PROPUESTAS Construir sobre lo construido	Diseño técnico para el fortalecimiento de las capacidades organizacionales.	31 de mayo de 2021
4. FORMALIZACIÓN Formalizando lo construido	Necesidades de formalización del diseño con la formulación de instrumentos legales, actos administrativos y demás acciones a nivel de decisiones administrativas.	30 de junio de 2021

8. Contenidos por Etapas:

A continuación, se enuncian los aspectos esenciales a incorporar y desarrollar en cada etapa atendiendo lo determinado en la Guía para la Renovación Institucional de Entidades Públicas del Estado Colombiano (2017) y a Guía de rediseño institucional para entidades públicas en el orden territorial 2015.

a. Alistamiento de la renovación:

Esta etapa considera entre sus principales acciones las siguientes:

- Definición y constitución de un equipo técnico con dedicación, capacidad y experiencia para desarrollar los componentes y fases establecidos en el presente Plan Metodológico.
- Igualmente, es necesario partir del establecimiento del objeto y alcance a nivel de renovación institucional, sobre este aspecto obra como pilar fundamental mantener la congruencia a nivel directivo y técnico con miras a garantizar que los esfuerzos de trabajo se orienten a la visión estratégica institucional.
- Diseño de un cronograma de trabajo que incorpore además de las fases, los contenidos, productos, responsables y fecha o tiempos de desarrollo. Estos elementos pueden apreciarse todos en el presente Plan Metodológico.
- Despliegue de una estrategia institucional de gestión del cambio, a través de la cual se promueva la transformación gradual y efectiva de conductas, facilitando un clima de comunicación y retroalimentación adecuado que sobre todo incentive la participación y adaptación al cambio por parte de los servidores.
- Los interrogantes básicos sobre los que se debe garantizar la coherencia del mandato a nivel directivo y el esfuerzo de trabajo técnico a nivel de renovación, se sintetizan en cuatro aspectos esenciales, éstos son: (1) ¿Cuál es la situación que se quiere solucionar?, (2) ¿Cómo se planea resolver dicha situación?, (3) ¿Qué se necesita para resolver la situación?, y (4) ¿Qué pasaría si no se hace nada?

Esta etapa acorde al presente Plan Metodológico deberá cerrarse con plazo perentorio el 15 de abril de 2021.

b. Diagnóstico para la renovación.

Esta etapa tiene por propósito recabar información, identificar puntos críticos y resolver tensiones. A nivel de contenidos deberá desarrollar:

1. Identidad organizacional. Breve reseña de la "identidad" de la organización en relación con el objeto de diseño, aportará de manera clara y directa al entendimiento de la situación.

2. Propósito organizacional. Para poder seguir llevando a cabo un buen ejercicio de entendimiento de la situación (diagnóstico), se hace necesario que en esta etapa se desarrollen claramente los siguientes elementos:

2.1 Mapeo de actores. Identificar la o las instituciones implicadas directa o indirectamente con el objeto de diseño o rediseño.

2.2 Identificación de objetivos comunes.

2.3 Identificación de dinámicas macro – organizacionales. Esta parte importante del diagnóstico consiste en analizar y determinar las variaciones de las funciones asociadas en el tiempo, a fin de identificar factores relevantes que permitan determinar afectaciones positivas o negativas en el funcionamiento y la eficiencia de la temática objeto de diseño o rediseño.

Es importante mencionar, que NO se trata de un listado de normas, sino del análisis y la relación existente entre la normatividad y el objeto de diseño o rediseño.

3. Prospectiva organizacional. Una mirada al entorno para identificar oportunidades puede ser importante para complementar, argumentar y justificar con mayor objetividad cualquier decisión de diseño que se tome más adelante.

Hacer un poco de prospectiva para entender esas dinámicas y poder influir adecuada y oportunamente sobre ellas, hace parte de los determinantes de la decisión de diseño o rediseño a abordar. Metodologías como el Análisis PESTAL y Business Observation Tool entre muchas otras (interpretadas y adaptadas a lo público), pueden apoyar esta labor. En todo caso, lo que sí es conveniente como mínimo, es diferenciar entre entornos generales y específicos así:

3.1 Entorno general. Se refiere a factores de tipo externo que son difíciles de controlar y que deben ser adecuadamente interpretados para adaptarse de la mejor manera a los mismos. Acorde a los principios del Pacto Global y los objetivos de Desarrollo Sostenible, entre las variables más importantes se encuentran los análisis políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales, legales y demográficos, entre otros.

Entorno político: permite identificar posiciones de poder que determinan influencias o inclinaciones hacia ciertas ideologías, que impactan la toma de decisiones e inciden en la prestación de servicios del Estado. POLÍTICAS PÚBLICAS

Entorno económico: permite identificar las ventajas o amenazas que se derivan de la aplicación de las políticas macroeconómicas, presupuestales y fiscales, que enmarcan el quehacer de una entidad, y determinan su incidencia en el costo de la prestación de los servicios, los salarios y la diversificación de productos.

Entorno social y cultural: permite identificar oportunidades desde aspectos demográficos y costumbres culturales que determinan ciertas influencias. Se debe conocer y responder a las necesidades cambiantes de la población. La seguridad ciudadana y el desempleo también hacen parte del análisis en este entorno.

Entorno tecnológico: tener en cuenta y estar al tanto de los diferentes avances en todo lo referente a las TIC, para analizar si pueden ser aplicadas, maximizando el beneficio para la comunidad. Este análisis mide la brecha que tiene la unidad objeto de estudio con respecto a los avances tecnológicos y la utilización de las redes de información, como un mecanismo de comunicación e intercambio.

Entorno ambiental: se refiere a las condiciones ambientales que rodean la organización y al compromiso que debe tener para adaptarse a su entorno sin deteriorarlo. La incidencia identificada, debe ser analizada desde el momento en que se produce un bien o un servicio, incluso hasta el momento del post-consumo, entendido esto como la disposición final que se dan a los residuos generados a lo largo de toda la cadena.

3.2 Entorno específico. Se refiere a la identificación de factores de tipo interno sobre los cuáles la institucionalidad objeto de análisis tiene facultades de control. Entre ellos se encuentran los aliados estratégicos – proveedores para la entrega de bienes y servicios del Estado (operadores), que en general inciden directamente en la calidad de la prestación de estos. También se encuentran los clientes mismos, o grupos de valor a los cuales la organización entrega sus productos o servicios en condiciones previamente acordadas.

Incluso, aunque no debe suceder en el Estado, los “competidores - otras entidades” son actores clave a identificar a la hora de hacer un análisis de entornos específico.

4. Capacidades organizacionales. Realizar un análisis de las capacidades con las que cuentan la institucionalidad objeto de estudio para entregar bienes y servicios de calidad, entendida la calidad (según normas ISO, y esto no varía mucho en otras referencias), como la capacidad de entregar bienes y servicios que cumplen y satisfacen unas necesidades, y que tienen unos criterios o características mínimas de entrega

4.1 Capacidades estratégicas. Se refieren a las capacidades institucionales para implementar una gestión pública efectiva, eficiente y transparente. Para hacer el análisis desde este punto de vista, se hace necesario entender e identificar en la institucionalidad objeto de estudio, cómo es su esquema de Gestión por Resultados – GpRD.

4.2 Capacidades funcionales. Se refieren a los recursos que tiene a disposición una organización para entregar productos y servicios en unas condiciones de calidad predeterminadas. Entre ellas encontramos la infraestructura física, la tecnología existente, los equipos, la misma planta de personal e incluso el talento (competencias de las personas) que las compone, entre muchas otras.

Para llevar a cabo un análisis de capacidades de tipo funcional, es necesario tener en cuenta como mínimo los siguientes pasos:

4.2.1 Mapear el proceso o cadena de entrega. Las actividades de valor actual se refieren a cómo está funcionando el proceso hoy, sin modificaciones y sin ajustes; y 2. en este flujo de valor deben aparecer los responsables que fueron identificados en el numeral 2.1 Mapeo de actores, pues son quienes desarrollan las actividades identificadas.

4.2.2 Identificar y determinar las capacidades existentes. Una vez mapeadas las actividades actuales de valor e identificado quién desarrolla qué, lo conveniente es identificar (ahora sí en detalle), las capacidades funcionales existentes que apoyan cada actividad o etapa de proceso.

4.2.3 Calcular la eficiencia operacional. Para realizar este análisis sobre las actividades actuales de valor, es muy conveniente hacer énfasis fundamentalmente en los recursos tiempo y costo.

5. Fuentes alternas de información. Integrar como parte de las revisiones insumos tales como Informes de auditorías practicadas, Informes de gestión de vigencias anteriores, Resultados de medición de indicadores, Resultados de medición de atención al usuario y Análisis de riesgos, entre otros.

c. Propuestas de Renovación.

Durante esta etapa se desarrollan los diseños y propuestas específicos para atender las brechas y tensiones destacadas en el diagnóstico. Es esencial considerar:

1. Validación del acuerdo inicial de diseño
2. Estructura organizacional
3. Esquema de negocio
4. Cadena de valor
5. Estructura
 - 5.1 Estructura funcional
 - 5.2 Estructura matricial o por proyectos
 - 5.3 Estructura territorial o geográfica (desconcentración)
 - 5.4 Estructura por unidades estratégicas de negocios
6. Planta de personal
 - 6.1 Análisis de cargas de trabajo
 - 6.2 Comparativo entre la planta actual y la planta propuesta
 - 6.3 Definición de la planta de personal
 - 6.4 Manual de funciones y competencias laborales

Esta etapa acorde al presente Plan Metodológico deberá cerrarse con plazo perentorio el 31 de mayo de 2021.

d. Formalización de la Renovación.

Finalmente, una vez validados y aprobados los ajustes y propuestas deberán acorde a la competencia legal, diseñarse, socializarse y adoptarse los actos administrativos correspondientes a potenciales modificaciones a nivel de:

- Modificación de estructura.
- Modificación de funciones y procesos.
- Modificación de planta personal.

9. Matriz Operativa de Desarrollo de la Renovación Institucional.

Fases	Alcance Global	Productos Específicos	Responsable	Fecha de cierre
1. ALISTAMIENTO Poniéndonos de acuerdo	Acuerdo inicial de diseño o rediseño y constitución de las bases procedimentales para inicio del proceso.	1. Definición y constitución de un equipo técnico.		15 de abril de 2021
		2. Establecimiento del objeto y alcance de la renovación institucional.		
		3. Diseño de un cronograma de trabajo.	Oficina Asesora de Planeación	
		4. Despliegue de estrategia institucional de gestión del cambio.		
2. DIAGNÓSTICO Entendiendo la situación	Levantamiento de información, identificación de puntos críticos y mapeo de tensiones internas y externas.	5. Identidad organizacional.	Oficina Asesora de Planeación	06 de mayo de 2021
		6. Propósito organizacional.	Oficina Asesora de Planeación	
		6.1. Mapeo de actores.		
		6.2. Identificación de objetivos comunes.		
		6.3. Identificación de dinámicas macro – organizacionales.	Oficina Asesora de Planeación	
		7. Prospectiva organizacional.		
7.1. Entorno general.				
		7.1.1. Entorno político.		

		7.1.2. Entorno económico. 7.1.3. Entorno social y cultural. 7.1.4. Entorno tecnológico. 7.1.5. Entorno ambiental. 7.2. Entorno específico.		
		8. Capacidades organizacionales. 8.1. Capacidades estratégicas. 8.2. Capacidades funcionales. 8.2.1. Mapear el proceso o cadena de entrega. 8.2.2. Identificar y determinar las capacidades existentes. 8.2.3. Calcular la eficiencia operacional.	Oficina Asesora de Planeación	
		9. Fuentes alternas de información.	Oficina Asesora de Planeación	
3. PROPUESTAS Construir sobre lo construido	Diseño técnico para el fortalecimiento de las capacidades organizacionales.	10. Validación del acuerdo inicial de diseño	Oficina Asesora de Planeación	31 de mayo de 2021
		11. Estructura organizacional	Oficina Asesora de Planeación (PRI)	
		12. Esquema de negocio	Oficina Asesora de Planeación	
		13. Cadena de valor	Oficina Asesora de Planeación	
		14. Estructura 14.1. Estructura funcional	Oficina Asesora de Planeación	

		<p>14.2. Estructura matricial o por proyectos</p> <p>14.3. Estructura territorial o geográfica (desconcentración)</p> <p>14.4. Estructura por unidades estratégicas de negocios</p>		
		<p>15. Revisión de documentación de Manuales de Procesos y Procedimientos Institucionales</p> <p>16. Planta de personal</p> <p>16.1. Análisis de cargas de trabajo</p> <p>16.1.1. Transcripción (13/04)</p> <p>16.1.2. Capacitación (16/04)</p> <p>16.1.3. Levantamiento (11/05)</p> <p>16.1.4. Procesamiento (17/05)</p> <p>16.1.5. Validación (21/05)</p> <p>16.2. Comparativo entre la planta actual y la planta propuesta</p> <p>16.3. Definición de la planta de personal</p> <p>16.4. Empleos temporales (NO APLICA)</p> <p>16.5. Manual de funciones y competencias laborales* (POSTERIOR)</p>	Subdirección Técnica de Desarrollo Humano	
4. FORMALIZACIÓN	Necesidades de formalización	17. Modificación de estructura.	Oficina Asesora Jurídica	30 de junio de 2021
Formalizando lo construido	diseño con la de formulación	18. Modificación de funciones y procesos.	Oficina Asesora Jurídica	

	instrumentos legales, actos administrativos y demás acciones a nivel de decisiones administrativas.	19. Modificación de planta personal.	Oficina Asesora Jurídica	
--	---	--------------------------------------	--------------------------	--

10. CAPÍTULO 2 - DIAGNÓSTICO PARA LA RENOVACIÓN,

11. Presentación del diagnóstico.

El presente documento integra los contenidos correspondientes a la fase diagnóstica de análisis y revisión de los elementos organizacionales del IDIPRON a lo largo de su historia.

En el presente podrán encontrarse los elementos específicos a nivel estratégico, procedimental, estructural y funcional, incluyendo lo correspondiente a las plantas de servidores y demás elementos relacionados con los empleados de la Entidad.

12. Objetivo Principal del diagnóstico.

Entender mediante una revisión técnica detallada la situación actual del IDIPRON, diagnosticando los elementos constitutivos de la entidad a nivel organizacional.

13. Descripción de la Identidad organizacional.

13.1. El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON en Contexto.

Es un organismo del sector descentralizado de Bogotá D.C., con autonomía administrativa y financiera, hace parte del Sector Administrativo de Integración Social que tiene como misión liderar y formular, en la perspectiva del reconocimiento y la garantía de los derechos, las políticas sociales del Distrito Capital para la integración social de las personas, las familias y las comunidades, con especial atención para aquellas que estén en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad, ejecutando las acciones que permitan la promoción, prevención, protección, rehabilitación y restablecimiento de sus derechos, mediante el ejercicio de la corresponsabilidad y la cogestión entre la familia, la sociedad y el Estado.

Con la promulgación de la Constitución Política de 1991 en el Distrito de Bogotá las administraciones distritales trajeron consigo una serie de cambios determinantes en lo referente a las relaciones entre el Distrito y sus ciudadanos. Para el caso de los habitantes de la calle es preciso señalar algunos de los aportes como consecuencia de la Constitución de 1991 que han contribuido a la formulación de políticas públicas orientadas al respeto y garantía efectiva de la dignidad humana.

Efecto, desde 1997 las autoridades distritales dotadas de la autonomía conferida por la Constitución Política de Colombia comienzan a tener un rol mucho más activo. Inicia Antanas Mockus quien adopta el Decreto 295 de 1995, Plan de Desarrollo denominado Formar Ciudad, el cual contiene una serie de medidas tendientes a superar las tradicionales políticas públicas asistenciales adoptando una estrategia mucho más integral encaminada hacia la generación de la autonomía de los más vulnerables, entre estos los habitantes de la calle, y la reducción de los comportamientos de exclusión social (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 1995).

Las siguientes administraciones distritales han continuado con el desarrollo de normas tendientes a establecer la implementación progresiva de políticas públicas que a través de acciones afirmativas en favor de población vulnerable les garantizan de forma progresiva sus derechos. De hecho, el Distrito a través del Decreto 560 de 2015, formula la Política Pública del fenómeno de Habitabilidad de Calle (PPFHC). El objetivo de esta política es Resignificar el Fenómeno de la Habitabilidad en Calle en Bogotá, por medio de la implementación de acciones estratégicas integrales, diferenciales, territoriales y transectoriales, orientadas al mejoramiento de la convivencia ciudadana y la dignificación de los Ciudadanos y Ciudadanas Habitantes de Calle, en el marco de la promoción, protección, restablecimiento y garantía de sus Derechos, que contribuyan a su inclusión social, económica, política y cultural, así como a la protección integral de las poblaciones en riesgo de habitar la calle.

Por eso, en el marco del Plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para el Siglo XXI", el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud desarrollará proyectos encaminados I. Dinámicas Territoriales: Para la atención integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en situación de vida en calle y en riesgo de habitarla, II. Fortalecimiento de la infraestructura física, TIC y de la gestión institucional del IDIPRON, III. Desarrollo de capacidades y generación de oportunidades para jóvenes en vulnerabilidad o en fragilidad social y económica.

El IDIPRON ha diseñado un modelo pedagógico de atención a los Ciudadanos Habitantes de Calle o en Calle (CHC) que busca el crecimiento de las capacidades esenciales para un desarrollo humano satisfactorio consistente en que las personas puedan vivir una vida larga y saludable, alcancen altos niveles de educación y cuenten con los recursos necesarios para tener un nivel decente y de realización personal de vida, pues de no lograrse esas capacidades básicas, no se cuenta con las suficientes alternativas y oportunidades de realización y felicidad.

El fin del modelo pedagógico de atención es reconocer al CHC como sujeto de derecho y por tanto centro de desarrollo afirmando su libertad e identidad para que con el fortalecimiento de sus capacidades y accesibilidad a servicios sea consciente de su existencia, futuro y realice su proyecto de vida en dignidad. Por tanto, el desarrollo se entiende como el bienestar medido a través de indicadores sociales como: educación, salud, empleo, seguridad frente a violencias, ocio, medio ambiente limpio, respeto a sus libertades políticas y culturales, etc.

En razón a esta comprensión de desarrollo y con la firme intención de garantizar el goce de derecho de los niños, niñas, Adolescentes y Jóvenes (NNAJ), el director del Instituto a través de la Resolución 322 de 2016 crea el Modelo pedagógico de Atención SE3 (por sus siglas: Salud, Sicosocial, Sociolegal, Educación, Emprender y Espiritualidad)

Por medio de las áreas de derecho mencionadas es como el Instituto realiza el ejercicio de garantía de derechos a los Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes habitantes de calle o en calle.

El Instituto por medio de la Resolución 322 de 2016 implementa la PPFHC y a la vez actualiza la acción del Gobierno Distrital en favor de los ciudadanos que demandan continuamente mayor eficiencia y eficacia. Esta exigencia de los ciudadanos y particularmente de los CHC, quienes son un grupo de especial protección constitucional conlleva a que el IDIPRON opere con efectividad planes y programas especializados de prevención e integración social de la población objetivo de su misionalidad.

La atención de las necesidades de la ciudad y de forma particular la integración de los CHC conlleva que el Instituto realice modificaciones a su estructura organizacional y procedimientos para generar mayor eficiencia y eficacia en su gestión, reflejándose en resultados de alto impacto para los NNAJ con derechos vulnerados. En tal sentido se elabora la propuesta de modificación de la estructura organizacional, achatamiento de la escala laboral, modificación de funciones y ampliación de la planta del Instituto.

13.2. El IDIPRON en la historia de la ciudad.

En el año 1967, durante la Alcaldía de Virgilio Barco, se funda el IDIPRON. Mediante el proyecto de acuerdo 80 del 7 de diciembre de 1967, con el propósito de proveer los siguientes servicios

“Lactancia, nutrición, guardería, rehabilitación física, readaptación social, clínica, biblioteca, campo de escultismo, alfabetización, educación media, educación artesanal, educación agrícola y orientación vocacional.” (Proyecto de Acuerdo 80, 1967, art.1).

La creación del Instituto estuvo marcada por el cambio de comprensión estatal de atender a los ciudadanos no desde el marco de la beneficencia o de la caridad, sino desde el deber del Estado de garantizar el bienestar de la población.

En particular la misión de IDIPRON sería la atención del fenómeno del “Gaminismo” que tiene orígenes en Bogotá al ser centro de centenares de familias desplazadas por la Violencia Armada en los campos, conllevó a que las familias de desplazados se asentaran en las periferias de la ciudad. Bajo estas nuevas dinámicas de sociedad, surge la problemática de aquellos seres abandonados por razones económicas y sociales. La pobreza con la que llegaron las familias campesinas a la ciudad muchas veces se mantuvo o se agravó y ocasionó la desintegración familiar. La historia de los gaminos o niños de la calle de la década del 60 y 70 no es solo la historia de una infancia, es también, la historia de los hijos de un sistema social y político que los reprodujo y mantuvo en la pobreza, también de una historia particular, la de Colombia, donde muchos de estos personajes fueron producto de las guerras civiles, La Violencia el desplazamiento y por supuesto la desigualdad social. Así las cosas, la historia de los gaminos es también la historia de los marginados, desplazados y vulnerados.

El desarrollo de esta descomposición familiar conllevó a que los niños corrieran con la peor suerte porque fueron abandonados y encontraron en la calle su única posibilidad de vida. De esta forma surge el “gaminismo” como el objeto de atención misional del IDIPRON, el cual debe brindar beneficios y seguridad social, como nutrición, vivienda, recreo y servicios médicos; recibir educación y cuidados especiales (afecto).

39 años después de ser creado el IDIPRON, se realiza en la administración de Luis Garzón (2004-2008) una reforma administrativa en el Distrito que buscó adecuar y modernizar la estructura de la Administración Distrital e implementar un modelo propio de descentralización de manera gradual y corresponsable. La propuesta busca la reorganización de la estructura

general de la administración distrital a través de la conformación de sectores administrativos y el establecimiento de un sistema de coordinación que facilite la articulación sectorial, intersectorial y transversal, como herramientas básicas de una gestión pública efectiva y orientada a la materialización de los derechos de todos los habitantes de la ciudad.

El resultado de esta iniciativa es el Acuerdo 257 de 2006. En este acuerdo se organiza el Distrito en 12 sectores articulados. Uno de estos sectores es el Sector Integración Social, está conformado por la Secretaría Distrital de Integración Social, y el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud, (IDIPRON) que está adscrito a la Secretaría Distrital de Integración Social.

El Artículo 86 y los siguientes del Acuerdo 257 de 2006, se establece que el Sector Integración Social tiene la misión de liderar y formular, en la perspectiva del reconocimiento y la garantía de los derechos, las políticas sociales del Distrito Capital para la integración social de las personas, las familias y las comunidades, con especial atención para aquellas que estén en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad, ejecutando las acciones que permitan la promoción, prevención, protección, rehabilitación y restablecimiento de sus derechos, mediante el ejercicio de la corresponsabilidad y la cogestión entre la familia, la sociedad y el Estado.

Bajo este contexto, el IDIPRON, adelanta sus funciones, políticas, planes y programas orientado por las directrices y políticas establecidas por la Secretaría Distrital de Integración Social y en cumplimiento de los compromisos del Plan de Desarrollo.

Por otra parte, históricamente, el Instituto se ha encargado exclusivamente de promover la protección integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en situación de vida de y en riesgo de habitar la calle, en edades entre los 6 y los 28 años a través de un proyecto pedagógico para la inclusión en el marco de un profundo respeto por su libertad e individualidad, logrando definir un proyecto de vida que les permitiera incluirse satisfactoriamente en la sociedad. (IDIPRON 2021)

13.3. El IDIPRON y su Plataforma Estratégica.

13.3.1. Misión.

Formar ciudadanos creativos e innovadores con oportunidades, desde un modelo pedagógico basado en los principios de afecto, alegría y libertad y un talento institucional que apropia la vocación de servicio y liderazgo para construir proyecto y sentido de vida en los niños, niñas,

adolescentes y jóvenes en habitabilidad en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social de la Ciudad.

13.3.2. Visión.

El IDIPRON será un referente en la ciudad y en el mundo de prácticas pedagógicas innovadoras, que desarrollan talentos, generan oportunidades y transforman la vida de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en ciudadanos felices.

13.3.3. Oferta de Valor.

Cada niño, niña, adolescente y joven, será considerado en su individualidad y entorno, y contará con una pedagogía de vida que potencialice sus talentos, inspire transformación en su vida y genere oportunidades productivas.

13.3.4. Objetivos Estratégicos.

1. Fortalecer el reconocimiento ciudadano del desempeño institucional del IDIPRON.
2. Desarrollo de estrategias para el fortalecimiento de las capacidades físicas, tecnológicas, administrativas, operativas y mejoramiento del desempeño institucional para enfrentar las necesidades del IDIPRON en el siglo XXI.
3. Determinar las acciones orientadas al cierre de brechas organizacionales.
4. Diseñar e implementar prácticas pedagógicas innovadoras para el desarrollo de capacidades, talentos y oportunidades productivas para los jóvenes.
5. Armonizar el modelo pedagógico a las realidades del siglo XXI.
6. Ampliar, diversificar y fortalecer los servicios de la oferta pedagógica del IDIPRON.
7. Contribuir en la implementación y seguimiento de las políticas públicas sociales que atiendan las realidades de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el contexto actual de la ciudad.
8. Fortalecer la gestión del conocimiento de la entidad en la atención y prevención de las diversas dinámicas de la calle que afecta a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
9. Diseñar e implementar estrategias para el posicionamiento del IDIPRON a nivel distrital, nacional, regional y global.

14. Propósito organizacional.

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y Juventud - IDIPRON se crea mediante el acuerdo 80 del Concejo de Bogotá en el año de 1967 como respuesta a unos de los flagelos de mayor impacto en la ciudad de Bogotá: la situación de vida en calle de la niñez y juventud en condiciones de vulnerabilidad social.

De la mano del sacerdote Javier de Nicoló, el Instituto inició su labor misional basado en los pilares del afecto, libertad y formación; pilares que hasta el sol de hoy siguen siendo los ejes fundamentales y estructurantes en la atención y restablecimiento de Derechos de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en condición de vulnerabilidad de la ciudad. Hoy en día el Instituto es una entidad distrital descentralizada (personería jurídica y autonomía administrativa) que hace parte del Sector Integración Social.

El plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI 2020-2024, cuyo objetivo es "consolidar un nuevo contrato social, ambiental e intergeneracional que permita avanzar hacia la igualdad de oportunidades, recuperando la pérdida económica y social derivada de la emergencia del COVID-19, capitalizando los aprendizajes y los canales de solidaridad, redistribución y reactivación económica creados para atender y mitigar los efectos de la pandemia y de esta forma construir con la ciudadanía, una Bogotá donde los derechos de los más vulnerables sean garantizados a través de: la ampliación de las oportunidades de inclusión social y productiva, en particular de las mujeres, los jóvenes y las familias, para superar progresivamente los factores de naturalización de la exclusión, discriminación y segregación socioeconómica y espacial que impiden la igualdad de oportunidades y el ejercicio de una vida libre, colectivamente sostenible y feliz"

El Plan se estructura a partir de cinco propósitos de ciudad los cuales son: 1) Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política; 2) Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática; 3) Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación; 4) Hacer de Bogotá - Región un modelo de movilidad multimodal, incluyente y sostenible y ; 5) Construir Bogotá - Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente.

El propósito 1 Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política busca "generar condiciones de posibilidad para que las poblaciones que tradicionalmente han sido excluidas de las oportunidades de desarrollo y han asumido los mayores costos de vivir en la ciudad, puedan ejercer plenamente sus derechos, realizar sus deberes y disfrutar de los beneficios de vivir en la ciudad. Para quienes han gozado de mayores oportunidades de desarrollo educativo, social y económico, aumentar las oportunidades de solidaridad, generación y redistribución de los beneficios de vivir en la ciudad, en función de disminuir las inequidades y aumentar las oportunidades para todos", Para contribuir a este propósito, el IDIPRON registra, inscribe y formula los siguientes proyectos de inversión:

1. Proyecto 7720: Protección Integral a Niñez, Adolescencia y Juventud en Situación de Vida en Calle, en Riesgo de Habitarla o en Condiciones de Fragilidad Social Bogotá.
2. Proyecto 7726 Desarrollo Capacidades y Ampliación de Oportunidades de Jóvenes para su Inclusión Social y Productiva Bogotá.
3. Proyecto 7727: Fortalecimiento de la Infraestructura Física, TIC y de la Gestión Institucional del IDIPRON Bogotá.

14.1. Descripción de competencias frente Plan de Desarrollo Distrital y Planes Sectoriales.

El IDIPRON como parte del Sector Administrativo de Integración Social del Distrito Capital, cumple con el desarrollo de sus actividades y misión en completa articulación con la SDIS y atendiendo los lineamientos del PDD. En este sentido se describirá a continuación cómo opera esta armonización a nivel Distrital y Sectorial hasta el componente de detalle de los actuales Proyectos de Inversión del Instituto.

Esta armonización indicada tiene su génesis a través de TRES proyectos de inversión identificados de la siguiente forma:

1. Protección Integral a Niñez, Adolescencia y Juventud en Situación de Vida en Calle, en Riesgo de Habitarla o en Condiciones de Fragilidad Social Bogotá 7720
2. Fortalecimiento de la Infraestructura Física, TIC y de la Gestión Institucional del IDIPRON Bogotá 7727
3. Desarrollo Capacidades y Ampliación de Oportunidades de Jóvenes para su Inclusión Social y Productiva Bogotá 7726

Todos TRES enmarcados a nivel Distrital en Cumplimiento al Propósito de Ciudad #1. Este es "Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política".

En complemento, a nivel sectorial estos mantienen una correspondencia con DOS Programas:

- Programa #3 - Movilidad social integral.
- Programa #17 - Jóvenes con capacidades: Proyecto de vida para la ciudadanía, la innovación y el trabajo del siglo XXI

Sobre estos programas, en el actual panorama temporal, el Instituto orienta sus servicios hacia el alcance de los siguientes logros de ciudad:

1. Reducir la pobreza monetaria, multidimensional y la feminización de la pobreza
2. Disminuir el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan con énfasis en jóvenes de bajos ingresos y vulnerables.

Al tiempo, estos logros están incorporados específicamente en DOS metas del PDD las cuales son:

- Meta 18- Subir 9,45 puntos porcentuales los NNAI que se vinculan al Modelo Pedagógico y son identificados por el IDIPRON como población vulnerable por las dinámicas del Fenómeno de Habitabilidad en Calle.
- Meta 116 - Vincular 7.000 jóvenes del modelo pedagógico del IDIPRON a las estrategias de generación de oportunidades para su desarrollo socioeconómico

A nivel específico e Institucional detallaremos a continuación el avance y correspondencia sobre cada una de ellas:

En primer lugar, la Meta 18- Subir 9,45 puntos porcentuales los NNAI que se vinculan al Modelo Pedagógico y son identificados por el IDIPRON como población vulnerable por las dinámicas del Fenómeno de Habitabilidad en Calle, tiene asociadas CUATRO metas producto, las cuales son:

1. Servicio de protección para el restablecimiento de derechos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
2. Servicios de educación informal a niños, niñas, adolescentes y jóvenes para el reconocimiento de sus derechos.
3. "Servicio dirigidos a la atención de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, con enfoque pedagógico y restaurativo encaminados a la inclusión social "
4. Sedes mantenidas

Esas metas con sus indicadores tienen la siguiente configuración:

META PRODUCTO	INDICADOR
Servicio de protección para el restablecimiento de derechos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes	Número de niños, niñas y adolescentes
Servicios de educación informal a niños, niñas, adolescentes y jóvenes para el reconocimiento de sus derechos	Número de personas
Servicios dirigidos a la atención de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, con enfoque pedagógico y restaurativo encaminados a la inclusión social	Número de niños, niñas y adolescentes
Sedes mantenidas	Número de sedes

En segundo lugar, la Meta 116 - Vincular 7.000 jóvenes del modelo pedagógico del IDIPRON a las estrategias de generación de oportunidades para su desarrollo socioeconómico, tiene asociadas UNA meta producto, las cuales son:

META PRODUCTO	INDICADOR
Servicio de educación para el trabajo a la población vulnerable	Número de personas

Finalizando con el detalle de correspondencia y aporte a estas metas y logros por parte de la Entidad, describiremos a continuación el comportamiento de las metas de los Proyectos de Inversión con los cuales inició el presente acápite.

META PRODUCTO	META PROYECTO DE INVERSIÓN
Servicio de protección para el restablecimiento de derechos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes	Atención Integral al 100% de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en situación de calle, en riesgo de habitabilidad en calle y en condiciones de fragilidad social
Servicios de educación informal a niños, niñas, adolescentes y jóvenes para el reconocimiento de sus derechos	Atención Integral al 100% de los niños, niñas, adolescentes en riesgo de explotación sexual comercial por medio de la oferta del IDIPRON. Restablecer derechos al 100% niños, niñas, adolescentes víctimas de explotación sexual y comercial, que reciba el IDIPRON
Servicios dirigidos a la atención de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, con enfoque pedagógico y restaurativo encaminados a la inclusión social	Atender al 100% niños, niñas, adolescentes en riesgo de estar en conflicto con la ley
Sedes mantenidas	Adecuar, mantener y proveer al 100% de las unidades de Protección Integral, dependencias los servicios para su operación y mejoras de infraestructura.
	Realizar al 100% de las unidades de Protección Integral y dependencias del IDIPRON mantenimiento y mejoramiento de las TIC.
	Proveer el 100% los servicios de apoyo para el fortalecimiento de la gestión institucional del IDIPRON
Servicio de educación para el trabajo a la población vulnerable	Vincular a 7000 jóvenes en vulnerabilidad o en fragilidad social y económica a procesos de desarrollo de capacidades y generación de oportunidades para su inclusión social y productiva.

Con lo anterior, se detalla la articulación, sinergia y correlación entre la orientación estratégica de las funciones e inversión y servicios del Instituto con el correspondiente Sector Administrativo y Plan de Desarrollo Distrital.

14.2. Mapeo de actores.

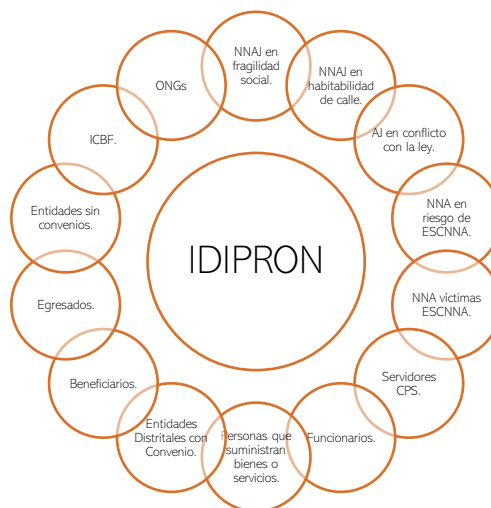
A continuación, se desarrolla la identificación de actores a nivel personas e instituciones con las cuales interactúa hoy en día el IDIPRON y sobre los que el proceso de renovación institucional podría tener algún tipo de impacto, por lo que su caracterización de relaciones a nivel directo o indirecto son necesarias para proveer medidas que en todo caso garanticen la continuidad de este relacionamiento positivamente.

En este sentido, considerando el ecosistema institucional, se destacan como pertinentes los siguientes actores:

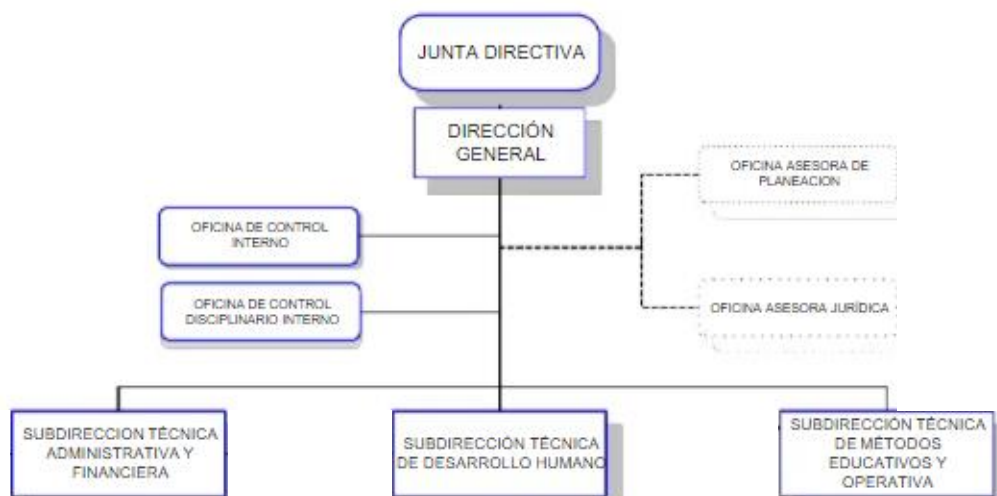
- Niñas, niños, adolescentes y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad o fragilidad social en la ciudad de Bogotá.
- Niñas, niños, adolescentes y jóvenes en habitabilidad de calle o en riesgo de habitarla en la ciudad de Bogotá.
- A adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley en la ciudad de Bogotá.
- Niñas, niños, adolescentes en riesgo de explotación sexual comercial en la ciudad de Bogotá.
- Niñas, niños, adolescentes víctimas de explotación sexual comercial en la ciudad de Bogotá.
- Colaboradores del IDIPRON vinculados mediante Contrato de Prestación de Servicios.
- Funcionarios del IDIPRON vinculados a la Planta de Personal en todas sus modalidades.
- Personas naturales y jurídicas que suministran bienes o servicios al IDIPRON.
- Entidades Distritales (Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de Movilidad, Secretaría Distrital de Seguridad, Justicia y Convivencia, Secretaría Distrital de Planeación, Departamento Administrativo Defensoría del Espacio Público, Instituto Distrital

de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, Transmilenio SA) con las cuales el IDIPRON tiene Convenios Interadministrativos Vigentes.

- Niñas, niños, adolescentes y jóvenes que actualmente son beneficiarios de los servicios del IDIPRON, estando vinculados o atendidos por el Modelo Pedagógico Institucional.
- Niñas, niños, adolescentes y jóvenes que fueron beneficiario de los servicios del IDIPRON y actualmente son identificados como Egresados.
- Entidades del orden distrital con quienes el IDIPRON no posee convenios interadministrativos vigentes.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
- Organizaciones de carácter religioso, benéfico o social, de tipo no gubernamental o sin ánimo de lucro cuyo objeto incluye la atención a niñas, niños, adolescentes y jóvenes en Bogotá.



INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON



14.3 Identificación de objetivos comunes.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 001 de 2001, por medio de la cual se modifica la estructura organizacional del IDIPRON y se señalan las funciones generales que deben cumplir cada una de sus dependencias se detallan las siguientes competencias específicas:

Órgano / Actor / Dependencia	Competencias Generales
Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none"> Formular las políticas generales que permitan la realización de la misión del IDIPRON Adopción de estatutos, estructura y planta para cumplimiento de la misión Analizar sugerencias para potenciar recursos y mejorar métodos administrativos y educativos. Determinar las funciones de la Dirección y dependencias del IDIPRON.
Dirección General	<ul style="list-style-type: none"> Asesorar al Alcalde Mayor en la formulación de políticas, planes, programas y referentes de protección de la niñez y juventud callejera de Bogotá.

	<ul style="list-style-type: none"> • Representar legalmente al IDIPRON. • Dirigir y evaluar el cumplimiento de los objetivos del IDIPRON. • Promover investigaciones para mejorar la información y la intervención en la problemática social. • Evaluar el funcionamiento del Instituto y proponer los ajustes a la estructura organizacional. • Propender el recaudo de recursos y ordenación de gastos. • Establecer políticas de administración de personal. • Planear y presentar presupuestos • Establecer e sistema de control interno • Ejercer la función disciplinaria • Establecer mecanismos para verificar y controlar la atención a la ciudadanía y funcionarios.
Oficina Asesora de Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar al director en la elaboración, ejecución y seguimiento de los planes programas y proyectos del Instituto. • Asistir a las Directivas en la adecuada aplicación de las normas y procedimientos. • Planear, desarrollar y evaluar la ejecución de las políticas, planes, programa y proyectos del Idipron. • Asesorar a las dependencias en la preparación y ejecución de los planes de desarrollo y en la promoción e identificación de proyectos de inversión. • Dirigir las actividades para el registro de proyectos de inversión. • Evaluar la organización y procedimientos de las dependencias y proponer las recomendaciones a lugar. • Asesorar a las dependencias en el diseño, ejecución y control de programas de trabajo y determinación de recursos. • Asesorar y evaluar el proceso administrativo en cuanto a funciones, sistemas, métodos procedimientos y trámites • Asesorar a las dependencias en su organización interna y distribución del trabajo.
Oficina Asesora Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y colaborar con las dependencias en la toma de decisiones de carácter jurídico.

	<ul style="list-style-type: none"> • Planear, dirigir y evaluar la elaboración de actos administrativos, así como los proyectos de acuerdo o decreto. • Efectuar análisis, estudios y emitir conceptos sobre asuntos jurídicos, consultas y peticiones. • Dirigir el proceso de contratación del Instituto. • Proyectar respuestas a peticiones en materia de contratación. • Conocer en primera instancia de procesos disciplinarios que se adelanten contra servidores del Instituto. • Proyectar providencias que resuelven recursos de reposición, apelación o revocatoria directa de los actos administrativos. • Representar por mandato del director al Idipron en procesos judiciales, diligencias de conciliación y otras actuaciones contenciosas.
Oficina de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar a la dirección en la aplicación, mantenimiento y mejoramiento del sistema de control interno del IDIPRON. • Realizar seguimiento a los procesos e indicadores de desempeño institucional y el monitoreo del sistema de control de gestión • Asesorar a las dependencias en el mejoramiento de sus procesos y logro de resultados • Atender requerimientos de organismos de control verificando aplicación de correctivos • Diseñar mecanismos de evaluación del sistema de control interno • Realizar programas y actividades para desarrollar la cultura de control interno y mejoramiento continuo • Verificar aplicación de mecanismos de participación ciudadana.
Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar al director en la adopción de políticas, planes, programas y proyectos educativos y operativos. • Elaborar y desarrollar programas pedagógicos y académicos. • Planear, dirigir y evaluar actividades educativas y operativas de las unidades educativas, sedes y centros de operaciones. • Investigar la realidad de la niñez y de los jóvenes y de diseños pedagógicos para su formación integral

	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer procesos educativos formales, de educación extraescolar ¿, no formal e informal • Diseñar y presentar a la dirección mecanismos de evaluación, control y perfeccionamiento continuo de los programas pedagógicos y académicos • Coordinar con el STAF y STDH la adquisición de recursos físicos y la prestación de servicios personales para los programas • Coordinar con la dirección y la STAF estudios de conveniencia de inversiones • Diseñar metodología apropiada para el seguimiento, evaluación de los programas y proyectos • Evaluar las actividades relacionada con el uso, operación y mantenimiento del parque automotor y equipos de las unidades, sedes y centros de operación
Subdirección Técnica de Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar al director en políticas, planes, programas y proyectos de administración de personal. • Responder por aplicación de disposiciones laborales. • Planear y evaluar políticas de bienestar, desarrollo y capacitación del capital humano • Efectuar rotación de personal de la planta de cargos. • Planear y dirigir programas y actividades de trabajo social relacionados con los jóvenes asistidos y egresados del IDIPRON. • Planear, dirigir y evaluar el proceso de carrera administrativa. • Dirigir el proceso de nómina y liquidaciones • Planear dirigir y evaluar el servicio médico de las niñas, niños y jóvenes asistidos del Instituto.
Subdirección Técnica Administrativa y Financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar al director en la adopción de políticas, planes y programas administrativos y financieros. • Presentar el diagnóstico administrativo y financiero y proponer decisiones para mejorar la calidad de servicios • Planear, dirigir y evaluar procesos de adquisición, almacenamiento, seguridad, mantenimiento y distribución de bienes del Instituto. • Dirigir la actualización de inventarios de bienes. • Estudiar y evaluar conveniencia de inversiones en equipos, planta y tecnología

	<ul style="list-style-type: none"> • Planear, dirigir y evaluar la ejecución de las funciones contables, administrativas, financieras, de tesorería y servicios generales. • Dirigir la elaboración, programación, formulación, ejecución y control del presupuesto. • Dirigir y evaluar el PAC y el PACA • Dirigir y administrar el funcionamiento del archivo del Instituto • Dirigir y evaluar el procedimiento de trámite y resolución de quejas y reclamos • Asesorar a la dirección en la formulación, implementación y evaluación de políticas y parámetros de planeación, organización y administración de TICS • Hacer las veces de secretario de la Junta Directiva.
Unidades de Protección Integral	<p>Las Unidades de Protección Integral (UPIS), no cuentan en la actualidad con una definición de funciones o servicios formales en el acto administrativo de estructura.</p> <p>Estas Unidades, históricamente constituyen las sedes en territorio desde las cuales el Instituto presta sus servicios. Entre las deficiencias específicas de este importante componente se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de un régimen de operación y servicios que dé certidumbre a los ciudadanos sobre los horarios y oferta disponible. • Deficiencias a nivel de coordinación y dirección de los asuntos misionales y administrativos que acontecen. • Inexistencia de condiciones objetivas para su creación, ampliación o eventual supresión. • Falta de formalización y seguimiento a las capacidades, ocupación y despliegue de la misión. <p>A continuación, se detalla el panorama de oferta institucional disponible en estas Unidades.</p>

Oferta Institucional actual disponible en las UPIS (Contexto Internados):

UNIDAD	TIPO DE POBLACIÓN	PROBLEMÁTICA QUE SE ATIENDE	SERVICIOS	CAPACIDAD INSTALADA
--------	-------------------	-----------------------------	-----------	---------------------

ARCADIA	Mujeres Adolescentes de 14 a 17 años y 11 meses	EN CONDICION DE FRAGILIDAD SOCIAL/ RIESGO DE HABITAR CALLE	Modalidad Internado · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios) · Servicio básico en salud. · Autocuidado. · Acompañamiento psicosocial y Sociolegal. · Oferta académica con aceleración en grados 6° a 10° · Taller de manualidades · Equino terapia	90
CIUDELA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE SAN FRANCISCO	Niñas, Niños y Adolescentes de 6 a 13 años	EN CONDICION DE FRAGILIDAD SOCIAL/ RIESGO DE HABITAR CALLE	Modalidad Internado · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios) · Servicio básico en salud. · Autocuidado. · Acompañamiento psicosocial y Sociolegal. · Oferta académica de 1° a 7° y aceleración en los grados 1° y 2°, 6° y 7°. · Taller de manualidades y natación · Proyectos de emprendimiento jardines colgantes, títeres, macramé, artes. · Centros de interés jardín ambiental, música, danza folclórica, huerta escolar, derechos menstruales, sexuales y reproductivos.	85
LA FLORIDA	Hombres Adolescentes de 14 a 17 años y 11 meses	EN CONDICION DE FRAGILIDAD SOCIAL/ RIESGO DE HABITAR CALLE	Modalidad Internado · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios) · Servicio básico en salud. · Autocuidado. · Acompañamiento psicosocial y Sociolegal. · Oferta académica hasta grado 11° y aceleración · Talleres vocacionales confección, artes, música y sistemas.	250
NORMANDÍA (hasta 14 de agosto de 2021) La 27	Adolescentes Mujeres y Hombres de 12 a 17 años y 11 meses	VICTIMAS ESCNNA	Modalidad Internado · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios) · Servicio básico en salud. · Autocuidado. · Acompañamiento psicosocial y Sociolegal. · Oferta académica de 6to, 11vo. Grado · Centros de interés como: Belleza, Danza, Manualidades para la vida., musiconvivencia y estrategia ESCNNA	27

LIBERIA	Adolescentes Mujeres y Hombres de 14 a 17 años y 11 meses	EN CONDICIÓN DE FRAGILIDAD SOCIAL/ EN RIESGO DE HABITAR CALLE/ EN SITUACIÓN DE VIDA EN CALLE/RIESGO DE CAER EN ACTIVIDADES DELICTIVAS	Modalidad Internado · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios) · Servicio básico en salud. · Autocuidado. · Acompañamiento psicosocial y Sociolegal. · Nivelación académica. · Actividades recreativas, artísticas y lúdico- pedagógicas. · Atención por un tiempo máximo de cinco semanas. · Promoción a otras Unidades de Internado	22
EDEN	Adolescentes Mujeres y Hombres de 14 a 17 años y 11 meses	EN CONDICION DE FRAGILIDAD SOCIAL/ RIESGO DE HABITAR CALLE /RIESGO DE CAER EN ACTIVIDADES DELICTIVAS	Modalidad Internado · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios) · Servicio básico en salud. · Autocuidado. · Acompañamiento psicosocial y Sociolegal. · Nivelación académica. · Actividades lúdicas, recreativas y artísticas	35
RIOJA	Jóvenes Hombres y Mujeres de 18 a 28 años	RIESGO DE HABITAR CALLE/ SITUACIÓN DE VIDA EN CALLE	Modalidad Internado · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios) · Servicio básico en salud. · Autocuidado. · Acompañamiento psicosocial y Sociolegal. · Talleres vocacionales telares, serigrafía.	185
LA VEGA			No está en Operación	162

Oferta Institucional actual disponible en las UPIS (Contexto Externados):

POBLACIÓN	PROBLEMÁTICA QUE SE ATIENDE	SERVICIOS	CAPACIDAD INSTALADA
Jóvenes de 18 – 28 años Hombres, mujeres y población LGBT	Habitabilidad en calle (CHC) y poli consumo	Modalidad Externado/ Dormitorio Transitorio · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios para los de dormitorio transitorio; y para externado desayuno, almuerzo y dos refrigerios) · Autocuidado · Descanso reparador · Atención primaria en salud · Talleres ocupacionales · Hábitos de estudio · Estrategia semáforo y lista de espera	320

POBLACIÓN	PROBLEMÁTICA QUE SE ATIENDE	SERVICIOS	CAPACIDAD INSTALADA
Jóvenes de 18 – 28 años Hombres, mujeres y población LGBT	Habitabilidad en calle y en riesgo de habitarla. Riesgo psicosocial	Modalidad Externado/ Dormitorio Transitorio <ul style="list-style-type: none"> · Seguridad Alimentaria (desayuno, almuerzo, cena y dos refrigerios para los de dormitorio transitorio; y para externado desayuno, almuerzo y dos refrigerios) · Atención primaria en salud · Talleres de formación en gestión social, juzgamiento deportivo, confección, asistencia administrativa, electricidad, soldadura, maderas, publicidad, mantenimiento de PC, serigrafía, lecto escritura para sordos. · Hábitos de estudio · Atención sicosocial 	200
Jóvenes 18 – 28 años Hombres, mujeres y población LGBT	Habitantes de calle	Modalidad Externado <ul style="list-style-type: none"> · Seguridad alimentaria (Desayuno, almuerzo y dos refrigerios) · Autocuidado · Actividades recreo-deportivas · Atención primaria en salud · Atención psicosocial. 	80
Adolescentes y Jóvenes de 14 – 28 años Hombres, mujeres y población LGTB	En riesgo de habitar calle	Modalidad Externado <ul style="list-style-type: none"> · Seguridad alimentaria (Desayuno, almuerzo y dos refrigerios) · Atención primaria en salud · Atención psicosocial. · Oferta académica y de aceleración hasta grado 9°. · Taller de corta duración en belleza. 	150
Adolescentes y Jóvenes de 14 – 28 años Hombres, mujeres y población LGTB	En riesgo de habitar calle	Modalidad Externado <ul style="list-style-type: none"> · Seguridad alimentaria (Desayuno, almuerzo y dos refrigerios) · Oferta académica de 6° a 11° · Atención primaria en salud · Atención psicosocial. · Taller de corta duración en vitrales y telares. 	100

POBLACIÓN	PROBLEMÁTICA QUE SE ATIENDE	SERVICIOS	CAPACIDAD INSTALADA
Adolescentes y Jóvenes de 14 – 28 años	Consumo de SPA, sistemas familiares disfuncionales, maltrato familiar, desescolarización, deserción escolar, dificultades socio legales, conductas delictivas.	Modalidad Externado <ul style="list-style-type: none"> · Refrigerio · Oferta académica de grados 6° a 11° · Taller de corta duración en Belleza · Talleres de larga duración en Gestión Social y Gestión Administrativa. · Atención primaria en salud · Atención sicosocial 	180
Jóvenes de 14 a 28 años	Alto grado de vulnerabilidad	Modalidad Externado <ul style="list-style-type: none"> · Oferta académica y aceleración de 6° a 11° · Taller corta duración en Belleza, cocina, confección, panadería, serigrafía, confección, marroquinería, ebanistería y joyería. · Talleres Larga Duración en Asistencia Social y Asistencia Dmva. · Atención primaria en salud · Atención psicosocial. · Actividades recreo-deportivas · Seguridad alimentaria (Desayuno, almuerzo y dos refrigerios) 	200
Adolescentes y Jóvenes de 14 – 28 años Hombres, mujeres, población LGTB, indígenas y afrodescendientes	En riesgo de habitar calle	Modalidad Externado <ul style="list-style-type: none"> · Seguridad alimentaria (Desayuno, almuerzo y dos refrigerios) · Oferta académica de 6° a 11° · Convenios para alumnos en grados del 6° a 11° · Talleres de Formación Técnica en Carpintería, Maderas y Soldadura, Agricultura Urbana, Mecanizados, Mecánica de Motocicletas, Serigrafía, Motos, Screen, Bicicletas, Mecánica Automotriz, Belleza y Electricidad. · Formación Complementaria · Formación SENA · Atención primaria en salud · Atención psicosocial. 	400

POBLACIÓN	PROBLEMÁTICA QUE SE ATIENDE	SERVICIOS	CAPACIDAD INSTALADA
Adolescentes y Jóvenes de 14 – 28 años Hombres, mujeres, población LGTB y afrodescendientes	En riesgo de habitar la calle y fragilidad social	Modalidad Externado <ul style="list-style-type: none"> · Formación artística musical en instrumento principal, instrumento complementario, gramática musical y participación en agrupación musical. · Componente proyecto de vida y gestión cultural. · Atención en tres grupos (A, B o C), conforme a vinculación de convenios como: Cultura Ciudadana, Transmilenio y Secretaría de Movilidad. · Seguridad alimentaria (Desayuno, almuerzo y dos refrigerios) · Atención primaria en salud · Atención psicosocial. 	200
Adolescentes y Jóvenes de 14 – 28 años Hombres, mujeres, población LGTB y afrodescendientes	En fragilidad social y en riesgo de habitualidad de calle	<ul style="list-style-type: none"> · Formación en preparatorio musical (teoría básica musical, producción musical) · Expresión artística · Refrigerio · Atención primaria en salud · Atención psicosocial. 	30
Niños, niñas y adolescentes de 6 – 17 años	Población en Riesgo de explotación sexual y comercial y en alto riesgo de habitar calle.	<ul style="list-style-type: none"> · Servicio de atención en 2 jornadas académicas. · Realización de actividades educativas en el marco de la prevención · Taller de belleza. 	140
Niños, niñas, adolescentes y jóvenes	Habitabilidad en calle y en riesgo de habitarla. Riesgo psicosocial	Externado compartido con actividades de Territorio, y caminando relajado. (casa de operación amistad y acogida), desarrollo de actividades artísticas y lúdico pedagógicas.	60

Fuente: Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa

Una vez realizado el ejercicio de revisión de las competencias de estas dependencias del IDIPRON se observaron los siguientes aspectos de relevancia:

1. Las funciones establecen la competencia del seguimiento a los beneficiarios egresados por parte de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, no obstante, esta es explícita exclusivamente en la población de jóvenes, sin que medien otras funciones o menciones sobre los niños, niñas y adolescentes, desconociéndose la facultad en la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa, lo cual genera tensiones y conflictos en la prestación de servicios.

2. La facultad de seguimiento y control a los automotores y equipos de las Unidades de Protección Integral se otorga a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa, sin que medie mecanismo de coordinación y articulación con la Subdirección Técnica Administrativa y Financiera, dependencia que ejerce la coordinación general de todos los recursos físicos, administrativos y logísticos en el Instituto, asunto que amerita actualización y armonización.
3. El componente de salud en la población beneficiaria se otorga en el acto administrativo a la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, siendo este un proceso que, mediante acto administrativo posterior por corresponder al componente misional, fue atribuido a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa, aspecto que requiere actualización y armonización.
4. Siendo el componente de Convenios Interadministrativos para la promoción de estímulos de corresponsabilidad es un asunto central de la misionalidad, carga administrativa a nivel de procesos y operación de la entidad, este asunto no se encuentra desarrollado, formalizado ni desarrollado en el acto administrativo de estructura y funciones, aspecto que requiere regulación.
5. Considerando la importancia estratégica de los procesos de comunicación, gobierno abierto, transparencia y cultura organizacional, no existe una dependencia o componente orgánico encargado de dirigir, fortalecer y desarrollar el proceso de comunicación interna y externa en el Instituto.
6. En la estructura y funciones se mencionan reiterativamente Unidades Educativas, Sedes y Centros Operativos, no existen competencias ni alcances de los servicios y funciones de las Unidades de Protección Integral, por lo que es necesario formalizar y establecer sus competencias en lo correspondiente al componente territorial de servicios del Instituto.
7. El acto administrativo no destaca funciones de atención o servicios frente a poblaciones de niños, niñas o adolescentes en riesgo de explotación sexual comercial o víctimas de esta por lo cual es importante formalizarlas y armonizarlas acorde a los procesos y los recursos institucionales.
8. A nivel de estructura y funciones no se destacan competencias que establezcan a nivel estratégico la dirección del proceso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones incorporando los componentes: físico, lógico, de soporte e infraestructura institucional en la materia.

9. No se destacan asignaciones de competencias frente a asuntos centrales del relacionamiento del Instituto como lo es la cooperación interinstitucional, tratamiento de voluntariados y cooperación con otros actores no gubernamentales que podrían fortalecer la misionalidad institucional.
10. En las competencias y funciones a cumplir por parte de las dependencias no se identifican actividades o acciones específicas en lo referente a la seguridad alimentaria, apoyo alimentario a beneficiarios o prestación de servicios de este tipo, por lo cual es necesario desarrollar la estructura administrativa en este sentido acorde a los recursos y capacidades institucionales.

14.4 Identificación de dinámicas macro – organizacionales.

A continuación, se destacan las variaciones sustanciales de funciones asociadas a la estructura, modelo organizacional y servicios del Instituto con énfasis en los aspectos modificados por ellas:

En 1967 con el Acuerdo 080 tiene su génesis el IDIPRON siendo este el instrumento de creación.

Para 1986 con la Resolución 020, Junta Directiva expide el Estatuto Orgánico, determinando su: Naturaleza, nombre, sigla, duración, domicilio y jurisdicción, fines, objetivos y funciones, organización interna, régimen administrativo, financiero y presupuestal; procedimientos, comité de evaluación y gratificaciones.

Así, casi 15 años después, en el año 2001, la Junta Directiva mediante las resoluciones 01 y 02 de ese año modifica la Estructura Organizacional del IDIPRON y señala las funciones generales que deben cumplir cada una de sus dependencias, igualmente modifica la planta global de empleos del IDIPRON y se dictan otras disposiciones. Es ese mismo año mediante la Resolución 161 que se incorporan los funcionarios del IDIPRON a la planta global de cargos de la entidad.

Para el 2005, esta planta sufre su primer ajuste a través de la Resolución 005 con la cual se ajusta la planta de empleos al Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos, de conformidad con el Decreto Ley 785 de 2005.

Posteriormente, para el 2009 mediante el Acuerdo 002 la Junta Directiva Modifica el Estatuto Orgánico del Instituto, estableciendo naturaleza, nombre, sigla, duración, domicilio y jurisdicción, fines, objetivos y funciones, organización interna, régimen administrativo, financiero y presupuestal; procedimientos, comité de evaluación y gratificaciones.

Cuatro años después, en el 2013 con el Acuerdo 002 se crearon algunos empleos temporales en la planta de personal del Instituto, los cuales fueron ampliados en términos de su vigencia con el Acuerdo 008 de 2014. Esta nuevamente se amplió con el Acuerdo 005 de 2015 en término de su vigencia.

Para el 2016 con el Acuerdo 002 se aprobó un incremento salarial para la vigencia fiscal 2016 para los empleos del Instituto. Ese mismo año con el Acuerdo 04, de nuevo se crean unos empleos de carácter transitorio en el Instituto.

A nivel de áreas de desempeño, la primera asignación de funciones para estos data de 2001, con la Resolución 254 que modificó la 164 del mismo año.

Esta resolución 254 fue modificada parcialmente por la 029 de 2007 y tres años en el 2010 se crearon las áreas de Contratación, y el de Representación Judicial y Asuntos Legales con las Resoluciones 321 y 390 respectivamente

En 2011 con la Resolución 091 se crea y organiza el Grupo de trabajo para el ejercicio del Control Interno Disciplinario en el IDIPRON.

Para el 2020 igualmente la Resolución 592 modificó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal del Instituto en lo correspondiente al cargo del Jefe de la Oficina de Control Interno.

Se destaca que entre 2014 y 2018 se dan múltiples modificaciones de funciones y constituciones en las áreas de desempeño, denominados como áreas. Estos se formalizaron con las Resoluciones 052, 122, 322, 485 y 486. Estos cambios principalmente se realizaron en la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa, la Oficina Asesora de Planeación y la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.

Finalmente, entre 2016 y 2019 se dieron modificaciones al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal del Instituto, estas se adoptaron mediante las Resoluciones 293, 075 y 135, 749

Igualmente, para el 2019, mediante la Resolución 749 se volvió a modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales adicionando la formación de postgrado para los cargos de Subdirectores, Jefe de Oficina Asesoras y Asesores del Instituto.

15. Prospectiva organizacional.

A continuación, se realizará una análisis y revisión de la perspectiva institucional a través de diversos entornos que revisan tanto las condiciones externas como internas que impactan los servicios institucionales.

Sobre éstas se destaca que incorporan además de datos y cifras de fuentes institucionales y externas que documentan el estado actual en lo local, distrital y nacional de los fenómenos y grupos poblacionales sujetos de atención, se inventarían pormenorizadamente las debilidades, amenazas y brechas detectadas en ejercicios de planeación y revisión estratégica institucional como se muestra a continuación:

15.1. Entorno general.

A continuación, se analizarán diversos factores de carácter externos que en el escenario actual y futuro cuya incidencia escapa del ámbito de control del IDIPRON. Estos, en general derivados de ambientes internacionales, nacionales y distritales.

Al respecto, partiendo de los análisis de brechas institucionales (IDIPRON, 2020), se destacan aspectos que requieren atención e interpretación en la adaptación institucional como:

- Incremento de la población no acompañada, principalmente de niños, niñas y adolescentes como resultado de diversas dinámicas territoriales que incluyen la informalidad laboral y cierres parciales de la educación en su modalidad de presencialidad.

- Aumento de las tasas de desempleo e informalidad, principalmente en madres cabeza de familia a nivel local como de desarrollo y analiza en el componente socioeconómico del presente capítulo.
- Profundización de la brecha y la inequidad social de los hogares de ingresos más bajos como producto de la afectación socioeconómica global.
- Reducción en la accesibilidad a la oferta de servicios públicos y privados como efectos de las restricciones parciales a la movilidad y el cierre de algunos establecimientos.
- Afectación de los índices de salud mental y proliferación de síntomas asociados a cuadros depresivos o de ansiedad como efecto del aislamiento, la pérdida de familiares y allegados o variación de las condiciones socioeconómicas de la población.
- Manifestaciones de conductas estigmatizantes o xenófobas contra grupos poblacionales en vulnerables o en riesgo social.

Estas circunstancias enunciadas al igual que otras más del panorama global serán detalladas y sustentadas en los contextos que se desarrollan a continuación:

15.1. 2. Entorno político:

Desde el marco del Acuerdo 257 de 2006, el IDIPRON realiza su acción misional de forma articulada tanto sectorial, intersectorial y transversalmente con los diferentes actores, como metodología de gestión pública efectiva y orientada a la materialización de los derechos de todos los NNAJ en condición de calle o en riesgo de habitar la calle.

En el desarrollo del ejercicio de restablecimiento de derecho el IDIPRON dirige toda su capacidad institucional a la atención de los NNAJ en condición de calle o en riesgo de caer en calle y en fragilidad social de manera articulada, haciendo converger sectores y políticas públicas para satisfacer las necesidades de sus destinatarios. Es así como el Instituto para el logro de su misionalidad, trabaja interdisciplinaria e intersectorialmente desde el Modelo Pedagógico de atención en diferentes contextos de intervención, en los cuales atiende a NNAJ con diferentes vulnerabilidades.

En efecto, la acción misional del IDIPRON para el logro del restablecimiento de derechos conlleva a la implementación de estrategias transversales a diferentes políticas públicas¹ y al trabajo intersectorial como veremos a continuación:

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
Integración Social	Política Pública Distrital para el Fenómeno de la Habitabilidad en Calle 2015-2025.	Decreto 560 de 2015	“Resignificar el Fenómeno de la Habitabilidad en Calle en Bogotá, por medio de la implementación de acciones estratégicas integrales, diferenciales, territoriales y transectoriales, orientadas al mejoramiento de la convivencia ciudadana y la dignificación de los CHC en el marco de la promoción, protección, restablecimiento y garantía de sus Derechos, que contribuyan a su inclusión social, económica, política y cultural, así como a la protección integral de las poblaciones en	Implementación	Comité Operativo para el Fenómeno de Habitabilidad en Calle

¹ Fuente: Secretaría Distrital de Planeación

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			riesgo de habitar la calle".		
Integración Social	Política Pública de Infancia y Adolescencia de Bogotá D.C. 2011- 2021	Decreto 520 de 2011	Lograr que los niños y niñas desde la primera infancia hasta la adolescencia en Bogotá desarrollen sus potencialidades, capacidades y oportunidades, en ejercicio de sus derechos.	Implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Comité Operativo Distrital de Infancia y Adolescencia CODIA - Comités Operativos Locales COLIA - Mesa de Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de trabajadores - Mesa Distrital de Protección a los derechos de los niños, niñas y adolescentes víctimas y afectados por el conflicto armado - Mesa de trabajo de Identidad de Género y Orientación Sexual para Primera infancia y Adolescencia
Integración Social	Política Pública de Juventud para Bogotá D.C. 2018-2030	N/D	N/D	Formulación	<ul style="list-style-type: none"> Comité Operativo de Juventud Mesa de Trabajo de Juventud Consejos Locales de Juventud

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
					Sistema Distrital de Juventud
Gobierno	Política Pública para los pueblos indígenas de Bogotá D.C 2011-2020	Decreto 543 de 2011	Garantizar, proteger y restituir los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas en Bogotá, mediante la adecuación institucional y la generación de condiciones para el fortalecimiento de la diversidad cultural, social, política y económica y el mejoramiento de sus condiciones de vida, bajo el principio del Buen Vivir.	Implementación	Consejo Consultivo y de Concertación para los Pueblos Indígenas en Bogotá D.C.
Gobierno	Política Pública Distrital para el Reconocimiento de la Diversidad Cultural y la Garantía de los Derechos de los Afrodescendientes. 2011-2020	Decreto 151 de 2008 Decreto 403 DE 2008 Acuerdo 175 de 2005	Mejorar la calidad de vida de la población afrodescendiente mediante la ejecución de acciones afirmativas de inclusión, con fundamento en los criterios concertados de	Implementación	Consejo Distrital y los Consejos Locales de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palanqueras

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			razonabilidad histórica y gradualidad para la aplicación del sistema de trato preferencial y del sistema de cuotas.		
Integración Social	Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C. 2011-2025.	Decreto 545 DE 2011	Promover la transformación de patrones culturales hegemónicos y excluyentes a través del reconocimiento de la diversidad de estructuras, arreglos, formas, relaciones, roles y subjetividades familiares, para la garantía de los derechos de las familias del Distrito.	Implementación	Comité Operativo para las Familias
POLÍTICAS SECTORIALES					
Mujeres	Política Pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital	Decreto 166 de 2010 Acuerdo 584 de 2015	Reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las	Reformulación / Agenda Pública	Comisión Intersectorial de Mujeres

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLÍTICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el Distrito Capital.		
Cultura	Política Pública de Deporte, Recreación, Actividad Física, Parques y Escenarios para Bogotá.	Decreto 229 de 2015	Garantizar el goce efectivo, gradual y progresivo de los derechos a la recreación, el deporte, la actividad física y al disfrute de los parques y escenarios para los habitantes del D.C.	Implementación	N/D
Gobierno	Política Pública Integral de Derechos Humanos	N/D	El objetivo de la Política Pública es convertirse en una política amplia e incluyente que logre	Formulación	N/D

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			transversalizar planes, programas y proyectos de todos los sectores para la incorporación y garantía de los derechos humanos en el Distrito Capital.		
Salud	Política de salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de Bogotá.	Resolución 1312 de 2011	La política de salud y calidad de vida para los trabajadores y trabajadoras de Bogotá D.C. tiene como objetivo general promover condiciones de salud, trabajo y vida de los trabajadores y trabajadoras, sus familias y su entorno, teniendo en cuenta las diferencias de la población en Bogotá D.C.	Revisión	N/D
Gobierno	Política Pública de Participación Incidente para el Distrito Capital	Decreto 503 de 2011	Promover, concertar y fortalecer los procesos de construcción democrática de lo público, creando	Revisión	Comisión Intersectorial de Participación

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			las condiciones que permitan reconocer y garantizar el derecho a la participación incidente de la ciudadanía y sus organizaciones en los procesos de formulación, decisión, ejecución, seguimiento, evaluación y control social de las políticas públicas, Plan Distrital de Desarrollo, Planes Locales de Desarrollo y Plan de Ordenamiento Territorial.		
Desarrollo Económico	Política Pública de Seguridad Alimentaria y Nutricional para Bogotá, Distrito Capital.	Decreto 508 de 2007 Acuerdo 186 de 2005	El objetivo general de la política es garantizar de manera progresiva, estable y sostenible las condiciones necesarias para la seguridad alimentaria y nutricional de la	Formulación	Comisión Intersectorial para la Seguridad Alimentaria y Nutricional del Distrito Capital.

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			población del Distrito Capital, en perspectiva de ciudad-región.		
Desarrollo Económico	Política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C	Decreto 380 de 2015	Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas.	Implementación	Comisión Intersectorial de generación de empleo, ingresos y oportunidades económicas del D.C
Seguridad	Política Pública de Prevención y Atención del Consumo y la Prevención de la Vinculación a la Oferta de Sustancias Psicoactivas en Bogotá, D.C 2011- 2021	Decreto 691 de 2011	Establecer las directrices para el abordaje integral, articulado y continuo del fenómeno del consumo y la prevención de la vinculación a la oferta de sustancias psicoactivas, reconociendo las múltiples	Implementación	Consejo Distrital de Estupefacientes

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			manifestaciones del fenómeno y la diversidad poblacional y cultural que caracteriza al Distrito Capital.		
Ambiente	Política Pública Distrital de Educación Ambiental	Decreto 675 de 2011	El objetivo general de la Política Pública Distrital de Educación Ambiental es consolidar una ética ambiental en el Distrito Capital, que coadyuve a la mejora de las condiciones ambientales de la ciudad, y que redunde, por lo tanto, en la calidad de vida de quienes transitan, disfrutan y habitan en ella	Implementación	Comisión Intersectorial de Educación Ambiental –CIDEA del Distrito Capital
Gestión Pública	Política Pública de gestión integral del Talento Humano	N/D	Desarrollar tres ejes: un Mejor Servicio a la Ciudadanía a partir de la Gestión Integral del Talento Humano del Distrito, un	Agenda Pública	N/D

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			trabajo digno y decente con las personas vinculas al Distrito y la confianza entre la Ciudadanía y los Servidores Públicos del Distrito.		
Gestión Pública	Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía en la ciudad de Bogotá D.C	Decreto 197 de 2014	La Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía PPDSC tiene como objetivo garantizar el derecho de la ciudadanía a una vida digna, aportar en la superación de las necesidades sociales, la discriminación y la segregación como factores esenciales de la pobreza y desarrollar atributos del servicio como: recibir de las entidades públicas distritales un servicio digno, efectivo, de	Implementación	Comité Financiero de la Comisión Intersectorial de Servicio al Ciudadano

POLÍTICAS POBLACIONALES					
SECTOR	POLITICA	NORMA	OBJETIVO	ETAPA	COORDINACIÓN
			calidad, oportuno, cálido y confiable, bajo los principios de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, que permita satisfacer sus necesidades y mejorar la calidad de vida.		
Gestión Pública	Política Pública de transparencia, integridad y no tolerancia con la corrupción en Bogotá	CONPES DC 01 / 2018	La presente política propone generar cambios culturales sostenibles, en la ciudadanía y las instituciones, orientados a desarrollar comportamientos tendientes al cuidado y la gestión íntegra y transparente de lo público, para prevenir y sancionar la corrupción.	Adoptada	N/D

Bajo este contexto de intersectorialidad y articulación, el IDIPRON, adelanta sus funciones, políticas, planes y programas orientado por las directrices y políticas establecidas por la Secretaría Distrital de Integración Social y en cumplimiento de los compromisos del Plan de Desarrollo.

Por otra parte, históricamente, el Instituto se ha encargado exclusivamente de promover la protección integral de NNAJ en situación de vida de y en riesgo de habitar la calle, en edades entre los 6 y los 28 años a través de un proyecto pedagógico para la inclusión en el marco de un profundo respeto por su libertad e individualidad, logrando definir un proyecto de vida que les permitiera incluirse satisfactoriamente en la sociedad.

Sobre este contexto es fundamental detallar que a nivel de retos el DIPRON deberá a través del modelo pedagógico Institucional:

- Atender eficientemente las dinámicas de calle y trabajar por el goce pleno de derechos de la Niñez, Adolescencia y Juventud en situación de vida en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social.
- Desarrollar las capacidades de la Niñez, Adolescencia y Juventud para que se reconozcan como sujetos transformadores y ciudadanos que ejercen sus derechos y deberes para alcanzar una vida digna y feliz.
- Aportar desde la oferta institucional al logro de ciudad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular aquellos asociados con reducción de la pobreza, salud, educación y generación de oportunidades para los más vulnerables.
- Incorporar modelos de operación y servicios que se orienten a la Gestión Pública por Resultados o Productos mediante la cual se garantice la medición e impacto de los recursos y gestiones desplegadas.
- Mejora en todos los componentes e indicadores relacionados con el índice de Eficiencia Administrativa de modo que el actuar institucional se ubique en los óptimos estándares que demanda la función pública.
- Armonizar las capacidades y servicios institucionales a los requerimientos y demandas de la ciudad para garantizar una adecuada atención y cobertura de lo establecido en las Políticas Públicas Distritales.

15.1. 3. Entorno económico:

Ahora bien, en materia económica Bogotá es una ciudad que, por sus características en tamaño y diversidad, requiere la realización de inversiones continuas en materia de salud, educación seguridad entre otros, lo que demanda por parte de los administradores de la ciudad una planeación y ejecución de los recursos de manera eficiente y eficaz que traiga como resultados una ciudad sana en sus finanzas.

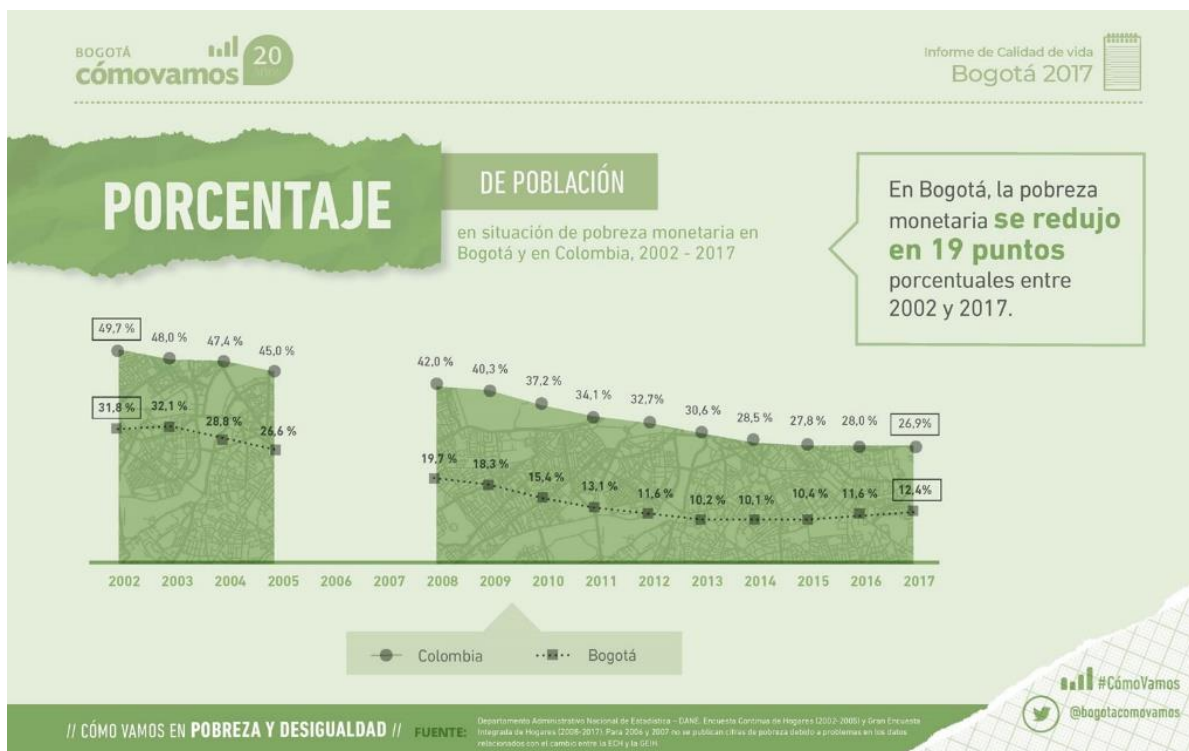
En este orden se abordará el avance-ciudad desde las siguientes perspectivas

- índice de pobreza multidimensional.
- Plan Distrital de desarrollo
- Estado financiero de la ciudad.

15.1.3.1. Análisis Índice de pobreza multidimensional:

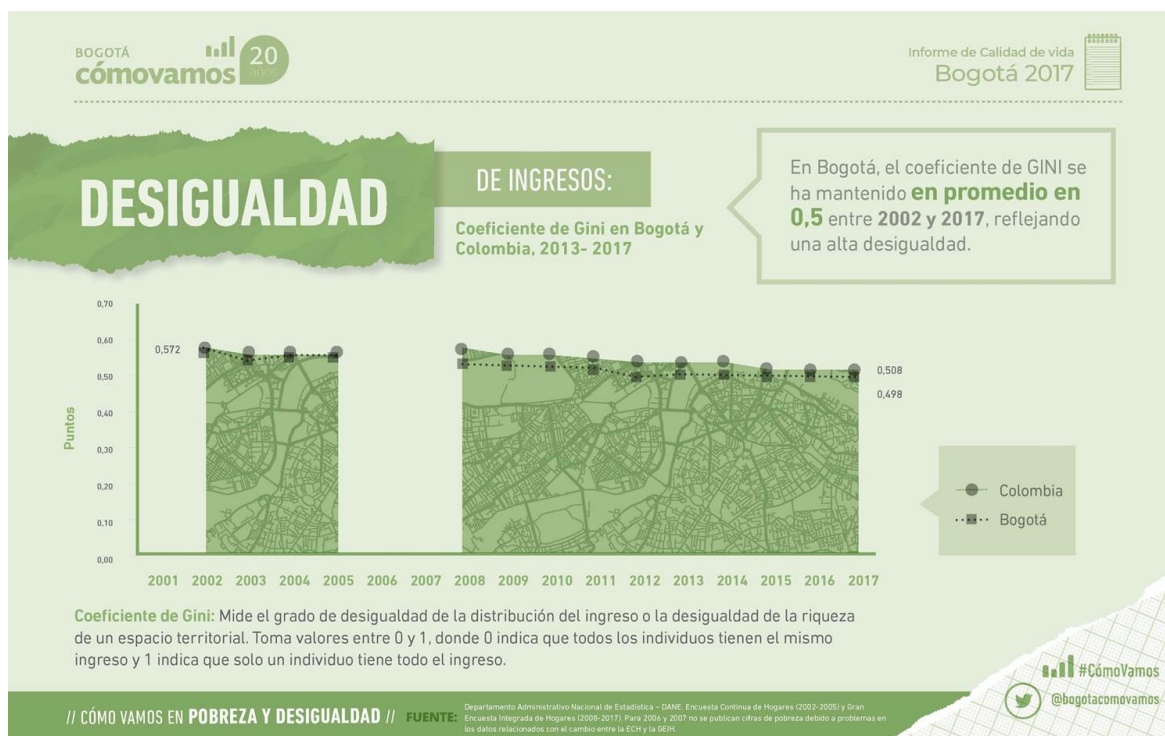
Entender el entorno económico desde una mirada transversal permite comprender que su impacto trasciende a los elementos propios del acceso monetario del presupuesto o de la inversión en materia de recursos físicos de infraestructura o humanos, sino que se traduce en el bienestar de quienes pueden realizar el uso y goce de esos recursos.

Así las cosas, la ejecución de buenas prácticas en materia económica desde la administración de la ciudad reflejan por un lado el desempeño favorable de indicadores como el de índice de Pobreza Multidimensional que para el periodo 2016-2018, presentaron una reducción de 1.6 puntos porcentuales pero también se ve reflejado en aspectos como la percepción sobre el nivel de vida actual del hogar, con respecto al de hace 5 años, donde un 54.8 % de los jefes de hogar o conyugues manifiesta que ha mejorado, el 38,6 % dice que sigue igual y el 6,6 % que ha empeorado en relación con hace 5 años. (*Bogotá Cómo Vamos, Informe de Calidad de Vida en Bogotá, Gestión y Finanzas Públicas, 2019*) tomado de *Portal Bogotá Cómo Vamos*



Fuente: Portal Bogotá Cómo Vamos

Sin embargo y como ya se ha planteado el entorno económico arroja muchos más datos que lo asociados a variables de tipo macroeconómicas pues muestran que adyacentes a estos resultados favorables que ha presentado la ciudad el impacto del mismo no conlleva a una distribución equitativa de los beneficios de tales mejoras, al respecto por ejemplo se tiene que aunque la adquisición monetaria tuvo un notorio progreso este no es equitativo entre hombres y mujeres pues tal como se muestra la pobreza multidimensional de los hogares con mujeres cabeza de hogar es de 7.5% mientras que en hogares hombres cabeza hogar es de 2.6 % en los datos de (*Bogotá Cómo Vamos, Informe de Calidad de Vida en Bogotá, Gestión y Finanzas Públicas, 2019*) tomado de Portal Bogotá Cómo Vamos.



Fuente: Portal Bogotá Cómo Vamos

Este aspecto como factor de análisis muestra que el entorno económico es una variable a considerar en la re organización estructural funcional y estratégica de las entidades no solo por su incidencia e impacto en el factor económico y presupuestal dentro de la misión propia de la Entidad sino que permite identificar de manera objetiva los grupos poblacionales que mayor atención demandan a la hora del planteamiento de políticas estrategias y acciones, de este modo la intervención que se realice a estos grupos que presentan mayor inequidad y vulnerabilidad impactaran en el cierre de brechas económicas políticas y sociales, en resumidas cuentas un impacto integral en la calidad y bienestar personal de la población objetivo

15.1.3. 2. Plan Distrital de Desarrollo: Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI.

Según los avances globales reportados por la Secretaría Distrital de Planeación para el año 2018, se obtuvo un avance general del 57.8% en los compromisos de todos los pilares y ejes programáticos planteados, ahora bien, de manera más puntual los pilares de calidad de vida, democracia urbana y construcción de comunidad y cultura ciudadana alcanza porcentajes de 68.5, 40.2 y 66.5 respectivamente.

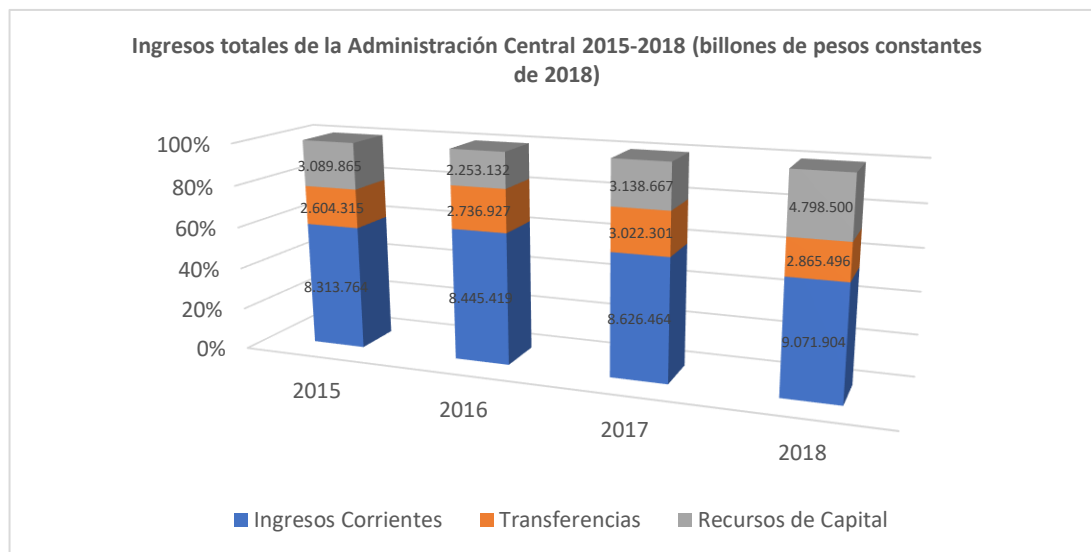
En referencia al análisis del avance de los ejes transversales del PDD se dieron los siguientes resultados: desarrollo económico basado en el conocimiento, 78,5%, gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia 64,6%, nuevo ordenamiento territorial 63,8%, y finalmente el eje de sostenibilidad ambiental basada en la eficiencia energética alcanza un porcentaje de 56,5%.

Así las cosas y producto de los resultados obtenidos en la medición de avances en el PDD se logra establecer que las acciones realizadas frente a los compromisos relacionados con los pilares de calidad de vida han sido lo que han presentado mayores resultado al cierre el año 2018, y en referencia a los ejes y transversales claramente el mayor avance se concentra en el desarrollo económico basado en conocimiento ,el cual permite distinguir una oportunidad tanto para las entidades como para la población objetivo en la medida que se logre articular estrategias enfocadas a la gestión del conocimiento que superen el aspecto netamente formativo y sea usado como mecanismo de desarrollo y crecimiento económico

15.1.3.3. Estado financiero

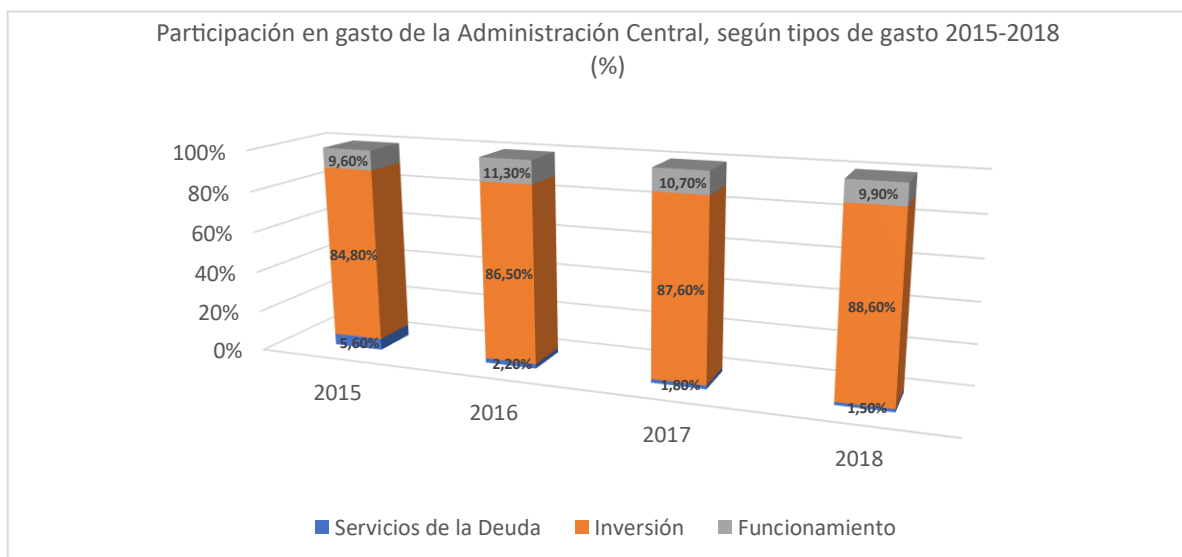
Los resultados del crecimiento de los ingresos sumado a las decisiones tomadas en materia de gastos son las dos variables que de manera superficial permiten identificar el estado financiero de la ciudad.

En este sentido y según los datos reportados el Informe de Calidad de Vida en Bogotá, Gestión y Finanzas Públicas, 2019 tomado de la Secretaría Distrital de Planeación en el periodo comprendido entre el 2015 y 2018 se presentó un crecimiento promedio de los ingresos del 5.5%,



Fuente: Secretaría Distrital de Planeación

Ahora en referencia a los gastos que habrá de saberse son de tres tipos; de funcionamiento referidos a los usados para la operatividad normal de las entidades, los de inversión orientados a programas sociales, infraestructura entre otros y los de servicio de la deuda asociados a los montos de capital o intereses asociados a deudas por préstamos u otros conceptos con entidades externas. Se tiene que del presupuesto el 86.6 % está orientado a los gastos de inversión, el 9.9% a los gastos de funcionamiento y el 1.5% al servicio de la deuda, según lo reportado por la Secretaría Distrital de Planeación.



Fuente: Secretaría Distrital de Planeación

Esto a modo general permite concluir por un lado que se han realizado esfuerzos por mejorar el recaudo ya sea por la vía tributaria o no de dineros que permiten a la ciudad incrementar sus ingresos, pero también que la administración distrital ha enfocado el gasto en la inversión, ya sea social o de infraestructura cuya tasa de retorno se verá reflejado en condiciones de Bienestar y calidad de vida para sus ciudadanos. De otra parte, contar con unos mayores ingresos le permite a la ciudad robustecer su musculo financiero y de este modo auto financiar sus proyectos de manera autónoma reduciendo la dependencia económica del gobierno nacional y generando cada vez más un sistema financiero capaz de apoyar los proyectos y planes de la ciudad garantizando la sostenibilidad de estos.

15.1. 4. Entorno social y cultural:

El centro del quehacer de la gestión pública y la política social es mejorar la calidad de vida y bienestar de la ciudadanía, para hacer de los territorios que habitan espacios de desarrollo y felicidad, donde en igualdad de condiciones se tenga acceso a las oportunidades, para elegir de forma autónoma y con libertad los proyectos de vida. Ahora bien, desde el punto de vista poblacional, la política social de la ciudad se ha orientado al desarrollo de capacidades y la generación de condiciones óptimas para el acceso equitativo a oportunidades de los más vulnerables. Las gestiones de las últimas administraciones han buscado posibilitar proyectos de vida de la ciudadanía, aumentado el bienestar, la calidad de vida, y el disfrute de sus derechos y libertades en los siguientes Sectores Distritales:

15.1.4.1. Análisis del Desarrollo Económico.

a. Percepción de la pobreza

Aunque la pobreza es una variable de medición del avance socioeconómico de los países y las personas y se ha abordado de manera multifactorial a modo de obtener datos cuantitativos, no desconoce que el auto concepto que cada persona le atribuye a esta desde su percepción carezca de valor, pues finalmente aunque ciertas condiciones como el poder adquisitivo, la satisfacción de necesidades básicas entre otras sean aspectos medibles y puedan ser plenamente identificables, otros factores como la cultura y el entorno donde se da pleno desarrollo personal también son condicionantes en la autoconcepción que tiene el individuo acerca de su propia condición lo que posibilita un análisis y una discusión más profunda a cerca de la pobreza.

Al respecto y conforme a los datos obtenidos de la encuesta multipropósito 2017, (Tomado de), ante la pregunta, cuál es la percepción de su nivel de vida los resultados fueron los siguientes: 54,8% contestó que mejoró, el 38,6% respondió que igual y el 6,62% considera que empeoró. Con referencia los datos obtenidos en 2014 no se da una diferencia significativa excepto en aquellos que consideran que su calidad de vida empeoro pues dicha percepción paso de 7.9 % en 2014 a 6,62% en 2017.

Localidad	2014			2017		
	Mejor	Igual	Peor	Mejor	Igual	Peor
Usaquén	57,8	37,7	4,5	50,7	42,0	7,2
Chapinero	46,1	45,9	8,0	47,5	47,1	5,4
Santa Fe	48,1	42,0	10,0	46,5	44,2	9,3
San Cristóbal	52,8	36,9	10,4	51,2	41,9	7,0
Usme	52,8	37,6	9,6	55,7	39,2	5,1
Tunjuelito	58,6	32,4	9,0	61,0	31,4	7,6
Bosa	51,0	37,6	11,4	60,7	33,0	6,2
Kennedy	54,4	39,7	5,9	59,2	35,6	5,2
Fontibón	64,1	30,1	5,8	55,6	38,9	5,5
Engativá	53,5	35,7	10,8	55,1	37,4	7,4
Suba	59,3	32,5	8,2	53,0	39,8	7,3
Barrios Unidos	48,9	43,5	7,6	48,6	43,8	7,5
Teusaquillo	50,3	41,5	8,2	60,3	34,2	5,5
Los Mártires	33,6	57,1	9,3	47,8	44,3	7,9
Antonio Nariño	54,6	37,8	7,6	46,2	46,7	7,1
Puente Aranda	54,0	39,8	6,2	55,6	37,8	6,6
La Candelaria	48,8	41,1	10,1	43,1	47,9	9,1
Rafael Uribe Uribe	58,5	32,8	8,7	52,9	40,4	6,7
Ciudad Bolívar	53,6	41,9	4,5	54,9	38,5	6,6
Sumapaz	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Bogotá	54,7	37,4	7,9	54,8	38,6	6,6

Fuente: Secretaría Distrital del Planeación -SDP, Encuesta Multipropósito EM 2017

Ahora bien, en un análisis por territorio, las localidades de Tunjuelito Bosa Kennedy y presentan los datos más altos referidos a la condición de mejora de su calidad de vida, además estas cifras se mantienen o incrementan los datos obtenidos en los años 2014 y 2017, de otra parte, las localidades en donde se considera una desmejora en la calidad de vida son Usaquén pasando de 4.7% a 7.2% y Ciudad Bolívar de 4.5% a 6.6%

b. Pobreza multidimensional

Por su naturaleza compleja la pobreza es analizada desde diferentes dimensiones, para poder comprender desde un índice estadístico la situación de las personas por países, en el caso particular el índice de pobreza multifuncional está compuesto por cinco dimensiones (condiciones educativas del hogar, condiciones de la niñez y la juventud, salud, trabajo, y acceso a los servicios públicos domiciliarios y condiciones de la vivienda) y a partir de estas dimensiones se construyeron 15 indicadores, estableciéndose entonces que como mínimo los hogares deben tener acceso al menos al el 77% de los indicadores para no considerarse en pobreza.

Así las cosas y conforme a los datos del 2017 en Bogotá las localidades más afectadas dentro de la pobreza multidimensional son Usme con 10.9 %, Ciudad Bolívar con 8.9 y santa fe con 7.8 del otro lado las personas menos afectadas se encuentran en las localidades de Chapinero, Teusaquillo y Barrios unidos con 0.6%, 2.2% y 2.4% respectivamente.

Localidad	Educación	Niñez y Juventud	Trabajo	Salud	Vivienda	Total
Usaquén	9,2	18,8	13,3	43,5	2,1	2,6
Chapinero	5,7	13,4	8,5	42,3	3,8	2,2
Santa Fe	29,8	19,7	15,3	65,7	6,4	7,8
San Cristóbal	36,1	29,3	15,8	66,2	7,7	6,8
Usme	42,6	35,1	17,4	70,1	7,2	10,9
Tunjuelito	27,1	25,1	16,1	65,1	5,8	4,8
Bosa	33,7	32,3	18,1	63,7	4,7	6,6
Kennedy	23,2	27,2	15,3	60,0	3,6	5,3
Fontibón	14,3	22,9	13,0	49,5	2,8	3,2
Engativá	15,3	23,7	15,9	51,5	2,9	2,7
Suba	16,2	26,0	13,1	49,9	4,0	3,4
Barrios Unidos	11,8	14,9	10,8	53,2	2,7	2,4
Teusaquillo	3,4	15,1	8,2	38,5	1,1	0,6
Los Mártires	22,3	20,4	14,8	65,8	3,5	3,1
Antonio Nariño	14,8	25,2	22,2	64,8	2,9	2,6
Puente Aranda	16,9	19,6	14,8	61,0	1,9	2,7
La Candelaria	17,2	14,7	14,4	61,7	4,6	5,0
Rafael Uribe Uribe	32,6	27,4	13,8	68,4	6,3	5,0
Ciudad Bolívar	39,5	32,1	16,6	69,5	8,6	8,9
Bogotá	22,4	25,5	14,8	57,2	4,4	4,9

Fuente: Secretaría Distrital del Planeación -SDP, Encuesta Multipropósito EM 2017

En cuanto al análisis por dimensión de la pobreza para el caso de Bogotá conforme se ilustra en la siguiente grafica se concluye que las personas se ven más afectadas en la dimensión salud con un 57.2% seguida con bastante diferencia de la dimensión de condiciones de la niñez y la juventud con un 25.5% en contrapartida la menor afectación se encuentra en condiciones de

la vivienda (4.4%). En general la pobreza multidimensional en las personas habitantes de la ciudad de Bogotá para el 2017 fue de 4.9% considerándose este un puntaje bajo.

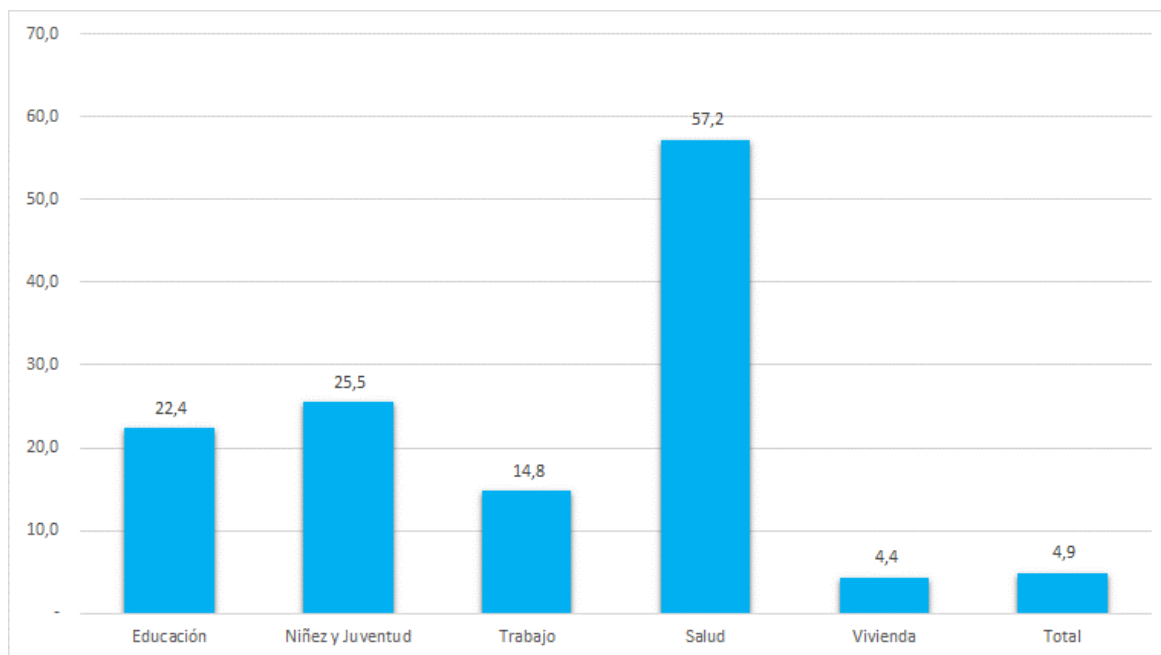


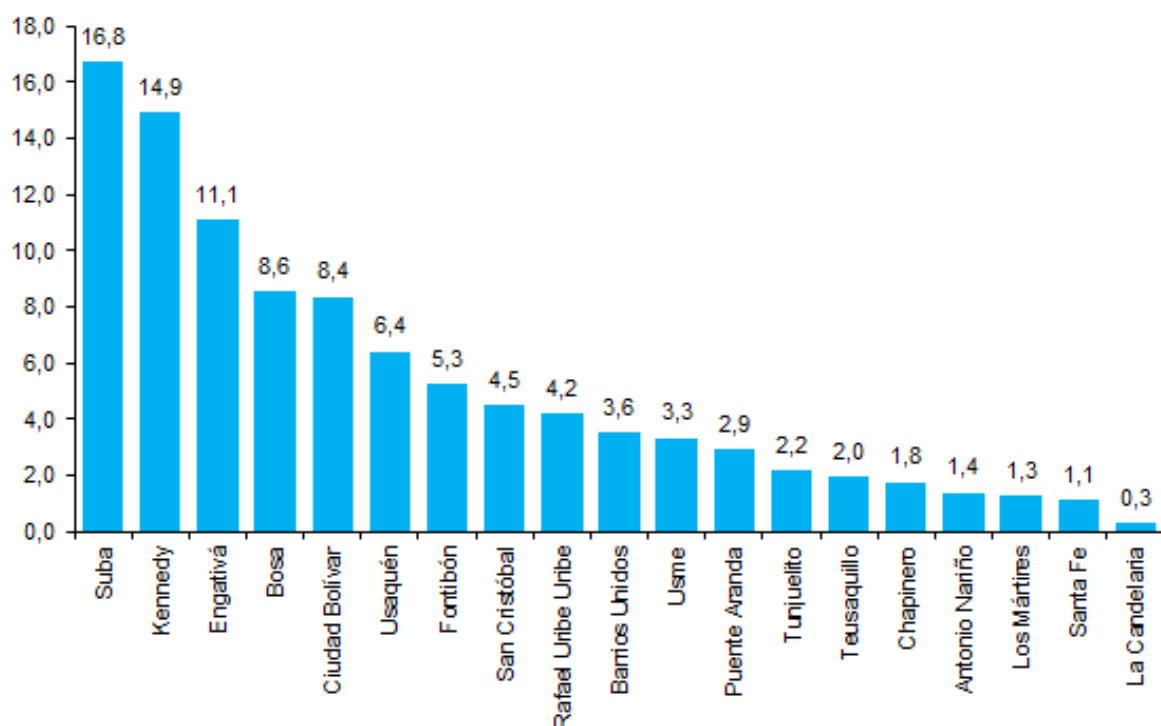
Gráfico. Bogotá. Pobreza multidimensional según dimensión 2017. Fuente: Secretaría Distrital del Planeación -SDP, Encuesta Multipropósito EM 2017

c. *Mercado laboral*

En esta se consideran principalmente los indicadores asociados Población en Edad de Trabajar (PET) categoría en el que se distinguen dos subgrupos: la Población Económicamente Activa (PEA) es decir las personas que trabajan o están buscando trabajo y las Personas Económicamente Inactivas (PAI). En el caso de Bogotá para el año 2017 las (PET) se encontraban alrededor de las 6.815.842 para el cierre del año 2020 la cifra registro un total de 6.942.943 personas. Respecto a las (PAI) para el año 2017 se encontraban en 4.608.768 (OJO) mientras que para el último trimestre del año 2020 de ubico en 4.649.999 (OJO) Secretaria Distrital de planeación, inventario de información en materia estadística sobre Bogotá abril de 2021.

Ahora bien, respecto a la distribución de las (PEA) por localidad se tiene que Las localidades con mayor PEA en la ciudad son Suba (16,5%), Kennedy (14,9%) y Engativá (11,1%), y las

que presentan menores índices de esta población son la Candelaria (0,3) Santa fe (1,1) y los mártires (1,3)



Gráfica 47. Bogotá D.C. Distribución de la población ocupada por localidad 2017 Fuente: Secretaría Distrital del Planeación -SDP, Encuesta Multipropósito EM 2017

<http://www.sdp.gov.co/gestion-estudios-estrategicos/informacion-cartografia-y-estadistica/repositorio-estadistico/mercado-laboral-bogota%5D>

15.1.4.2. Educación:

Este aspecto será abordado desde la oferta y la demanda educativa con la que cuenta la ciudad de Bogotá.

En referencia a la demanda efectiva de cupos para niñas niños y adolescentes entendidas esta como población que solicita un cupo escolar en el sistema administra por la secretaria de educación Distrital, estos datos se han recolectado bajo dos categorías, estudiantes antiguos que son los estudiantes matriculados que solicitan continuidad en el sector oficial y los

estudiantes nuevos que son los que requieren nuevos cupos: provenientes de otras entidades del sector no oficial.

Así las cosas, se tiene que para el periodo comprendido entre el 2015 al 2019, se presentó una disminución del 12, 4% (122.117) cupos lo que representa un promedio anual de 3.3% es decir 30.529

Año	Estudiantes antiguos	Estudiantes Nuevos			Total
		Inscritos	No inscritos	Total nuevos	
2015	794.625	107.753	81.575	189.328	983.953
2016	773.673	128.627	51.202	179.829	953.502
2017	727.450	84.235	68.645	152.880	880.330
2018	698.080	73.534	85.484	159.018	857.098
2019	678.794	84.176	98.866	183.042	861.836

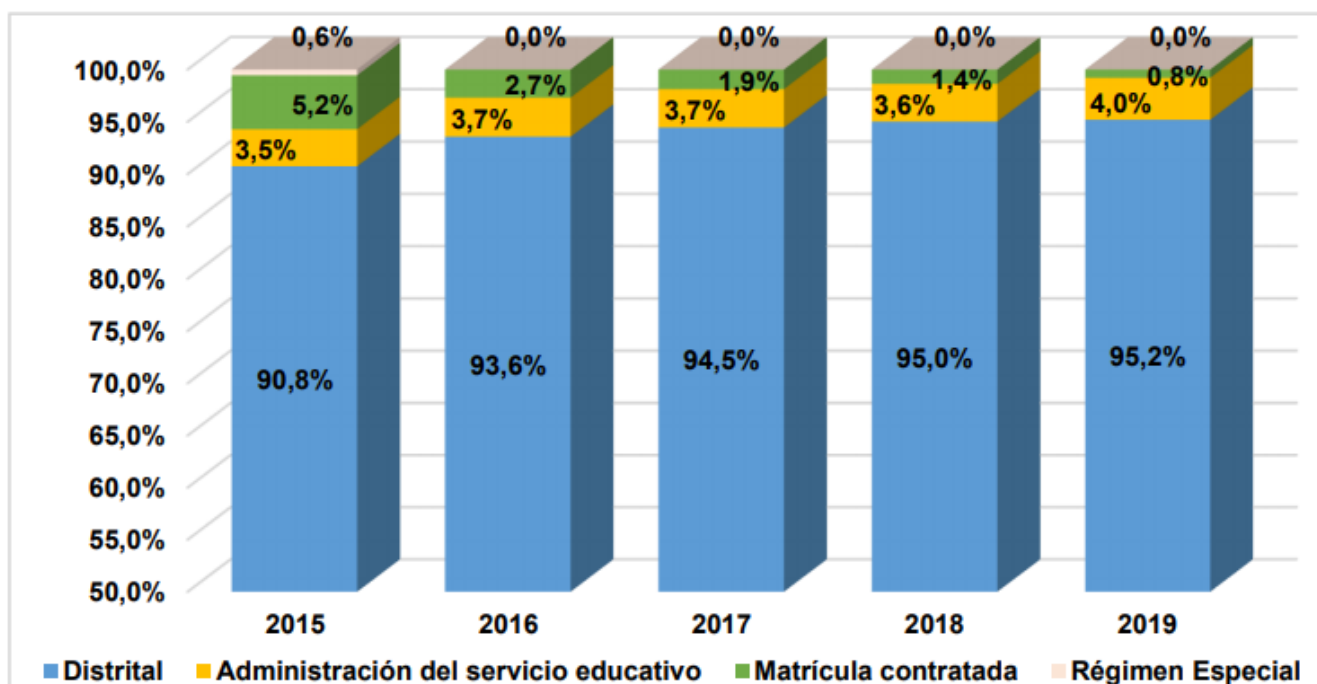
Ahora bien, desde el análisis local y conforme a la información suministrada por el informe de caracterización del sector educativo Bogotá 2020 la mayor demanda de cupos nuevos se presenta en las localidades de Kennedy, (15.4%), Bosa (12.8%) Ciudad Bolívar (11.9%) y Suba (11.9%) localidades que también se mantienen en referencia a la demanda de cupos antiguos.

Demanda educativa del sector oficial por localidad Bogotá 2015-2019.

Localidad	2015	2016	2017	2018	2019
Usaquén	38.104	29.465	27.475	26.972	27.257
Chapinero	4.055	3.963	3.375	3.199	3.241
Santa Fe	11.280	10.607	9.288	9.294	9.845
San Cristóbal	62.318	60.777	56.483	53.955	54.276
Usme	77.185	77.088	73.301	72.510	74.098
Tunjuelito	45.418	42.280	38.744	37.583	37.251
Bosa	127.534	128.053	118.473	115.346	114.865
Kennedy	137.811	135.756	125.844	122.766	123.972
Fontibón	28.737	28.105	25.618	26.832	27.508
Engativá	84.039	79.840	73.051	69.922	69.177
Suba	100.306	98.311	89.194	86.919	87.000
Barrios Unidos	17.762	16.077	14.446	13.517	13.469
Teusaquillo	5.423	4.645	4.018	3.905	3.686
Los Mártires	13.461	13.009	11.614	11.258	11.289
Antonio Nariño	12.349	13.533	12.153	11.973	11.326
Puente Aranda	30.375	29.428	27.276	25.995	25.990
La Candelaria	4.606	3.625	3.328	2.997	3.128
Rafael Uribe Uribe	72.000	69.055	64.511	61.795	61.588
Ciudad Bolívar	110.202	108.939	101.353	99.591	102.100
Sumapaz	988	946	785	769	770
Total	983.953	953.502	880.330	857.098	861.836

Para hacer frente a esta demanda Bogotá cuenta con una oferta en materia educativa que se da a través de 4 modalidades que a saber son Entidades educativas con administración del servicio, las cuales son construidas y dotadas por el Distrito, pero su administración recae en entidades sin ánimo de lucro que han mostrado experiencia e idoneidad en su manejo. Instituciones educativas privadas que realizan acuerdos con la secretaria de educación con el fin de garantizar el derecho a la educación de Niñas Niños y adolescentes, los de régimen especial que son colegio parcialmente financiados con recursos del Estado, pero no dentro del sector educación, finalmente los colegios Distritales cuya infraestructura, dotación, administración se regula directamente desde la Secretaria de Educación.

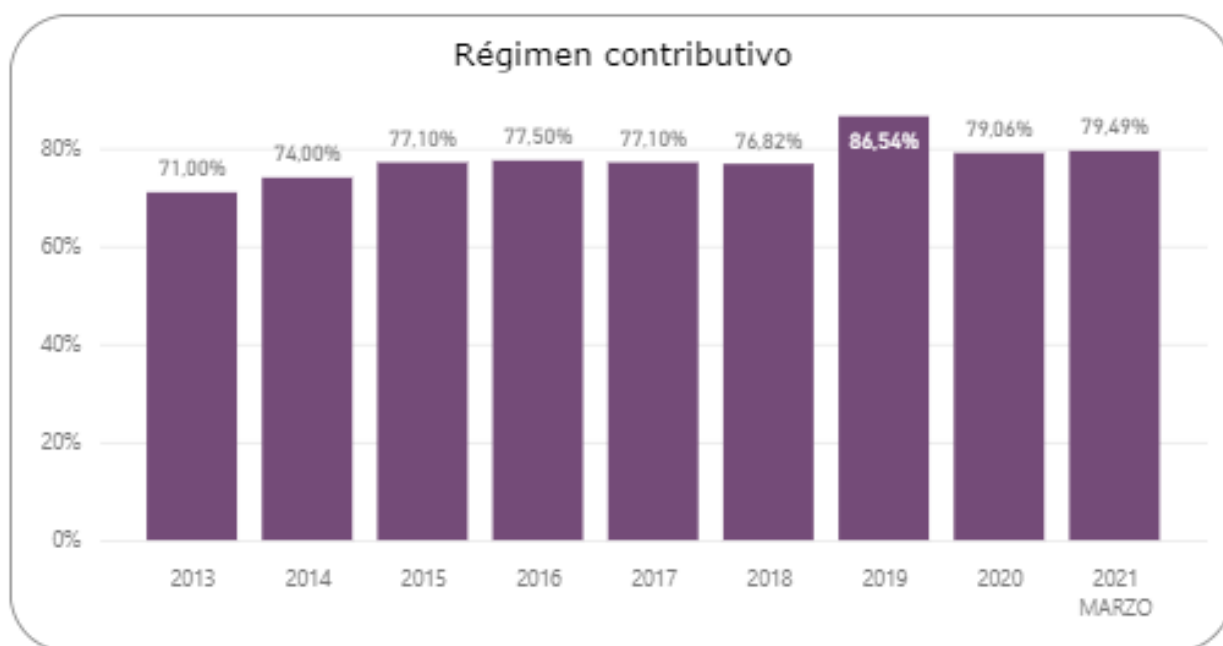
Teniendo de presente este contexto y tal como lo ilustra la gráfica siguiente tomada del informe de caracterización del sector educativo Bogotá 2020 se ha presentado en el quinquenio un aumento de la oferta educativa desde la modalidad distrital pasando de un 90.58% en 2015 a un 95.2% en 2019, de otra parte, la modalidad de matrícula contratada es la que más reducción a presentado pues en 2015 ocupaba el 5.2% de la oferta pasando a ocupar el 0.8% en 2019

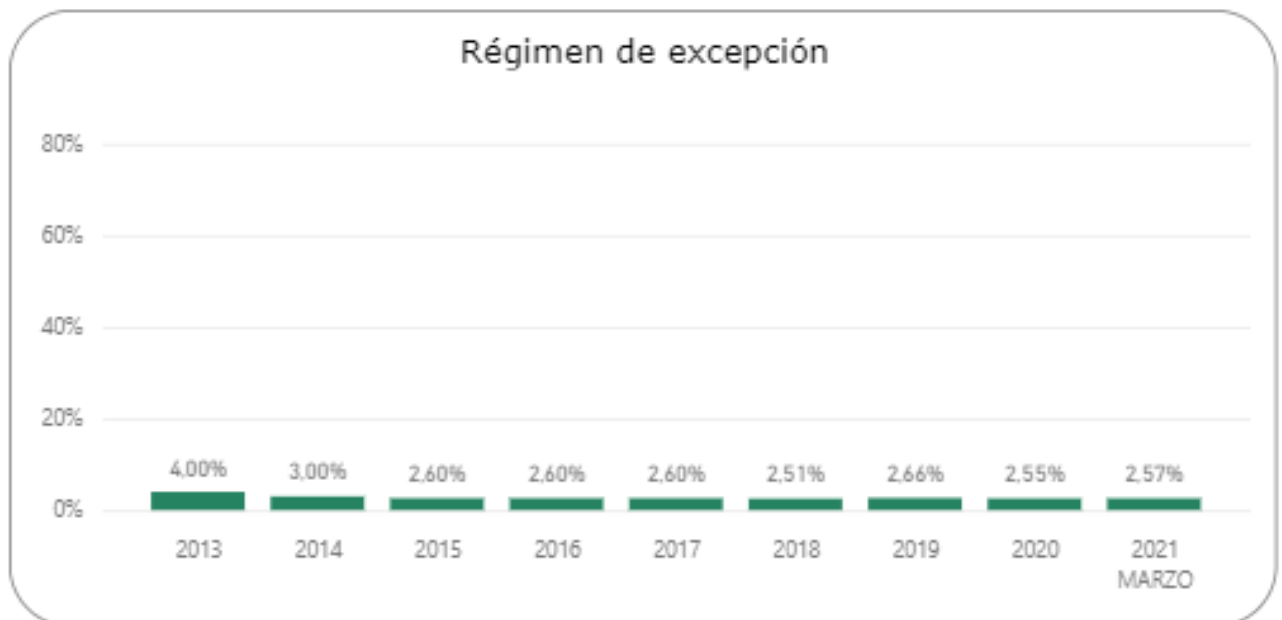
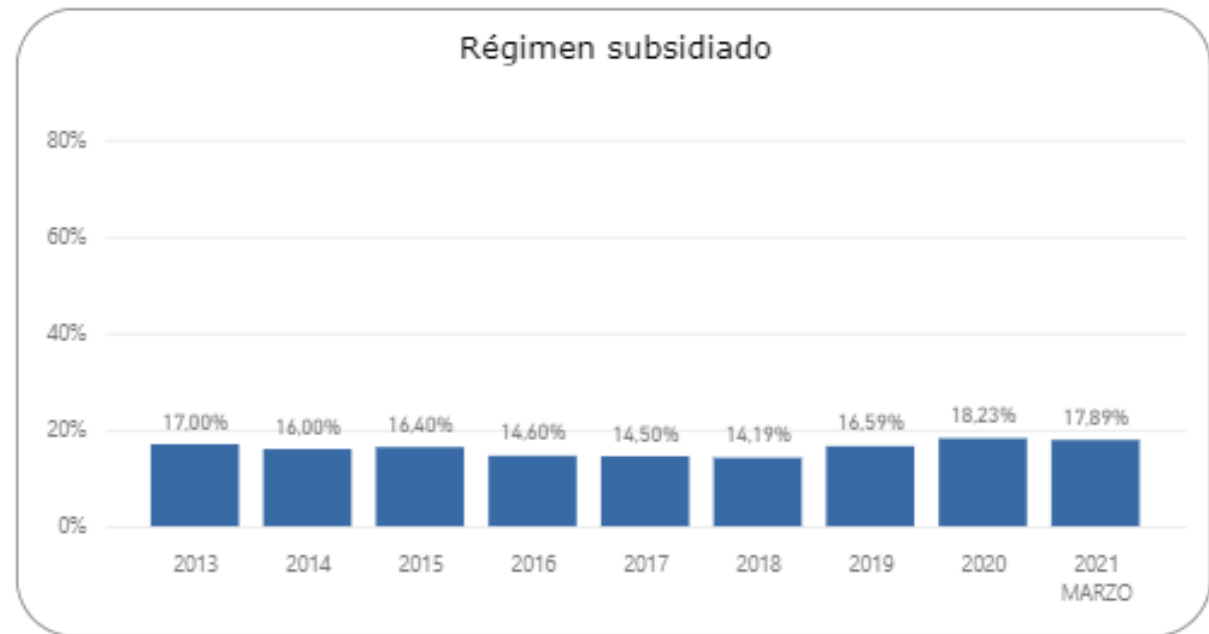


https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/2021-03/Caracterizacio%CC%81n%20del%20sector%20educativo%20de%20Bogota%CC%81%202019.pdf

15.1.4.3. Salud

En Bogotá el porcentaje de personas cubiertas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) a corte de marzo de 2021 según el observatorio de salud de Bogotá es del 99.8 % de la población, siendo el régimen contributivo el de mayor representación con el 79,49 % que corresponde a 6.443.708 número de afiliados, seguido del régimen subsidiado con 17.89% (1.449.820) afiliados y finalmente el régimen de excepción con una cobertura del 2,57 %. equivalente a 208.592 afiliados.





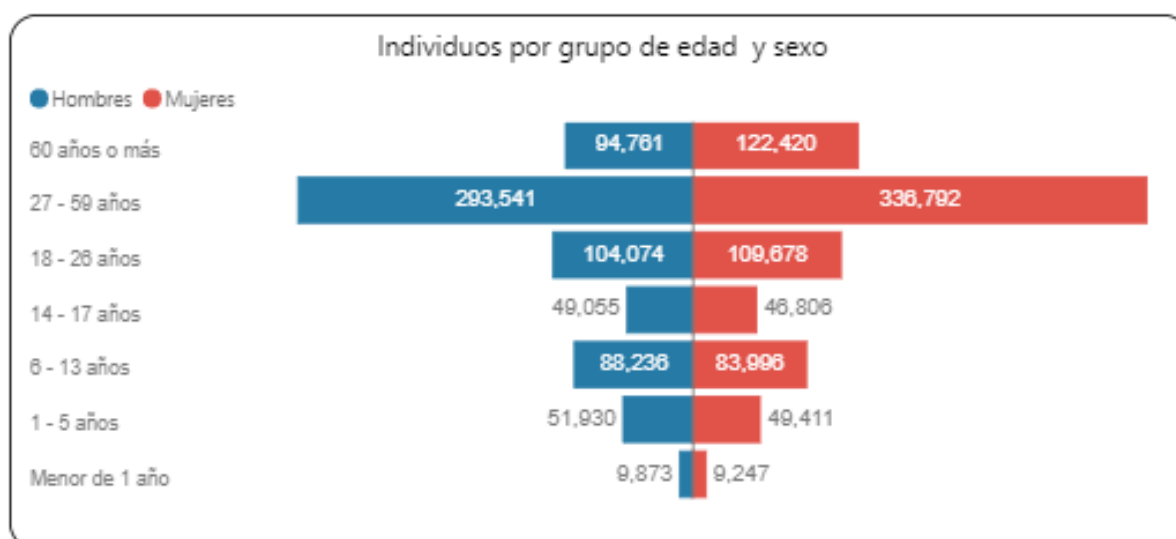
<https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/ofertas-de-servicios-de-salud/afiliacion-regimen/>

En cuanto a la cobertura se tiene que esta ha presentado mejoras significativas en los últimos años pues se pasó de tener un porcentaje del 7% de la población en el año 2013 al 0.05% para marzo de 2021.

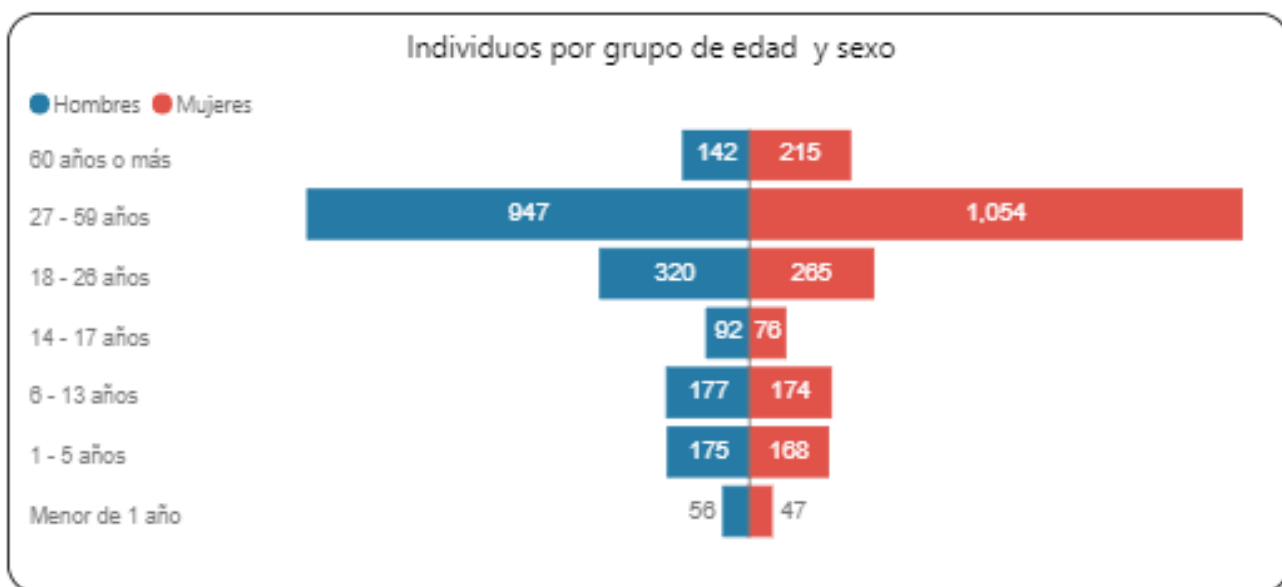
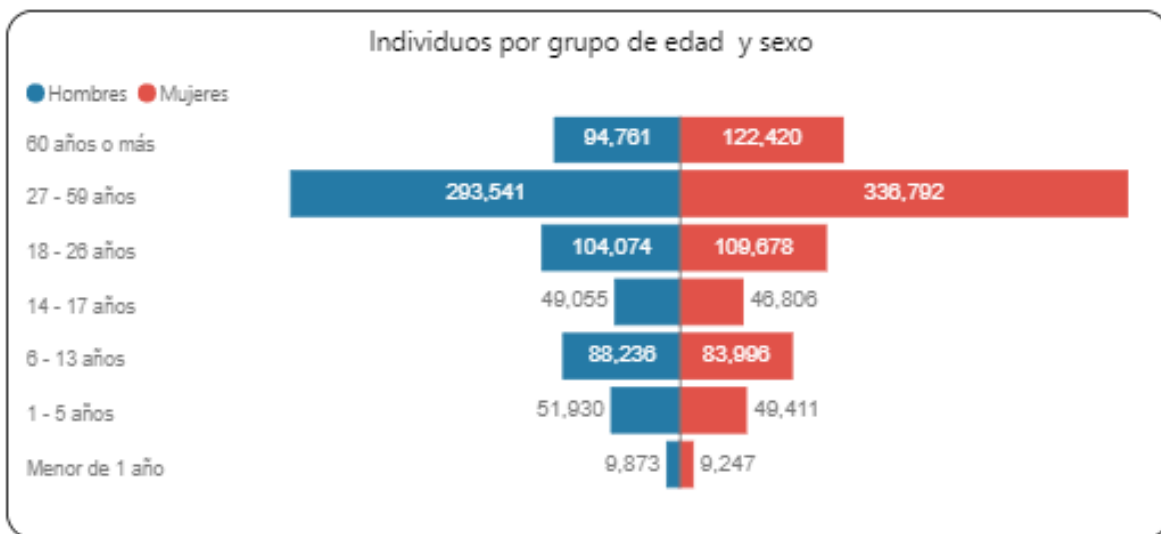


Este aseguramiento analizado por grupos de edad y sexo en el régimen subsidiado contributivo y en los no afiliados muestra que entre los 27 y 59 años está ubicado el grupo más representativo, de igual manera en lo referido al sexo las mujeres predominan tanto en la población afiliada ya sea en el régimen subsidiado (336.792), contributivo (1.647.361) o sin afiliación (1.059) respecto a los hombres donde se presentan cifras en el mismo orden de 293.541 en el régimen subsidiado 1.536.985 en el régimen contributivo y de 947 en los no afiliados

Régimen Subsidiado

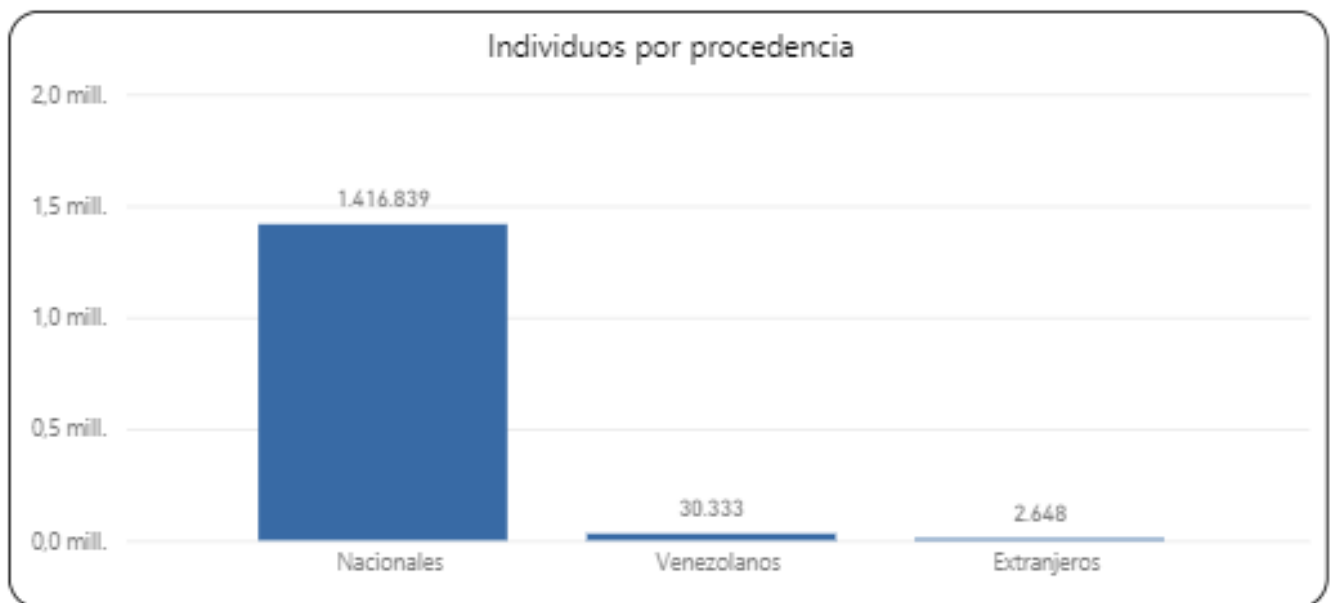


Régimen Contributivo

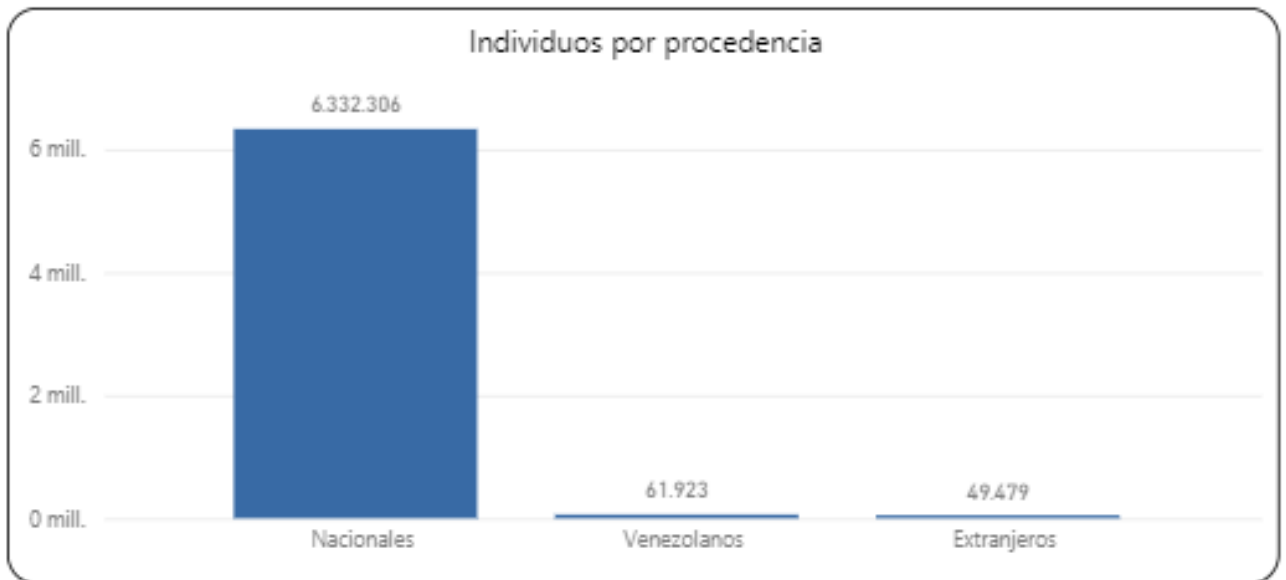


En cuanto a la procedencia de la población afiliada al régimen subsidiado 1.416.839 son Nacionales, 30.333 son de nacionalidad Venezolana y 2.648 de otras nacionalidades, para el caso del régimen Contributivo las afiliaciones están distribuidas así 6.332.306 para nacionales 61.923 para extranjeros Venezolanos y 49.479 para extranjeros con otras nacionalidades y finalmente para los no afiliados las cifras muestran que 2.092 pertenecen a Nacionales, 1.792 a población de nacionalidad Venezolana y 24 a población de otras nacionalidades, de lo cual se concluye que el porcentaje más alto por procedencia de la población afiliada y no afiliada como era de esperarse pertenece a la población Nacional seguida de la población de nacionalidad Venezolana que en el régimen contributivo duplica la cifra de afiliados respecto al régimen subsidiado.

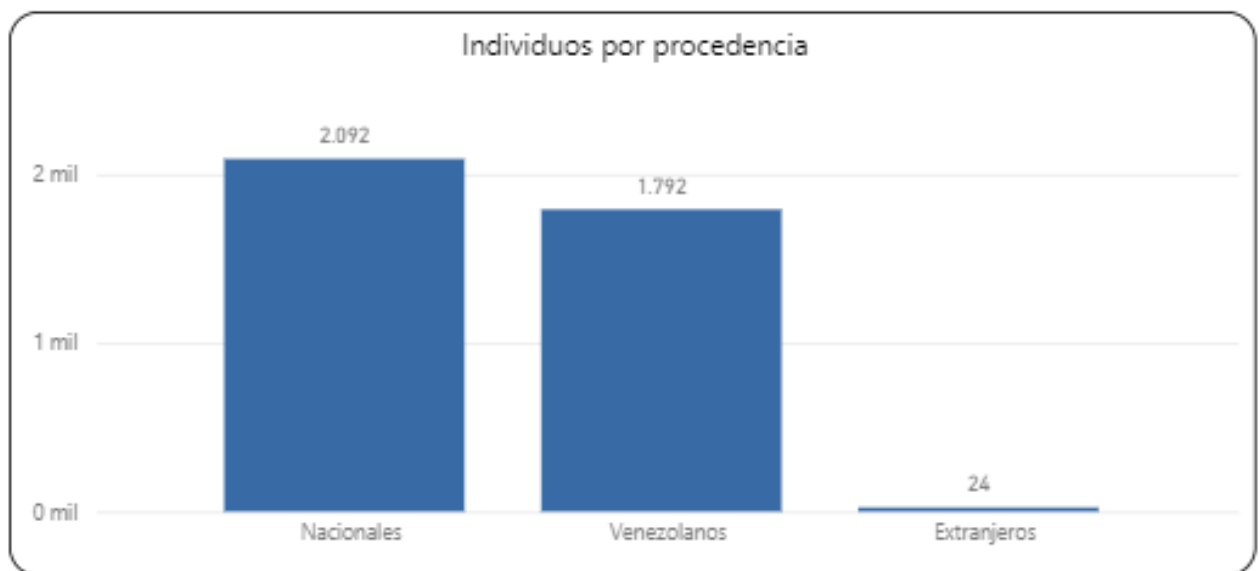
Régimen Subsidiado



Régimen Contributivo



No Afiliados



Finalmente se analiza a la luz de las cifras dadas por el observatorio de salud de Bogotá la cobertura en salud en relación a los individuos por tipo de población especial, en esta se dan marcadas diferencias entre el régimen contributivo y el subsidiado, pues aunque en ambos regímenes el mayor grupo especial que cuenta con cobertura es el de víctimas del conflicto armado interno (148.536 afiliados en el régimen subsidiado y 234878 en el régimen contributivo) el resto de grupos en el sistema contributivo tiene una muy baja cobertura, contrario a lo ocurrido en el régimen subsidiado donde los migrantes venezolanos con permiso especial de permanencia (30.324) y los habitantes calle (6.466) ocupan el segundo y tercer

lugar de la población cubierta por el régimen. Sin embargo, esta diferencia puede entenderse desde la naturaleza en la que ha sido diseñado cada sistema, pues en uno la población cuenta con el poder adquisitivo para garantizar el acceso los servicios de salud, mientras que en el otros es el estado el garante del acceso a este servicio, como ha de esperarse se entendería que en este sentido el estado priorizara la protección de los derechos de los grupos poblacionales más vulnerados.

Régimen Subsidiado



Régimen Contributivo



15.1.4.4. Seguridad Y Convivencia

En materia de seguridad en Bogotá desde el periodo comprendido entre 2014 al 2017 se ha encontrado una disminución del 9.75% de muertes violentas según las siguientes cifras: 2014 (2.466 casos), en 2015; (2413 casos) para el año 2016; (2.418 casos) y en 2017 (2.225 casos). Encontrándose la diferencia más marcada en esta disminución entre el año 2016 y 2017 donde la reducción fue del 7.9 % estimado en 193 casos. Sin embargo y dentro de esta categoría de muertes violentas sigue siendo el homicidio la causa que más impacta estas cifras, aunque sus casos presenten disminuciones en los últimos 3 años ,2018; (1.064 casos), 2019; (1052) y 2020 (1038 casos).

Desde un análisis por localidad en referencia al homicidio, entre los periodos comprendidos entre el 2014 y 2017 se deduce que localidades donde se han presentado mayores avances en esta materia son Usaquén, con 40 casos menos, Santa fe con 36 y Kennedy con 32, del otro lado las localidades que aumentaron sus casos fueron Rafael Uribe Uribe con 28 y Bosa con 16 casos nuevos registrados.

Localidad	Número de Casos				Tasa por 100.000 Habitantes			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Usaquén	132	104	121	92	27	21	26	18
Chapinero	41	43	39	42	32	31	31	30
Santa Fe	104	100	91	68	95	91	94	63
San Cristóbal	153	151	153	125	38	37	39	28
Usme	129	151	146	123	30	35	43	34
Tunjuelito	77	78	89	76	38	39	47	39
Bosa	181	188	188	197	29	29	27	23
Kennedy	307	294	317	275	29	27	27	20
Fontibón	77	60	75	87	21	16	19	19
Engativá	165	174	153	161	19	20	18	16
Suba	171	182	192	189	15	15	15	13
Barrios Unidos	33	41	43	46	14	17	16	16
Teusaquillo	29	32	41	40	19	21	29	26
Los Mártires	91	116	77	95	92	117	82	92
Antonio Nariño	35	52	52	31	32	48	48	27
Puente Aranda	80	81	93	78	31	31	41	29
La Candelaria	7	8	8	8	29	33	35	36
Rafael Uribe Uribe	122	147	141	150	32	39	40	38
Ciudad Bolívar	357	356	340	309	53	52	47	38
Sumapaz	7	3	1	8	109	46	14	107
Total Bogotá	2.466	2.413	2.418	2.225	32	31	30	28

Ahora bien, para el cierre del año 2020 en la localidad de Kennedy la cifra de homicidios es de 143 casos, que mostraría una reducción en los últimos 6 años del 53%, en cuanto a localidad de Usaquén son del 50 caso, en una reducción del 62% y la localidad de Santafé con una disminución del 67% teniendo como cifra de cierre 34 casos

A modo general la Bogotá paso de presentar 2.466 casos de homicidio en 2014 a 1038 casos en 2020 es decir un porcentaje de reducción del 42%.

LOCALIDADES Y UPZ	ENE-DIC 2019	ENE-DIC 2020	Variacion % ENE - DIC2020	DIC 2019	DIC 2020	Variacion % DIC2020
▶ ANTONIO NARIÑO	11	11	0,00	0	1	100,00
▶ BARRIOS UNIDOS	9	9	0,00	1	0	-100,00
▶ BOSA	107	84	-21,50	11	10	-9,09
▶ CANDELARIA	2	3	50,00	0	1	100,00
▶ CHAPINERO	15	9	-40,00	4	2	-50,00
▶ CIUDAD BOLÍVAR	195	210	7,69	16	25	56,25
▶ ENGATIVÁ	53	51	-3,77	5	5	0,00
▶ FONTIBÓN	27	22	-18,52	5	1	-80,00
▶ KENNEDY	137	143	4,38	16	16	0,00
▶ LOS MÁRTIRES	66	52	-21,21	9	7	-22,22
▶ PUENTE ARANDA	35	45	28,57	7	2	-71,43
▶ RAFAEL URIBE URIBE	61	86	40,98	10	5	-50,00
▶ SAN CRISTÓBAL	46	56	21,74	10	5	-50,00
▶ SANTA FE	42	34	-19,05	8	2	-75,00
▶ SIN LOCALIZACION	0	1	100,00	0	1	100,00
▶ SUBA	81	81	0,00	8	10	25,00
▶ SUMAPAZ	1	1	0,00	0	0	0,00
▶ TEUSAQUILLO	4	5	25,00	0	0	0,00
▶ TUNJUELITO	38	20	-47,37	3	3	0,00
▶ USAQUÉN	33	50	51,52	6	4	-33,33
▶ USME	89	65	-26,97	10	9	-10,00
TOTAL GENERAL	1.052	1.038	-1,33	129	109	-15,50

https://analitica.scj.gov.co/analytics/saw.dll?Portal&PortalPath=/shared/OAIEE/SIEDCO/_portal/An%C3%A1lisis%20de%20datos%20Siedco&NQUser=publico&NQPassword=publico2019

Para los delitos de hurtos a personas en Bogotá se registraron en los últimos seis años las siguientes cifras: 2014; (27.753 casos), el 2015; (26.533 casos), 2016; (37.896 casos), 2017; (62.502 casos), 2018 (105.943) 2019; (127.828) y 2020; (82.989) siendo este un delito cuyas cifras han fluctuado bastante en los últimos seis años presentándose los mayores aumentos en los periodos de 2018 y 2019.

En cuanto a las localidades más afectadas respecto a los dos últimos años (2019-2020) están Engativá (11.535 y 8.992 casos), Suba (12.708 y 8.801 casos) y chapinero (13.545 y 5.359). En general en este mismo periodo se ha presentado una disminución de los hurtos en el 35% pasando de 127.828 casos en 2019 a 82.989 en 2020.

Localidad	Número de Casos			
	2014	2015	2016	2017
Usaquén	2.159	2.207	2.952	5.093
Chapinero	2.724	2.990	3.129	5.778
Santa Fe	1.975	1.685	2.104	3.795
San Cristóbal	849	913	1.259	1.698
Usme	505	576	769	947
Tunjuelito	615	699	983	1.264
Bosa	1.029	1.056	1.598	2.539
Kennedy	2.860	2.929	4.291	6.651
Fontibón	1.537	1.552	2.088	3.594
Engativá	2.073	1.547	3.435	5.808
Suba	2.964	2.622	3.884	7.062
Barrios Unidos	1.314	1.232	1.668	2.896
Teusaquillo	1.813	1.750	2.376	4.131
Los Mártires	1.065	937	1.393	2.443
Antonio Nariño	620	537	948	1.337
Puente Aranda	1.033	855	1.526	2.509
La Candelaria	693	449	500	853
Rafael Uribe Uribe	1.105	1.143	1.830	2.218
Ciudad Bolívar	744	798	1.093	1.849
Sumapaz	-	-	-	8
Sin dirección	76	56	70	29
Total Bogotá	27.753	26.533	37.896	62.502

Fuente: Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia - Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos con base en información de SIEDCO de la DIJIN – POLICÍA NACIONAL

DELITOS	ENE- DIC 2018	ENE- DIC 2019	ENE- DIC 2020	Dif ENE-DIC 2020 vs ENE- DIC 2019	% Var ENE-DIC 2020 y ENE-DIC 2019	Dif ENE-DIC 2020 vs ENE- DIC 2018	% Var ENE-DIC 2020 y ENE-DIC - 2018	DIC 2018	DIC 2019	DIC 2020	Dif DIC 2020 - DIC 2019
AMENAZAS	7.969	6.502	9.440	2.938	45,2%	1.471	18,5%	605	423	971	548
DELITOS SEXUALES	5.277	6.309	5.017	-1.292	-20,5%	-260	-4,9%	341	439	413	-26
EXTORSION	760	908	1.010	102	11,2%	250	32,9%	26	58	80	22
HOMICIDIOS	1.064	1.052	1.038	-14	-1,3%	-26	-2,4%	115	129	109	-20
HOMICIDIOS EN AT (ACCIDENTES DE TRANSITO)	513	511	399	-112	-21,9%	-114	-22,2%	39	44	37	-7
HURTO A COMERCIO	18.625	18.687	11.729	-6.958	-37,2%	-6.896	-37,0%	1.209	1.250	766	-484
HURTO A ENTIDADES FINANCIERAS	55	55	42	-13	-23,6%	-13	-23,6%	5	12	4	-8
HURTO A PERSONAS	105.943	127.828	82.989	-44.839	-35,1%	-22.954	-21,7%	9.297	12.426	8.118	-4.308
HURTO A RESIDENCIAS	10.019	9.905	8.590	-1.315	-13,3%	-1.429	-14,3%	695	885	810	-75
HURTO ABIGEATO	30	15	11	-4	-26,7%	-19	-63,3%	5	0	1	1
HURTO AUTOMOTORES	3.648	3.637	3.442	-195	-5,4%	-206	-5,6%	276	294	311	17
HURTO DE BICICLETAS	7.919	8.129	10.841	2.712	33,4%	2.922	36,9%	486	772	806	34
HURTO DE CELULARES	67.104	61.307	49.168	-12.139	-19,8%	-17.936	-26,7%	4.787	5.985	5.248	-737
HURTO MOTOCICLETAS	3.997	4.199	3.616	-544	-13,1%	-382	-9,6%	307	341	402	61
HURTO PIRATERIA TERRESTRE	75	53	74	21	39,6%	-1	-1,3%	8	5	1	-4
LESIONES EN AT (ACCIDENTES DE TRANSITO)	4.034	2.673	1.952	-721	-27,0%	-2.082	-51,6%	177	142	179	37
LESIONES PERSONALES	27.306	22.804	17.513	-5.291	-23,2%	-9.793	-35,9%	2.078	1.890	2.047	157
SECUESTRO	11	4	5	1	25,0%	-6	-54,5%	1	0	0	0
TERRORISMO	1	1	2	1	100,0%	1	100,0%		0	0	0
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR	33.827	36.173	37.200	1.027	2,8%	3.373	10,0%	2.150	2.854	2.800	-54
TOTAL GENERAL	298.177	310.712	244.077	-66.635	-21,4%	-54.100	-18,1%	22.697	27.949	23.103	-4.846

LOCALIDADES Y UPZ	ENE-DIC 2019	ENE-DIC 2020	Variacion % ENE - DIC2020	DIC 2019	DIC 2020	Variacion % DIC2020
▶ ANTONIO NARIÑO	2.420	1.907	-21,20	276	209	-24,28
▶ BARRIOS UNIDOS	5.432	3.277	-39,67	460	300	-34,78
▶ BOSA	5.225	4.510	-13,68	550	475	-13,64
▶ CANDELARIA	1.844	781	-57,65	204	65	-68,14
▶ CHAPINERO	13.545	5.359	-60,44	1.258	545	-56,68
▶ CIUDAD BOLÍVAR	4.194	3.628	-13,50	439	345	-21,41
▶ ENGATIVÁ	11.535	8.992	-22,05	1.135	887	-21,85
▶ FONTIBÓN	7.803	5.290	-32,21	812	532	-34,48
▶ KENNEDY	13.045	9.535	-26,91	1.246	937	-24,80
▶ LOS MÁRTIRES	5.493	3.355	-38,92	562	359	-36,12
▶ PUENTE ARANDA	5.804	4.250	-26,77	620	413	-33,39
▶ RAFAEL URIBE URIBE	3.995	2.964	-25,81	403	310	-23,08
▶ SAN CRISTÓBAL	2.856	2.575	-9,84	266	237	-10,90
▶ SANTA FE	8.096	3.911	-51,69	825	415	-49,70
▶ SIN LOCALIZACION	45	9	-80,00	7	3	-57,14
▶ SUBA	12.708	8.801	-30,74	1.215	782	-35,64
▶ TEUSAQUILLO	8.132	3.926	-51,72	651	382	-41,32
▶ TUNJUELITO	2.551	1.914	-24,97	251	147	-41,43
▶ USAQUÉN	10.811	6.134	-43,26	1.019	573	-43,77
▶ USME	2.294	1.871	-18,44	227	202	-11,01
TOTAL GENERAL	127.828	82.989	-35,08	12.426	8.118	-34,67

https://analitica.scj.gov.co/analytics/saw.dll?Portal&PortalPath=/shared/OAIEE/SIEDCO/_portal/An%C3%A1lisis%20de%20datos%20Siedco&NQUser=publico&NQPassword=publico2019

a. Violencias contra las mujeres

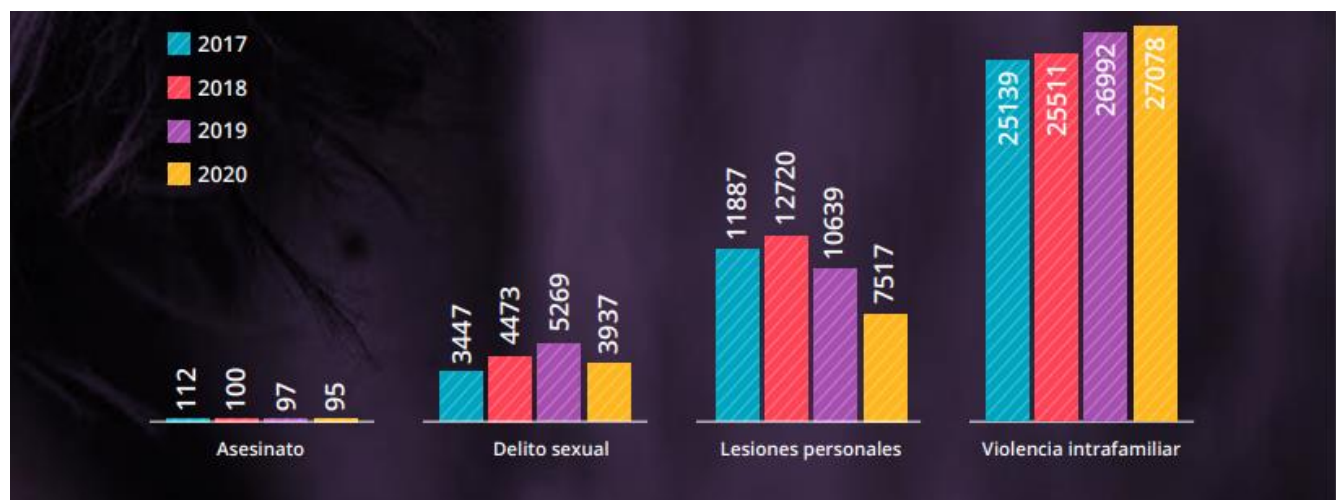
Esta violencia mujer es entendida como toda acción u omisión que resulte o pueda traer como resultado el daño físico sexual o psicológico de las mujeres.

En Bogotá y según las cifras del Observatorio de mujeres y de equidad y género para Bogotá (OMEG) las violencias para las mujeres en la modalidad de asesinato, Delito Sexual, lesiones personales y Violencia intrafamiliar muestran variaciones significativas, y no representan el 100% de la problemática debido a que algunas víctimas de este flagelo no denuncian la situación.

Sin embargo y conforme a los datos suministrados por el OMEG entre el 2017 y 2020 se identifica una reducción de los casos referidos al asesinato donde la víctima es mujer, pasando por 112 caso reportados en 2017, 100 en 2018, 97 en 2019 y 95 en 2020. En referencia al delito sexual, para los periodos comprendidos entre 2017 y 2018 se denota un incremento del 29,7% estimado en 1026 casos demás, ahora bien para el periodo entre 2018 y 2019 también se reporta un aumento de casos del 17% es decir 796 casos, ahora bien entre el 2019 y 2020 se registra una disminución del 25% con 1332 casos menos.

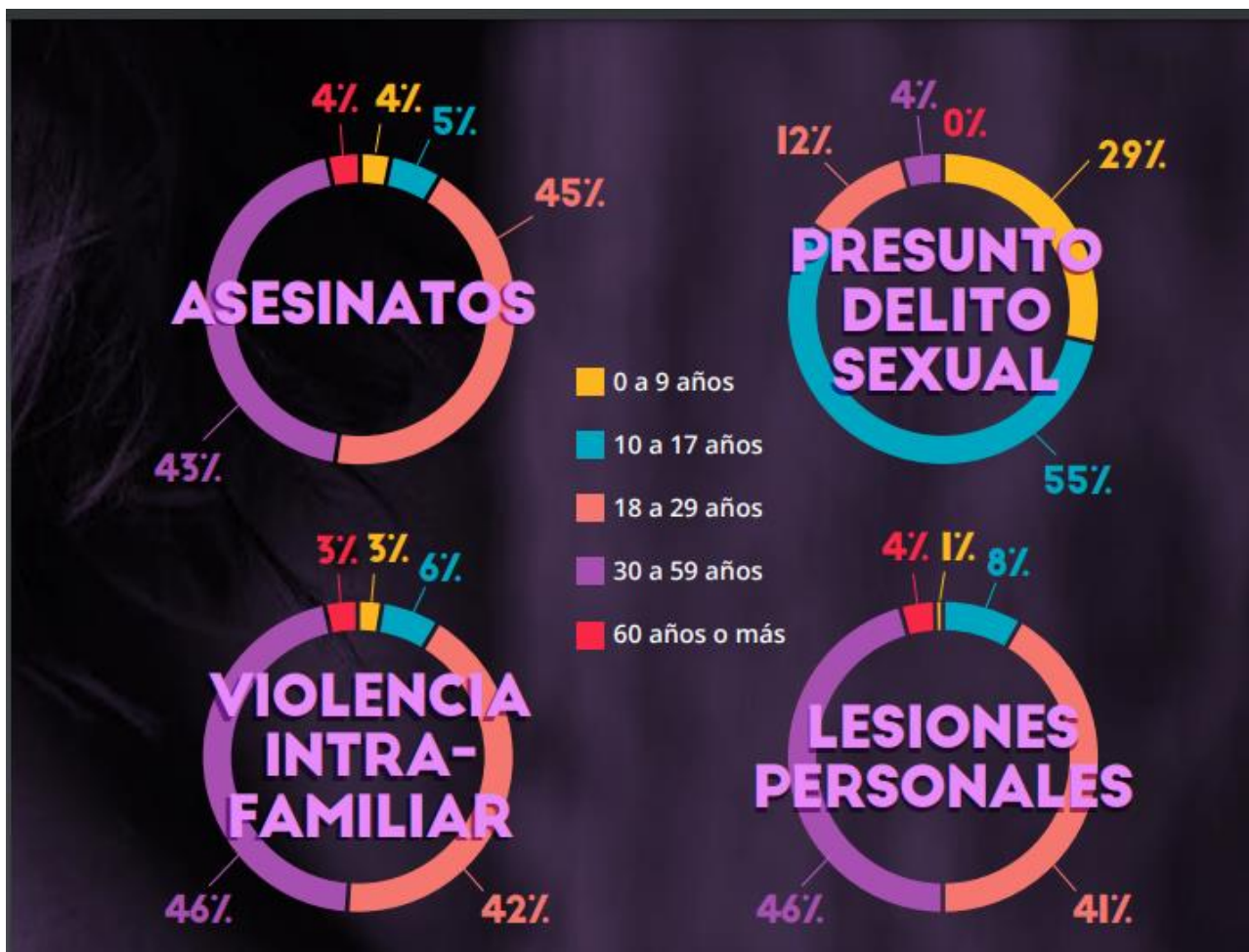
En cuanto a las lesiones personales las cifras muestran una tendencia a la baja durante los últimos 4 años con una reducción del 36.7% Finalmente la violencia intrafamiliar si muestra resultados ascendentes pues se pasó de tener 25.139 casos en 2017 a 27.078 en 2020 es decir 1939 casos más.

Estas cifras no necesariamente representan como ya se dijo el estado actual de la violencia en las mujeres al igual que el alza de las cifras o la contracción de esta puede estar vinculada a la incentivación que se ha realizado acerca de la importancia en la denuncia y el acceso a la justicia en las que las víctimas pueden encontrar mayor respaldo.



<http://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2021/documentos-analisisciudad/AnalisisdeCiudad27.pdf>

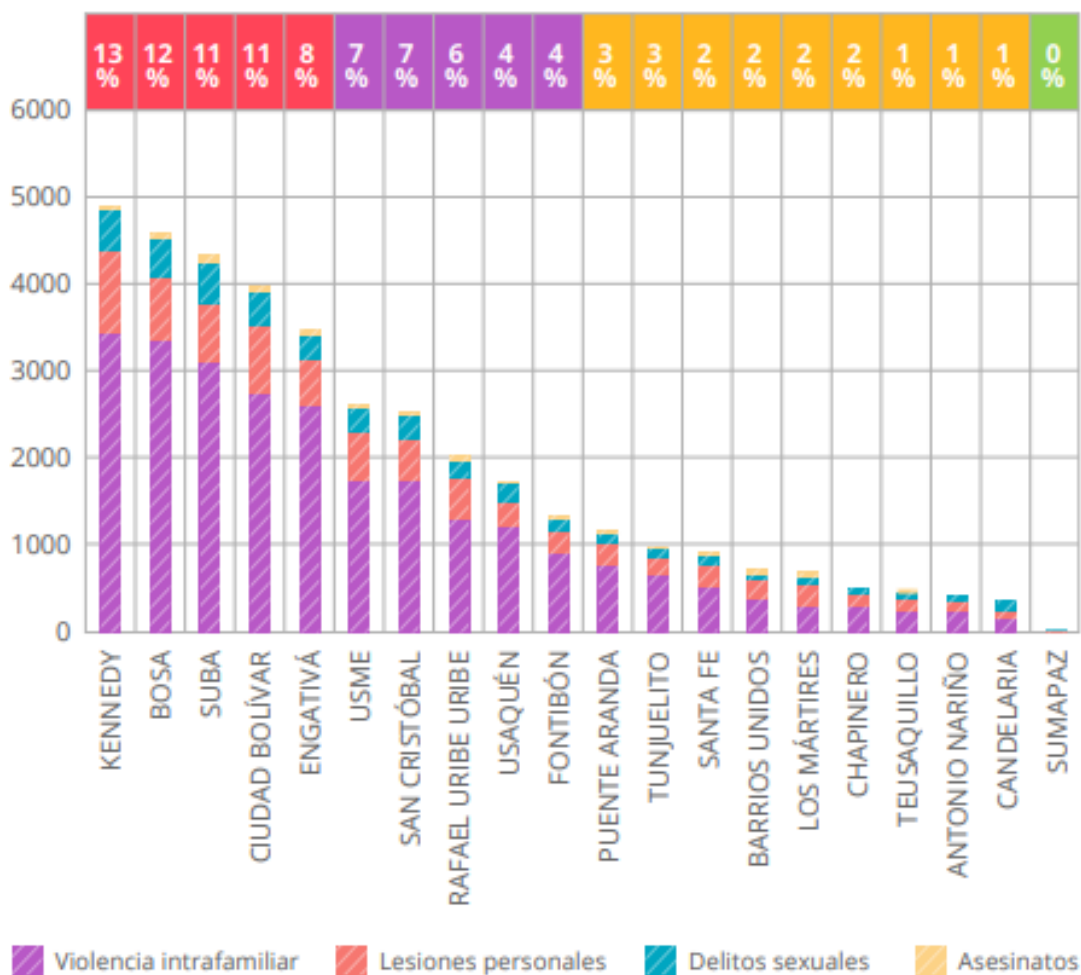
En lo referido a la relación de las variables edad y tipo de violencia cometido entre las mujeres, los homicidios la violencia intrafamiliar y las lesiones personales recaen en mayor porcentaje en el grupo poblacional de mujeres ubicadas entre los 30 a 59 años, mientras que el presunto abuso sexual en mujeres en edades entre los 10 a 17 años.



<http://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2021/documentos-analisisciudad/AnalisisdeCiudad27.pdf>

Ahora bien, en referencia a la violencia cometida contra la mujer por localidades, las cifras muestran que para el año 2020, el mayor número de víctimas estuvo ubicado en las localidades de Kennedy, Bosa, Suba y Ciudad Bolívar en todas estas el tipo de violencia más prevaleciente es la violencia intrafamiliar, seguida de lesiones personales, delitos sexuales y asesinatos.

**APORTE AL TOTAL DE DELITOS DE ALTO IMPACTO CONTRA LAS MUJERES EN BOGOTÁ
BOGOTÁ. ENERO-DICIEMBRE 2020.**



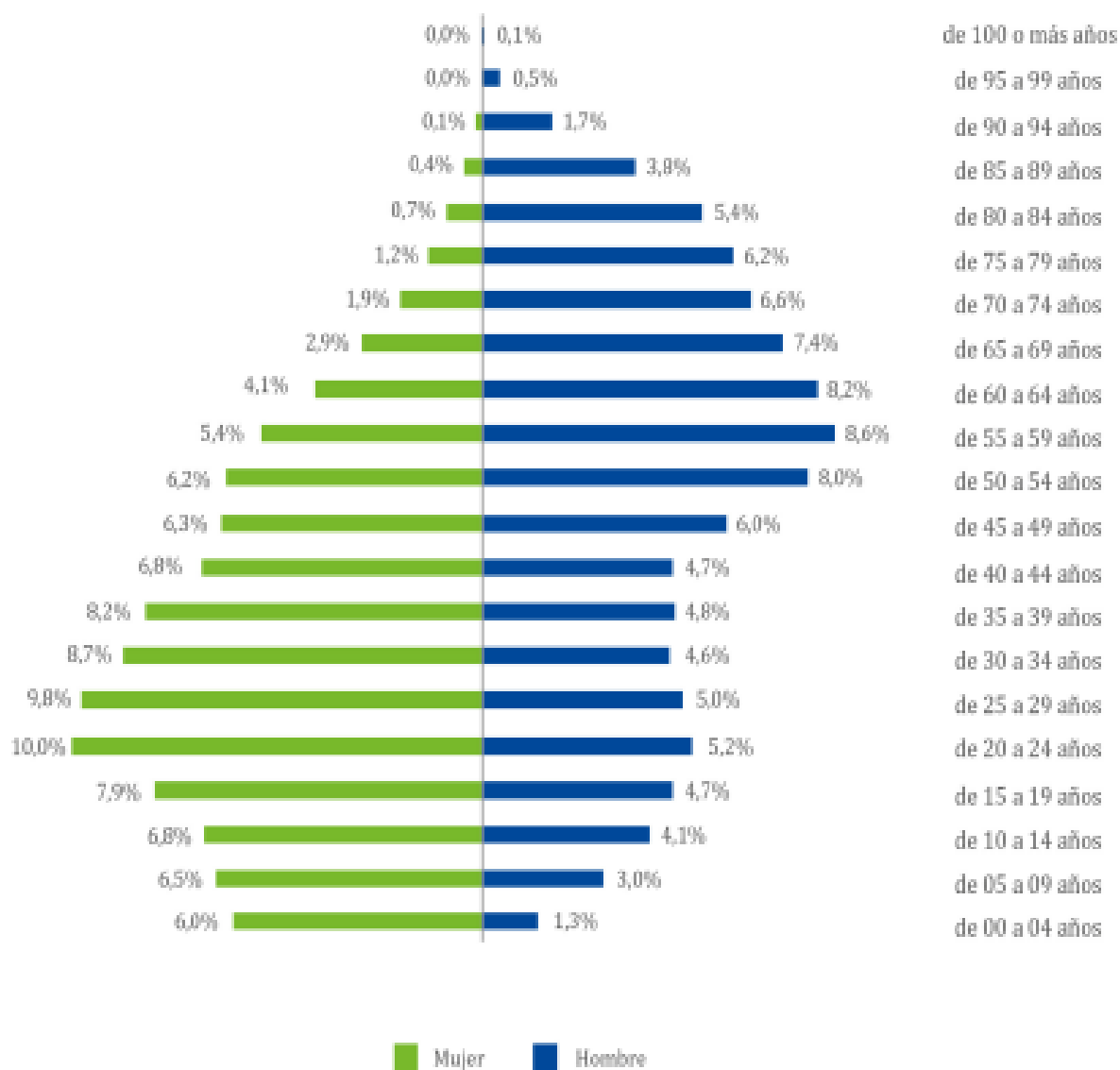
15.1.4.5. Sector Social

a. Discapacidad:

A agosto de 2020, Bogotá cuenta con 458.088 persona con discapacidad dato que se ha obtenido boletín de familias de personas con discapacidad, del I Observatorio Poblacional Diferencial y de Familias conforme a los datos obtenidos del censo del año 2018. Del total de la población discapacitada con la que cuenta Bogotá 56.6% con mujeres y 43.4% hombres.

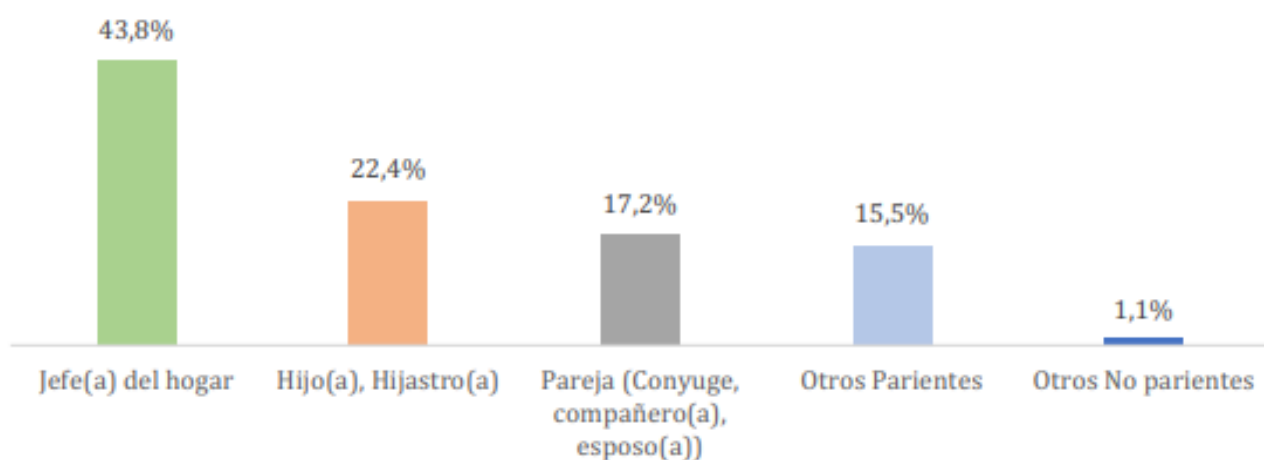
Ahora bien, frente a la caracterización de la población discapacitada por edad, se tiene que el grupo poblacional más alto en mujeres con discapacidad se ubica entre los 20 y 24 años mientras que en los hombres esta condición se da entre los 55 a 59 años

Gráfico 1. Pirámide poblacional de las personas con discapacidad



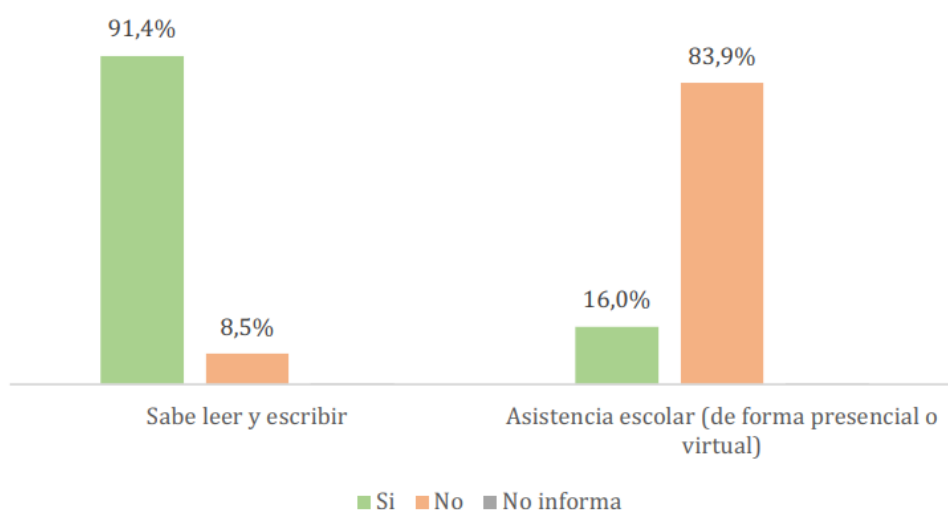
http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/08.03.2021_boletindiscapacidad_final_publicar.pdf

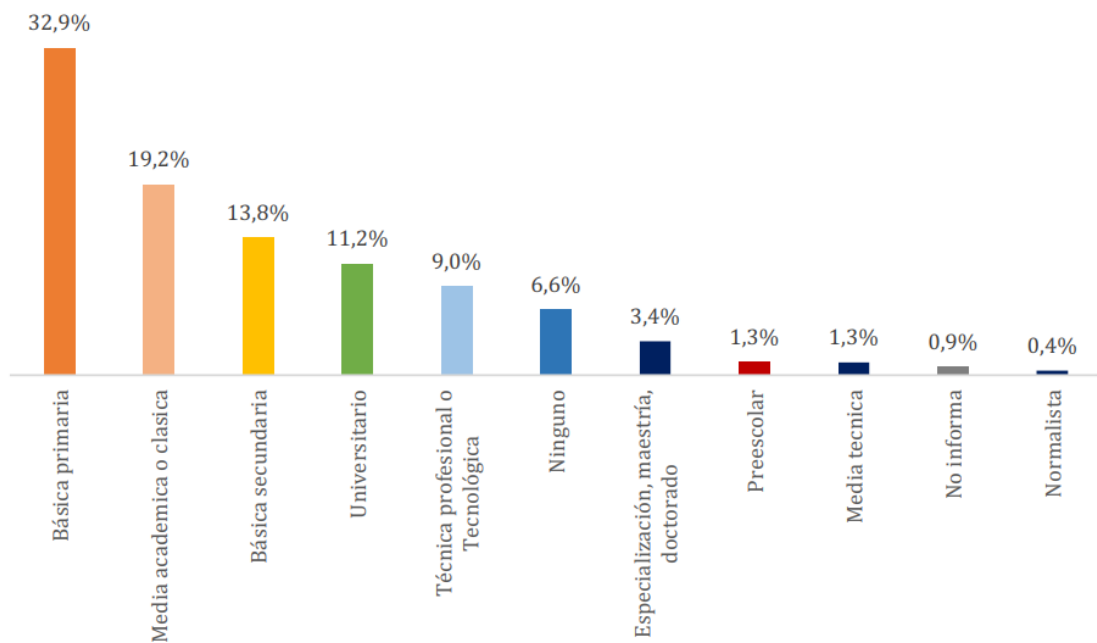
A su vez el 43.8% de esta población se identifica como jefes y de hogar y el 89.5% de las personas discapacitadas dedicadas a las labores del hogar sin mujeres.



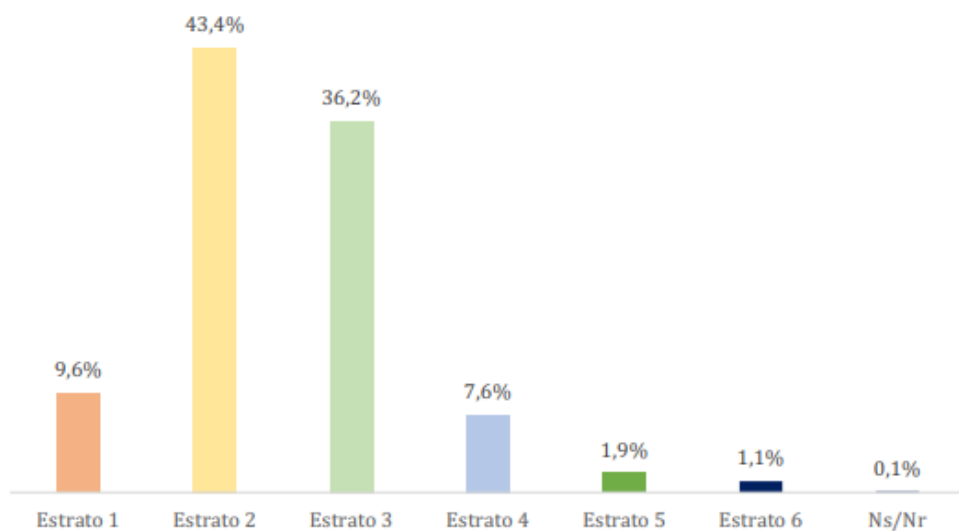
Frente a la variable de Analfabetismo y Asistencia Escolar, el 91.4% de esta población, sabe leer y escribir mientras que el 8.5% no, sin embargo, el mayor desafío se encuentra en el 83.9% las personas que conforman esta población y que no reciben asistencia escolar ya sea presencial o virtual.

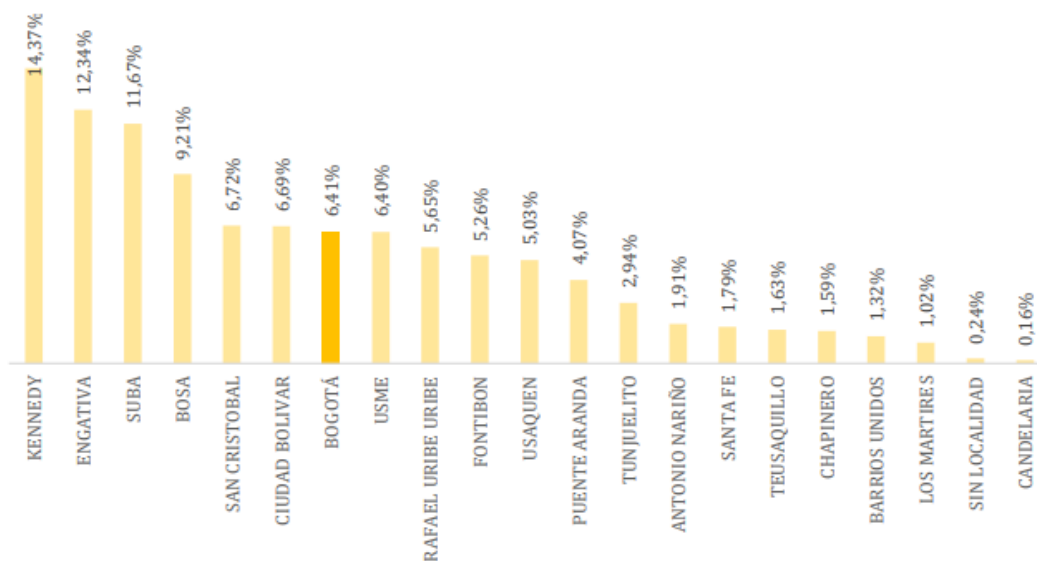
En este mismo sentido la formación tan solo el 3.4% de esta población tiene formación académica al nivel de doctorado, el 11.2 % a nivel universitario el 9.0 % a nivel profesional, la mayoría de la población discapacitada se ubica en el nivel de básica primaria en el nivel educativo más alto alcanzado con un 32.9%, también se destaca que tan solo el 6.6 % no tiene ningún nivel educativo alcanzado.





El estrato socioeconómico 2 es donde se ubican con predominancia la población discapacitada con un 43.4% seguido del estrato 3 con un 36.2% así mismo las localidades que concentran mayoritariamente esta población son Kennedy y Engativá con el 14.37 y el 12.34% respectivamente.





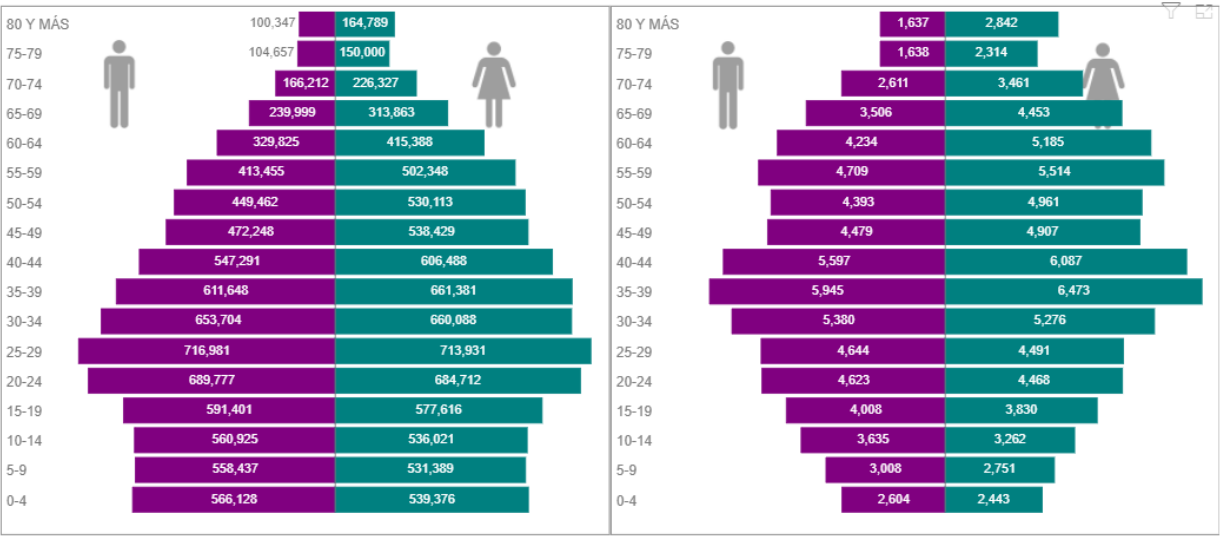
http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/08.03.2021_boletindiscapacidad_final_publicar.pdf

b. Persona Mayor:

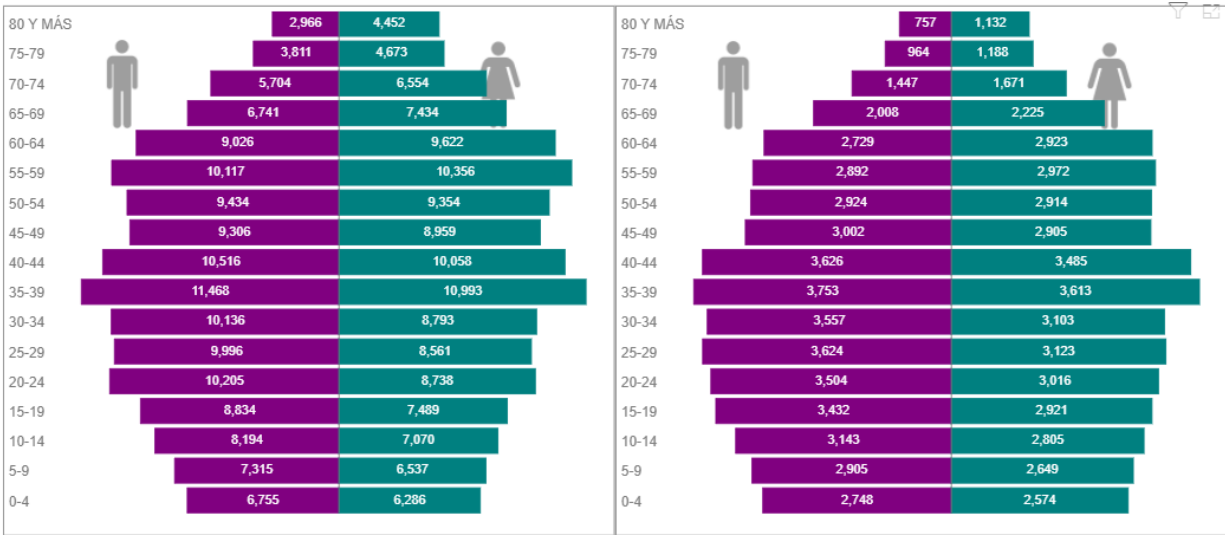
La población de 60 y más años en Bogotá, es de 1.058. 209 lo que representa a nivel nacional el 15.5%, de esta población, según refiere el observatorio de salud de Bogotá las localidades de Teusaquillo, Barrios Unidos, Mártires , Chapinero candelaria marcan una fuerte diferencia en cuanto a la pirámide poblacional pues la base de esta es estrecha y se ensancha en la punta, lo que hace concluir que gran parte de la población que habitan en estas localidades empiezan a acercarse a la edad de 60 años y a hacer parte del denominado grupo adulto mayor. Sin embargo y tal como menciona el observatorio de Salud, estos datos podrán ser ajustados conforme los resultados del censo de 2018 realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE

Entidad Territorial	% Adultos mayores afiliados
Amazonas	95,97%
Antioquia	95,97%
Arauca	95,97%
Archipiélago de San Andrés	99,55%
Atlántico	95,97%
Bogotá, D.C.	95,97%
Bolívar	95,97%
Boyacá	92,66%
Caldas	93,92%
Caquetá	95,97%
Casanare	95,97%
Cauca	90,92%
Cesar	95,97%
Chocó	87,13%
Córdoba	97,77%
Cundinamarca	81,13%
Guainía	95,97%
Guaviare	95,97%
Huila	95,97%
La guajira	95,97%
Magdalena	95,97%
Meta	95,26%
Nariño	91,55%
Norte de Santander	95,97%
Putumayo	93,80%
Quindío	95,97%
Risaralda	95,97%
Santander	99,70%
Sucre	95,97%
Tolima	97,41%
Valle del Cauca	95,97%
Vaupés	95,97%
Vichada	95,97%
Total	95,97%

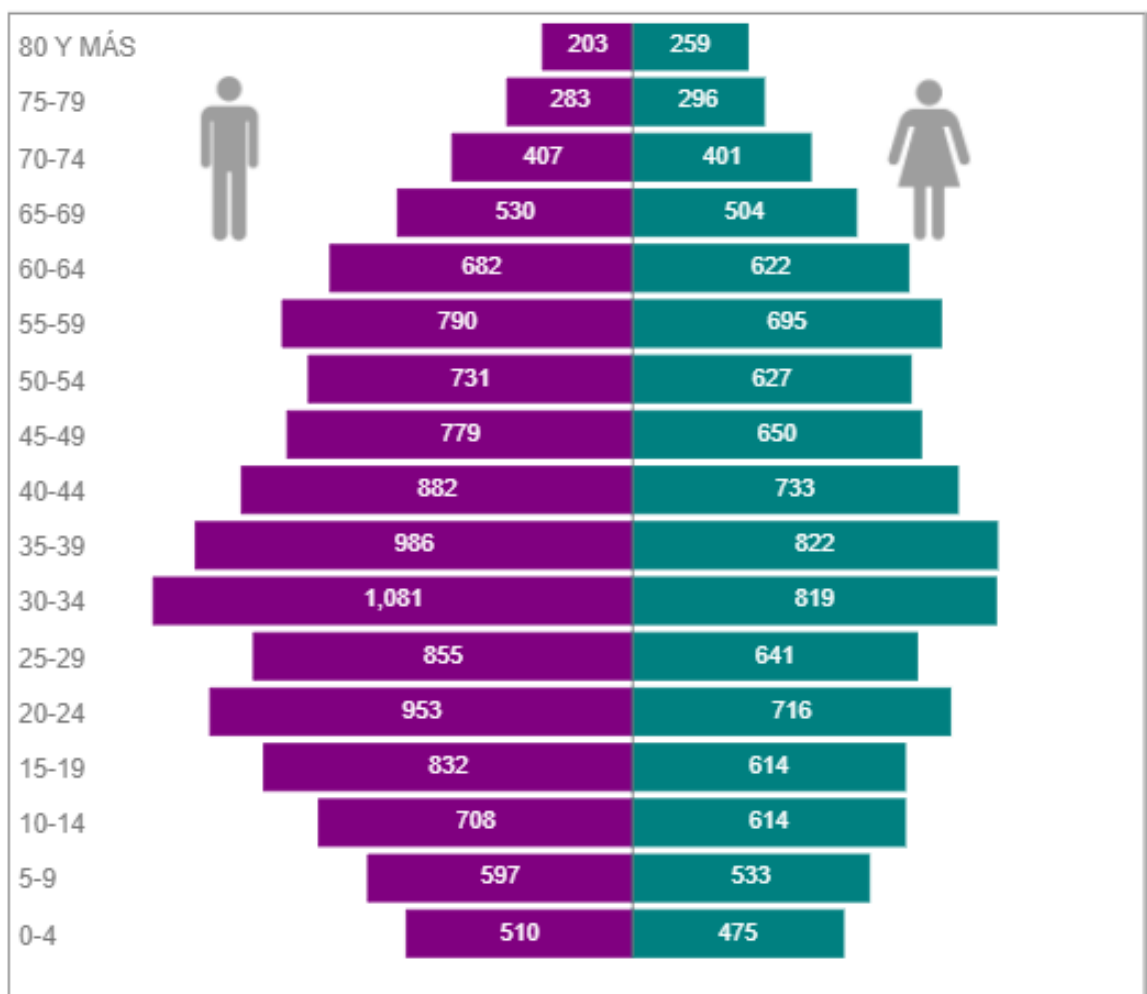
Chapinero Teusaquillo



Barrios Unidos Los Mártires



Candelaria



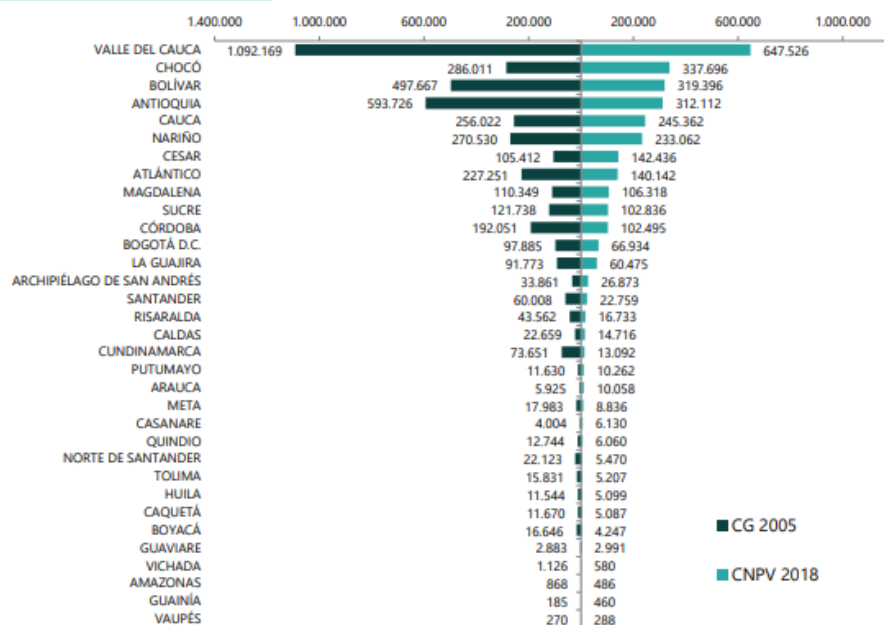
Secretaría Distrital de Salud. Observatorio de Salud de Bogotá-SaluData. Disponible en <https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/>.

c. Etnias:

Los grupos étnicos en Colombia están conformados por los pueblos indígenas, comunidades Negras, afrocolombianas, Raizales, Palanqueras y el pueblo ROM. Según cifras DANE 2018 en Bogotá habitan 192.051 pertenecientes a grupos étnicos. Esta población es principalmente víctima del conflicto armado lo que fuerza su desplazamiento a ciudades como Bogotá, que aunque han introducido dentro de sus políticas públicas mecanismos para garantizar el pleno desarrollo personal dentro de su cultura en medio del crecimiento de la ciudad aún existen oportunidades de mejora en aspectos como la inclusión laboral, la actualización de la información en cuanto al tipo de etnias, número de personas pertenecientes a estas, ubicación

entre otras y un trabajo orientado a la visibilización de estas minorías en miras e reducir la discriminación social.

Distribución geográfica del autorreconocimiento NARP CG 2005 - CNPV 2018

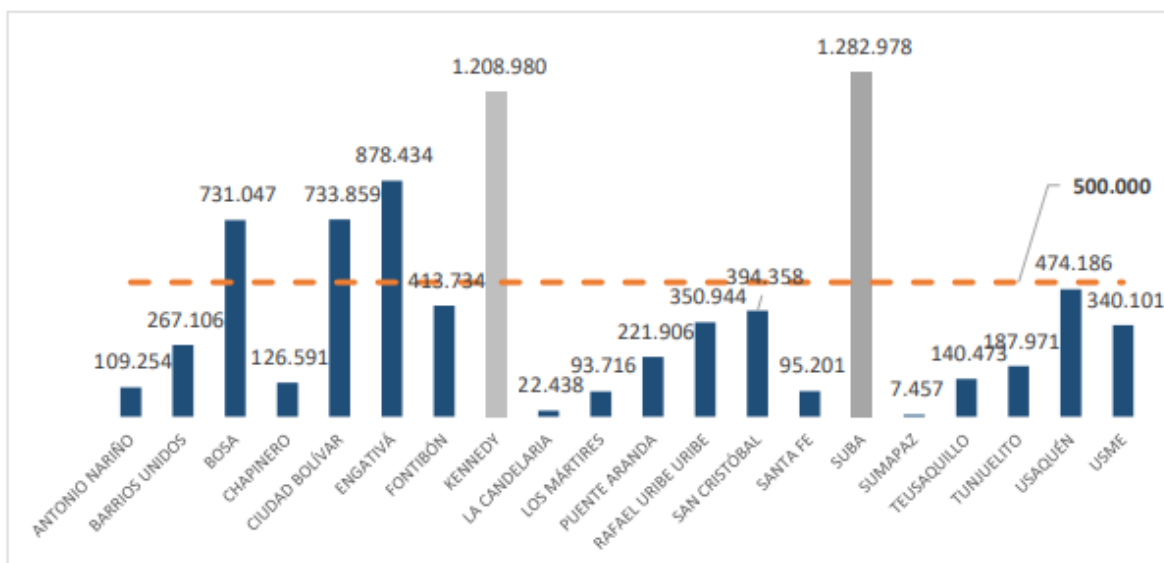


<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019.pdf>

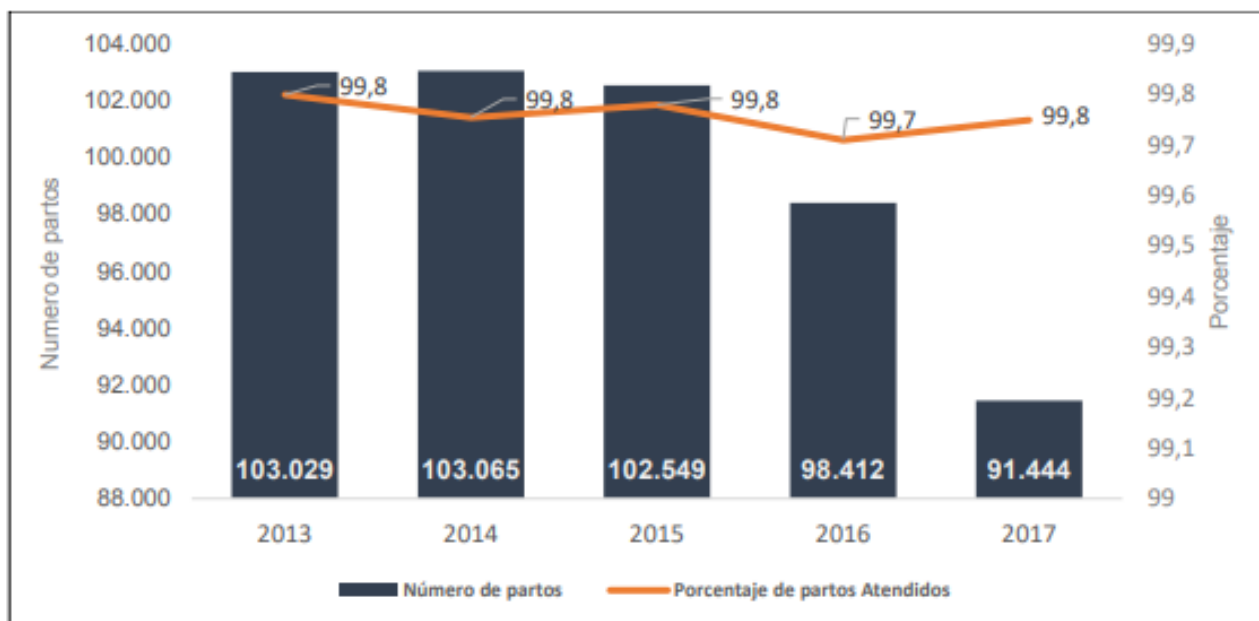
d. *Primera Infancia, Infancia y Adolescencias:*

Para el años 2017 y según las proyecciones realizadas por la SDP en convenio con el DANE, en Bogotá existen Según proyecciones de población realizadas por la SDP en convenio con el DANE, para el 2017, n Bogotá existen 2.186.268 son niños, niñas y adolescentes, que corresponde al 27% del total de la población; siendo 1.119.885 Hombres y 1.066.383 Mujeres; distribuidos en las siguientes edades: niños y niñas entre 0 y 5 años (primera infancia): 728.316, entre 6 y 12 años (infancia): 840.752 y entre 13 y 17 años (adolescencia): 617.200.

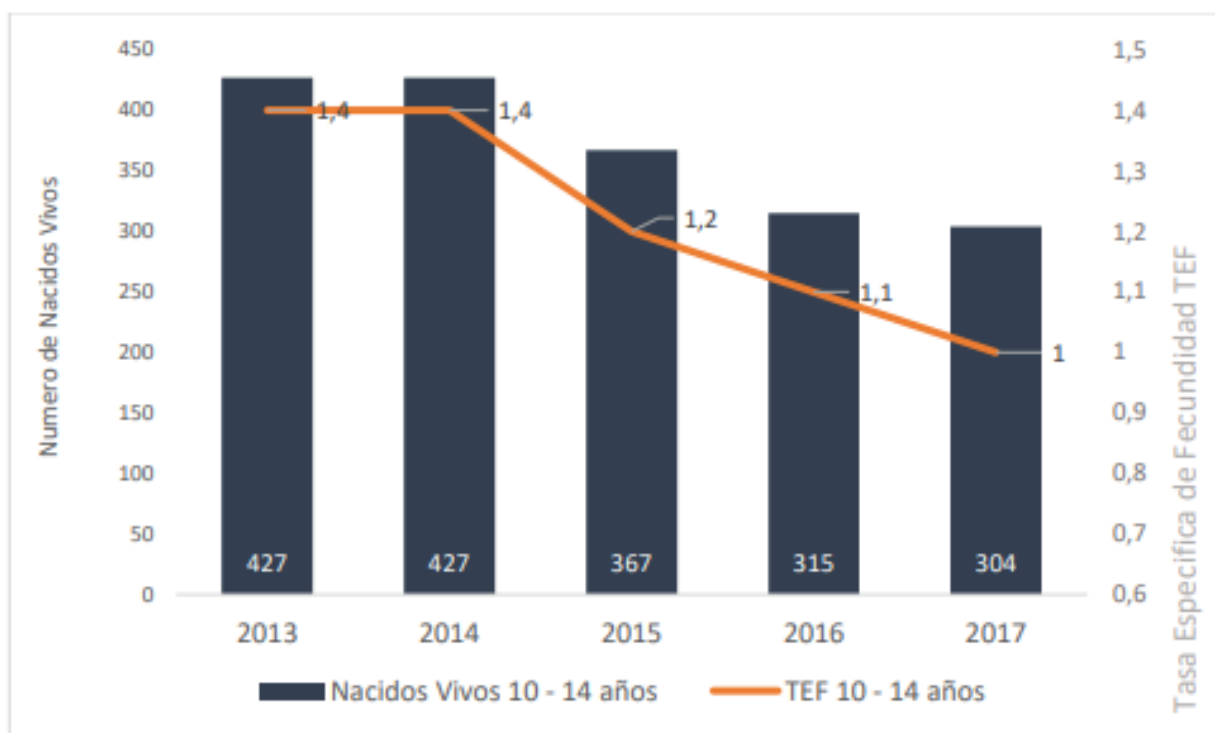
Las localidades donde más se concentra este grupo poblacional son Suba (343.781), Kennedy (337.066) y Ciudad Bolívar (241.594) Mientras que las localidades con menor presencia de habitantes en primera infancia, infancia y adolescencia. Son Sumapaz (1.764), La Candelaria (4.598) y Los Mártires (20.756)



El esfuerzo que ha realizado el Distrito relación a esta población da cuenta de grandes avances en materia de acceso a la salud, educación en hábitos de vida saludable, cuidado y autocuidado en miras de construir entornos de bienestar alrededor de esta población, así mismo desde un enfoque asistencial se ha prestado servicios de atención a partos cifra que se ha mantenido en los últimos años por encima del 99%



Ahora bien, en materia de sexualidad y reproducción de adolescentes, se ha notado una disminución del 28.8% en esta cifra indicador que es tomado a partir de los nacidos vivos en mujeres menores de 15 años, cuya tendencia ha venido a la baja desde el 2013 hasta el 2017

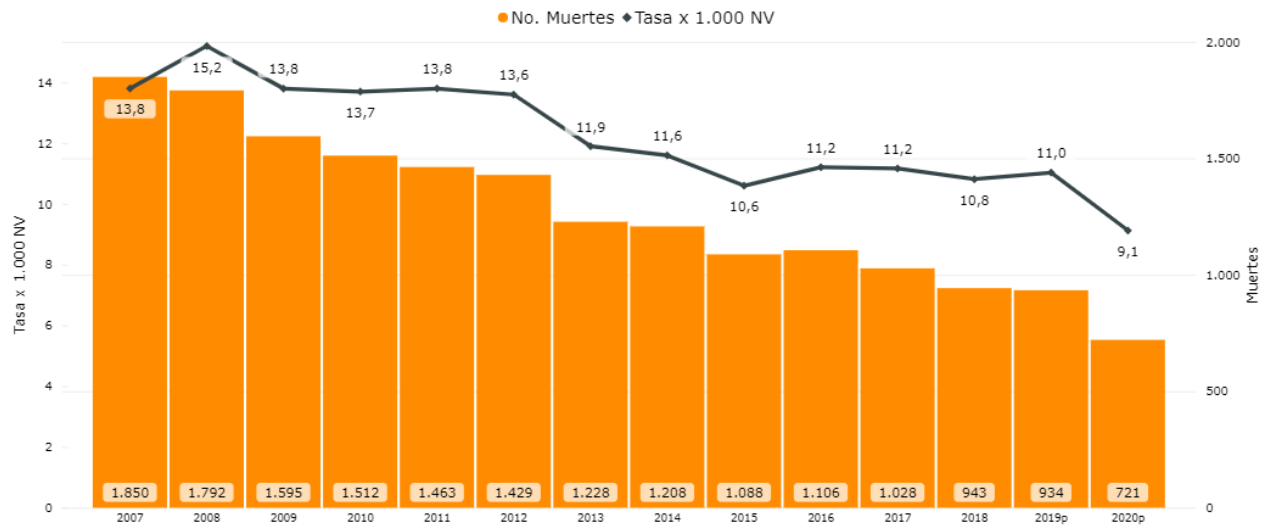


Este dato visto desde localidades refleja que la mayor tenencia de nacidos vivos entre los 10 y 14 años se presenta en las localidades de Ciudad Bolívar Bosa y Usme.

LOCALIDAD	2013	2014	2015	2016	2017
Ciudad Bolívar	85	86	56	55	50
Bosa	43	48	49	40	49
Usme	28	31	28	34	33
Kennedy	43	57	54	33	32
Suba	62	45	29	27	24
Rafael Uribe	32	22	23	22	24
San Cristóbal	28	28	30	23	21
Usaquén	10	23	17	21	15
Engativá	18	15	17	19	13
Tunjuelito	9	11	10	11	8
Fontibón	16	9	9	6	8
Teusaquillo	2	2	1	3	7
Chapinero	4	3	2	2	5
Mártires	11	20	20	2	5
Santa fe	13	4	7	6	4
Candelaria	7	2	3	0	3
Puente Aranda	4	6	4	4	2
Antonio Nariño	6	3	4	4	1
Barrios unidos	3	0	3	0	0
Sumapaz	1	1	0	1	0
Sin dato de localidad	2	1	1	2	0
TOTAL	427	417	367	315	304

Así mismo la tasa de mortalidad infantil entre el año 2007 al 2020 ha presentado una tendencia a la disminución, donde en 2020 según datos preliminares presentados por el observatorio de salud de Bogotá se presentaron 721 casos, es decir una tasa estimada de 9.1 casos por cada 1000 nacido vivos.

Las Localidades superiores a la tasa distrital se encuentran en Puente Aranda (12.3), Mártires (11.6) Ciudad Bolívar (11.3) San Cristóbal (10.9) Kennedy (9.4) y Barrios Unido (9.3).

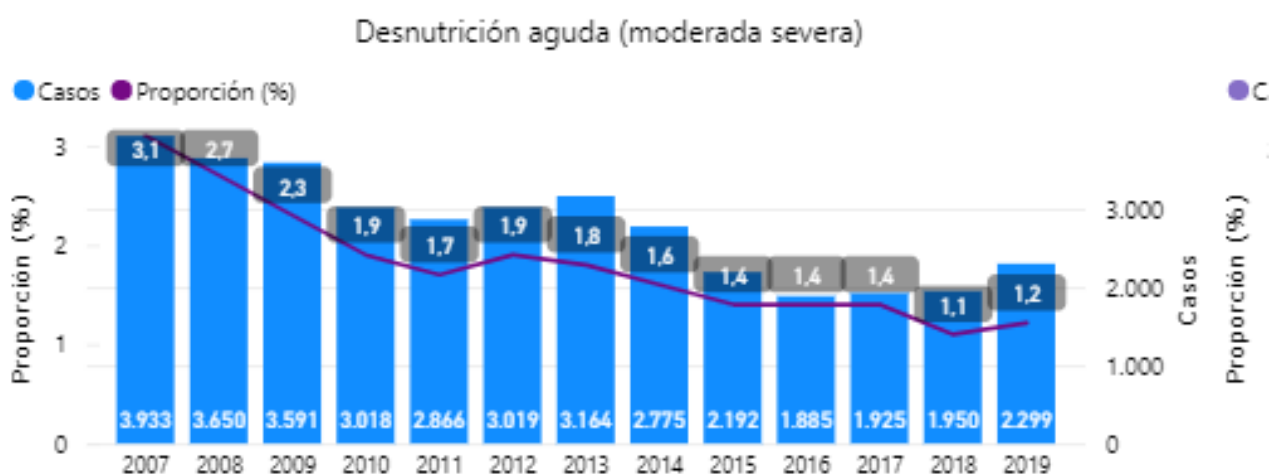


<https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/demografia/tm-ninez/>

En el aspecto de Nutrición se muestran avances, por ejemplo, en cuanto a la desnutrición global entendida como la deficiencia del peso en relación con la edad para el 2019 se tuvo que por cada 100 niños menores de 5 años el 4.7 % presento desnutrición de este tipo, siendo las localidades de San Cristóbal (6.4%) Chapinero (5.9%) y Antonio Nariño (5.8%) las que evidenciaron las mayores proporciones en este ítem.

Ahora bien, en lo que refiere a la desnutrición aguda, que se define como el bajo peso que presenta el niño para la talla se encontraron disminuciones entre el año 2012 y 2018 del 6.92 % Esta condición en particular está asociada no solo a la cantidad y calidad de la alimentación a la que acceden los niños sino a la seguridad alimentaria de la población. Así las cosa, las localidades que presentaron, mayor proporción en este ítem fueron Ciudad Bolívar (1,9 %), San Cristóbal (1,8 %), Tunjuelito (1,6 %), Los Mártires (1,8 %) y Rafael Uribe Uribe (1,8 %).

Los datos obtenidos están sujetos a actualización por parte del observatorio de salud del Bogotá.



Medicina legal para el periodo comprendido entre marzo 25 de 2019 y agosto 25 de 2020 reporto 691 casos para el año 2019 y 333 para el año 2020 referidos a violencia intrafamiliar que involucra a la primera infancia es decir niños y niñas entre los 0 y los 5 años de edad, ahora bien en el ciclo vital de infancia comprendido entre los 6 a 11 años para 2019 registraron (295) casos y para el 2020; (78) casos, en referencia a adolescentes involucrados como víctimas en este tipo de violencia y cuya edad está delimitada entre 12 y 17 años para el año 2019 se presentaron (3766) caso y en 2020 (1199)

**Violencia interpersonal según ciclo vital, año y sexo de la víctima.
Colombia, comparativo marzo 25 a agosto 25, años 2019 y 2020**

Ciclo vital	Año 2019*		Año 2020*		Variación absoluta			Variación porcentual		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
Primera infancia (00 a 05)	88	54	25	30	↓	-63	↓	-24	-71,6	-44,4
Infancia (06 a 11)	174	121	44	34	↓	-130	↓	-87	-74,7	-71,9
Adolescencia (12 a 17)	2.404	1.722	787	412	↓	-1.617	↓	-1.310	-67,3	-76,1
Juventud (18 a 28)	11.445	5.725	4.789	1.914	↓	-6.656	↓	-3.811	-58,2	-66,6
Adulthood (29 a 59)	13.819	7.360	5.490	2.703	↓	-8.329	↓	-4.657	-60,3	-63,3
Adulto mayor (60 y más)	1.626	649	523	241	↓	-1.103	↓	-408	-67,8	-62,9
Total	29.556	15.631	11.658	5.334		-17.898		-10.297	-60,6	-65,9

*Información preliminar sujeta a cambios por actualización

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses / Grupo Centro Referencia Nacional sobre Violencia
Sistema de Información de Clínica y Odontología Forense - SICLICO

Finalmente, en relación con la violencia sexual para la vigencia comprendida entre el 25 de marzo de 2019 y el 25 de agosto de 2020 el Instituto Nacional de Medicina Legal reportó las siguientes: primera infancia años 2019; (1647), 2020; (812) infancia: 2019; (3520), 2020; (1773) y Adolescencia 2019; (3892) y para el 2020 (2309)

**Violencia sexual según ciclo vital, año y sexo de la víctima.
Colombia, comparativo marzo 25 a agosto 25, años 2019 y 2020**

Ciclo vital	Año 2019*		Año 2020*		Variación absoluta			Variación porcentual		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
Primera infancia (00 a 05)	387	1.260	209	603	↓	-178	↓	-657	-46,0	-52,1
Infancia (06 a 11)	648	2.872	337	1.436	↓	-311	↓	-1.436	-48,0	-50,0
Adolescencia (12 a 17)	398	3.853	220	2.089	↓	-178	↓	-1.764	-44,7	-45,8
Juventud (18 a 28)	85	830	58	504	↓	-27	↓	-326	-31,8	-39,3
Adulthood (29 a 59)	35	446	22	216	↓	-13	↓	-230	-37,1	-51,6
Adulto mayor (60 y más)	4	28	5	15	↑	1	↓	-13	25,0	-46,4
Total	1.557	9.289	851	4.863		-706		-4.426	-45,3	-47,6

estas cifras claramente reflejan una disminución en materia de violencia intrafamiliar donde se involucra a la primera infancia la infancia y la adolescencia como víctima, sin embargo, ha de tenerse presente que la información tiene corte al 25 de agosto de 2020 y que las condiciones

de aislamiento preventivo producto de la pandemia atravesada en el año 2020 puede afectar la atención de casos y recepción de denuncias.

e. Migrantes:

Según Migración Colombia, el año 2020 cerró con una población de migrantes a nivel nacional de 1.729.537 cifra inferior a la registrada durante el año 2019, y cuyo porcentaje representa una disminución 2.35% menos de la población, el descenso de esta cifra se vio mayormente afectada por los cierres de frontera dadas las condiciones sanitarias del país. Ahora bien, según esta misma entidad Bogotá D.C es la principal entidad territorial receptora de migrantes (278.511) y 168.38 portan el PEP. Le sigue Norte de Santander con 176.695 y La Guajira con 147.323.

Dentro de las tres principales problemáticas que enfrenta esta población se encuentra: Deficiencias en la caracterización, registro y regularización de la población migrante, que desencadena como sub problemas las dificultades en el acceso a servicios básicos como atención en salud, educación entre otros, del mismo modo la no caracterización de la población limita la creación de políticas públicas que impacten principalmente a los más vulnerados dentro de ese mismo grupo de migrantes, como personas de la tercera edad, primera infancia y adolescencia , mujeres y discapacitados. Otra problemática a la que se ve expuesta la población migrante está relacionada con las Fallas en la atención humanitaria lo que no permite que se realicen acciones de mitigación temporales a las carencias básicas de los migrantes, imposibilitando la restitución de sus derechos básicos. Se suma a las anteriores las dificultades Debilidad institucional e insuficiencia en la asignación presupuestal que por un lado y como ya se mencionó no permite generar políticas públicas para el abordaje integral de esta población y tampoco identificar el presupuesto de inversión social o física, así como las fuentes de financiamiento de esta para dicha atención.

f. Adolescencia y Juventud:

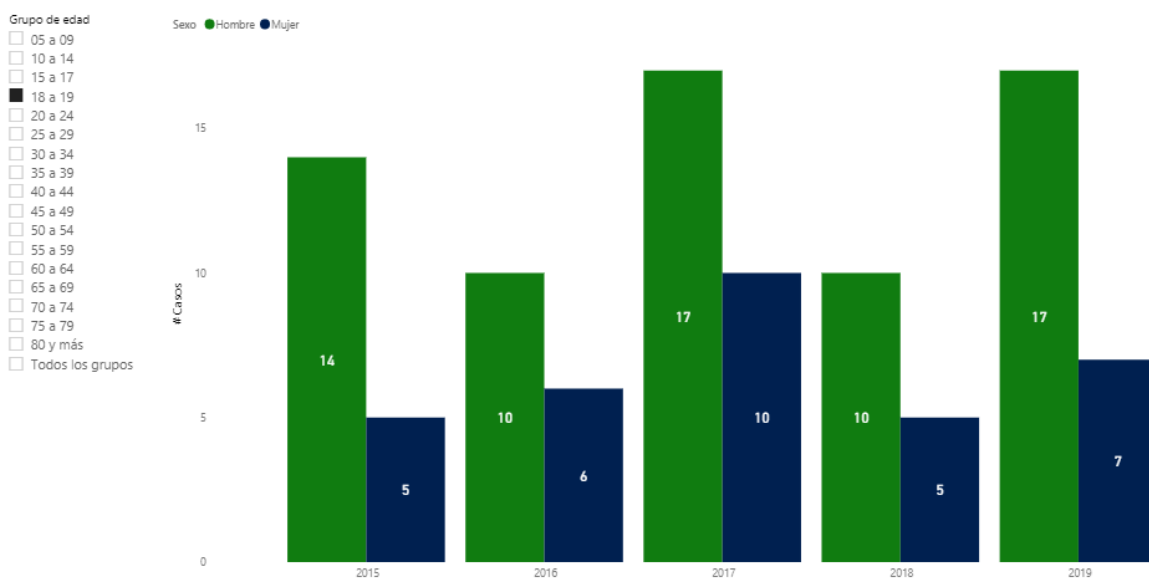
La Encuesta Multipropósito para Bogotá – 2017 (EMB), muestra que la ciudad contaba para esta fecha con una población joven de 2.028.845 habitantes, cuyas edades estaban entre 14 y 28 años. Lo cual representa el 25,2% de la población de la ciudad. Ahora bien, en cuanto a la variable de sexo e, el 51,4% es decir 1.042.826 representan la población masculina dentro de esta población, mientras que 986.018 correspondiente a 48.6 5 son mujeres, siendo el grupo menos predominante.

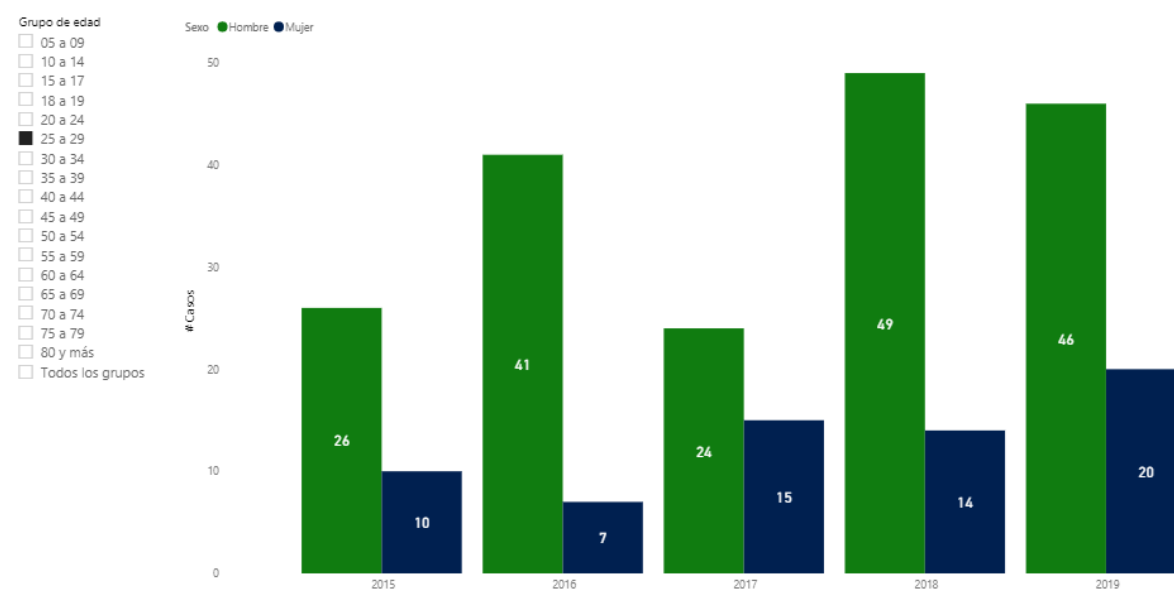
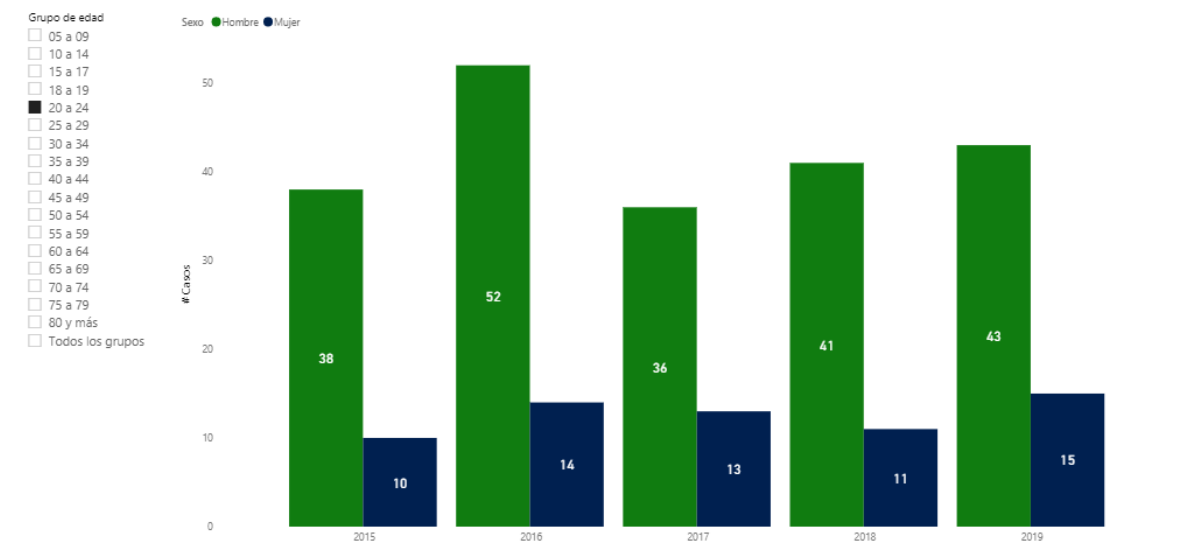
De otra parte, la mayor cantidad de jóvenes por rangos de edad está concentrado entre los 22 y 28 años, con 1.021.519 personas que representan el 50,3% del total de jóvenes de la

Bogotá, seguido por el rango entre los 18 y 21 años con un 26,2% y finalmente el rango entre 14 y 17 años con un 23,5%.

En referencia a las cifras por localidad, la población de jóvenes más representativa está distribuida así: Suba; 15,5%, Kennedy; 15,3%, Engativá; 10,3%, Ciudad Bolívar; 10% y Bosa 9,5%. En las cuales estaría el 60.6% de esta población, ahora bien, Las localidades con el menor porcentaje de jóvenes son Sumapaz con 0,01% y La Candelaria con 0,3%.

Ahora bien según la información suministrada por Bogotá Cómo Vamos Tomado de (<https://bogotacomovamos.org/salvemos-los-jovenes/>) del total de las cifras de homicidios el 43.3% están concentradas en este grupo poblacional y en 30% en accidentes de tránsito, así mismo y según el Observatorio de Salud de Bogotá para el año 2019 se tiene que el 33.81% de la población que se suicida se encuentran en el ciclo de vida joven es decir entre los 18-a 28, presentándose más hombres que en mujeres

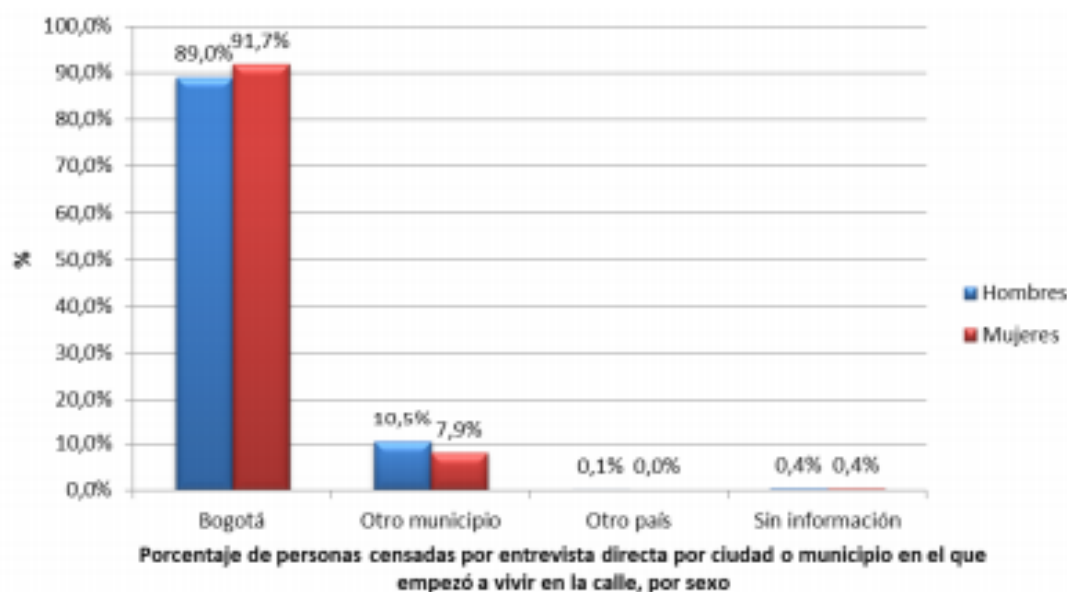




Actualmente la administración distrital cuenta con dos entidades que tiene una oficina especializada para la atención y gestión de actividades con esta población IDPAC y el SIDS, sin embargo, desde otras entidades se han implementado iniciativas a través de programas desde donde se pretenden impactar esta población (SDCRD, OFB, SDE) cada una de estas tienen lugar en la mesa de trabajo de juventud liderada por el SIDS.

g. Habitante de Calle:

Según el censo del DANE-SDIS 2017 Bogotá cifra que ha fluctuado durante los 7 censos realizados siendo 5.415 tomada en 1997 y 11.382 la más alta tomada en 2001. Según esta misma encuesta la mayor cantidad de esta población censada son adultos entre los 25 y 39 años (3.148) donde 977 se encuentran entre los 25-29 años, 1063 entre los 30-34 años y 1108 entre los 35-39 años. No se identificaron menores de 14 años. De otra parte y en cuanto a la variable sexo se tiene que el 89.4% corresponde a hombre y el 10.6% a mujeres.



EDAD	TOTAL PERSONAS	Sexo ¹			
		HOMBRES		MUJERES	
		TOTAL	%	TOTAL	%
Total Bogotá	6.946	6.213	100,0	733	100,0
14-19	211	172	2,8	39	5,3
20-24	723	639	10,3	84	11,5
25-29	977	892	14,4	85	11,6
30-34	1.063	959	15,4	104	14,2
35-39	1.108	992	16,0	116	15,8
40-44	696	608	9,8	88	12,0
45-49	518	468	7,5	50	6,8
50-54	569	498	8,0	71	9,7
55-59	453	403	6,5	50	6,8
60-64	316	293	4,7	23	3,1
65-69	180	168	2,7	12	1,6
70-74	77	75	1,2	2	0,3
75-79	33	28	0,5	5	0,7
80 y más	22	18	0,3	4	0,5

Fuente: DANE – Censo de Habitantes de la Calle de Bogotá 2017

En referencia a la localidad donde mayormente se identificó dentro del censo por observación la presencia de esta población es Puente Aranda con 47.5 % seguida de Teusaquillo con 44.2%

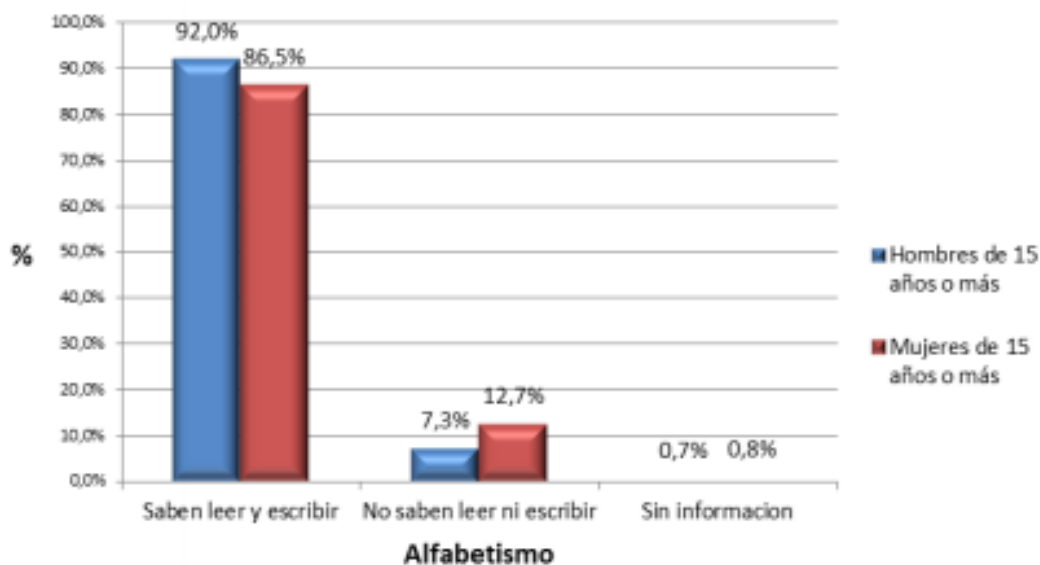
Localidad	TOTAL PERSONAS	Tipo de censo			
		Entrevista Directa		Observación	
		TOTAL	%	TOTAL	%
Total Bogotá	9.538	6.946	72,8	2.592	27,2
Usaquén	144	97	67,4	47	32,6
Chapinero	229	141	61,6	88	38,4
Santafé	1.313	963	73,3	350	26,7
San Cristóbal	204	141	69,1	63	30,9
Usme	68	44	64,7	24	35,3
Tunjuelito	93	59	63,4	34	36,6
Bosa	111	76	68,5	35	31,5
Kennedy	682	435	63,8	247	36,2
Fontibón	118	79	66,9	39	33,1
Engativá	316	203	64,2	113	35,8
Suba	217	152	70,0	65	30,0
Barrios Unidos	192	122	63,5	70	36,5
Teusaquillo	362	202	55,8	160	44,2
Los Mártires	1.750	1.090	62,3	660	37,7
Antonio Nariño	333	209	62,8	124	37,2
Puente Aranda	472	248	52,5	224	47,5
La Candelaria	115	80	69,6	35	30,4
Rafael Uribe Uribe	285	200	70,2	85	29,8
Ciudad Bolívar	292	216	74,0	76	26,0
Institución*	2.242	2.189	97,6	53	2,4

Fuente: DANE – Censo de Habitantes de la Calle de Bogotá 2017

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/censo-habitantes-calle/caracterizacion-hab-calle-bogota-2017.pdf>

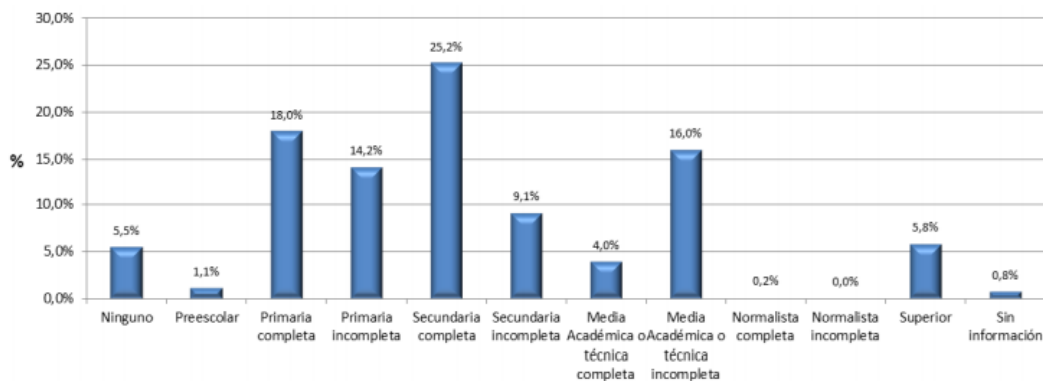
Dentro de los datos del censo se destaca también que el 90.4% de los habitantes de calle son consumidores de sustancias psicoactivas, siendo el bazuco el de mayor consumo con el 72.2% y las bebidas alcohólicas (chamber y étílico) las segundas con el 46.3%. Del total de la población el 33.7% consumen la SPA más de 10 veces al día.

En la caracterización realizada Por el censo del DANE-2017 también se logró identificar que frente al alfabetismo presentado en los habitantes calle el 92.0% de los hombres saben leer y escribir en el caso de las mujeres esta cifra es del 86.5%, para el caso contrario el 7.3% de la población masculina no sabe leer ni escribir en el caso de las mujeres es de 12.7 %.



Con las intervenciones en el Bronx y el barrio San Bernardo se transformó la principal zona de concentración de esta población y actualmente se presenta una gran dispersión. Según el Censo DANE-SDIS para el 2017 las localidades con más presencia de esta población eran: Los Mártires 18.3%, Santa fe 13.8%, Kennedy 7.2% y Puente Aranda 4.9%. Esta última localidad con los mayores conflictos sociales y de seguridad asociados a una invasión del canal comuneros entre las carreras 28 y 31 posterior a la intervención del Bronx, asociada a la ubicación de organizaciones criminales que expenden sustancias psicoactivas.

Respecto al nivel educativo alcanzado por los habitantes calle el porcentaje más alto se encuentra en secundaria completa con un 25.2% seguido de primaria completa con el 18.0% y media académica o técnica con el 16%. Sin embargo, a modo general el 94% de la población habitante calle reportó haber tenido algún grado de escolaridad.

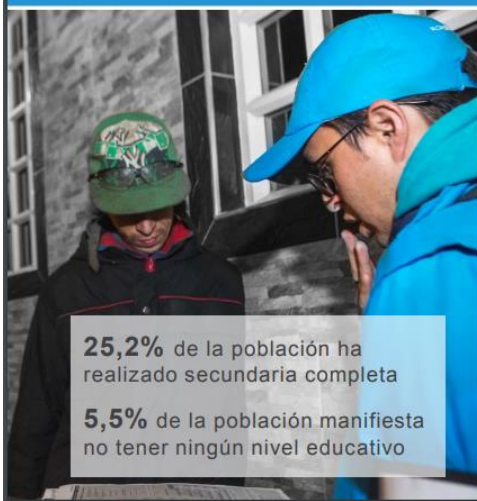


El 93,4% de la población habitantes de la calle reportó que tiene algún nivel de escolaridad



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

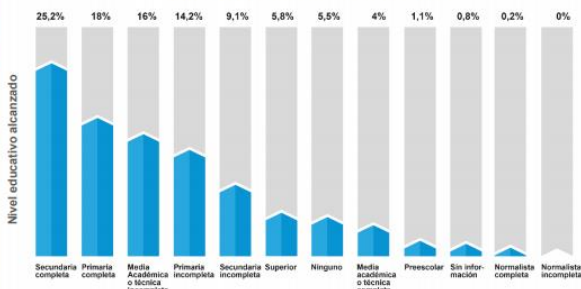
DANE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA



25,2% de la población ha realizado secundaria completa

5,5% de la población manifiesta no tener ningún nivel educativo

Distribución de los habitantes de la calle por nivel educativo alcanzado



Fuente: DANE, 2017

Al respecto de esta población y las múltiples situaciones que a diario afrontan las instituciones Distritales han logrado consolidar acciones con el fin de articularse y conformarse como redes de apoyo que en ultimas buscan mejorar la calidad de vida de esta población reflejo de esta situación en el comparativo de cifras registradas en el censo del año 2000 donde tan solo el 12% de la población manifestó recibir ayuda de instituciones mientras que para el año 2018 el 61.4% afirmaba haber acudido a alguna institución. En el último censo también se indago por las razones por las cuales los habitantes calle presentan apatía por las instituciones, sin embargo, el 51% responde que no son de su gusto, situación que puede presentarse como una oportunidad para las instituciones a modo de comprender y generar acciones que cierren la brecha entre los habitantes calle y su confianza por las instituciones.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/censo-habitantes-calle/presentacion-resultados-hab-calle-bogota-2017.pdf>

15.1. 4. Entorno tecnológico:

En referencias a los avances que a nivel general ha tenido Colombia en materia de Tecnología, se ha de destacar que se ha realizado un esfuerzo mediante la implementación de políticas públicas cuyo objetivo es mejorar la accesibilidad de los colombianos a este tipo de herramientas como medios que posibilitan el avance y el desarrollo de la población. Ahora bien, en lo que refiere a la ciudad de Bogotá y conforme al boletín técnico de indicadores de TIC en hogares, realizado por el DANE 2018. Se tiene que esta ocupa el primer puesto entre todos los hogares encuestados donde se cuenta con dispositivos para conexión a internet ya sea computador portátil (50%) computador de escritorio (37.9 %) o Tablet (23:7%)

DEPARTAMENTO	Computador portátil (%)	Computador de escritorio (%)	Tableta (%)
Total Nacional	28,8	20,6	10,9
Amazonas	10,8	2,7	2,3
Antioquia	30,6	22,6	9,1
Arauca	10,6	5,6	1,6
Atlántico	29,7	16,8	13,5
Bogotá, D.C.	50,0	37,9	23,7
Bolívar	14,6	11,5	5,2
Boyacá	24,0	12,5	5,0
Caldas	29,3	16,4	11,4
Caquetá	13,9	9,5	2,0
Casanare	22,8	9,8	3,8
Cauca	16,5	10,1	3,9
Cesar	17,2	10,2	7,1
Chocó	11,5	6,2	2,9
Córdoba	15,1	7,4	5,1
Cundinamarca	20,1	21,7	5,6
Guainía	11,0	3,4	3,4
Guaviare	16,4	4,8	4,0
Huila	19,0	17,9	5,6
La Guajira	8,4	5,3	2,9
Magdalena	18,3	10,5	7,5
Meta	26,0	16,6	7,6
Nariño	17,4	11,9	4,6
Norte de Santander	19,4	12,7	6,2
Putumayo	11,5	8,5	1,6
Quindío	31,3	20,3	7,9
Risaralda	33,4	17,5	10,1
San Andrés	35,5	7,8	10,5
Santander	28,2	20,6	10,4
Sucre	15,2	9,1	6,0
Tolima	26,3	15,2	8,2
Valle del Cauca	32,7	25,0	14,3
Vaupés	14,7	1,8	2,8
Vichada	10,1	1,8	2,3

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/tic/bol_tic_hogares_departamental_2018.pdf

De igual manera, Bogotá ocupa el primer puesto en la proporción de hogares que tiene conexión a internet del total Nacional siendo este del 75% del cual el 67,0% cuentan con internet fijo y el 40.6 % con internet móvil.

DEPARTAMENTO	Hogares con Internet (%)	Hogares con Internet - Fijo (%)	Hogares con Internet - Móvil (%)
Total Nacional	52,7	40,5	29,2
Amazonas	5,0	1,4	4,5
Antioquia	54,7	45,9	25,2
Arauca	17,7	8,9	12,7
Atlántico	55,6	43,0	27,9
Bogotá, D.C.	75,5	67,0	40,6
Bolívar	30,6	23,2	13,6
Boyacá	48,8	26,4	34,6
Caldas	45,5	41,6	19,3
Caquetá	31,8	13,2	25,9
Casanare	46,4	22,3	30,0
Cauca	30,2	20,2	17,3
Cesar	40,7	24,6	21,9
Chocó	14,6	11,3	5,0
Córdoba	21,0	15,8	11,1
Cundinamarca	49,6	36,0	30,5
Guainía	8,5	3,4	6,8
Guaviare	21,2	6,4	16,9
Huila	39,5	22,8	25,3
La Guajira	20,5	8,1	14,9
Magdalena	34,1	23,5	22,9
Meta	53,8	36,8	28,0
Nariño	38,4	19,8	27,2
Norte de Santander	42,9	27,7	30,7
Putumayo	15,2	11,7	8,2
Quindío	62,2	47,7	42,6
Risaralda	61,1	49,8	29,2
San Andrés	40,8	24,5	31,4
Santander	60,9	45,9	33,0
Sucre	31,9	19,6	19,6
Tolima	53,3	33,7	33,6
Valle del Cauca	69,3	52,4	39,8
Vaupés	1,8	0,0	0,9
Vichada	5,0	2,8	2,8

Estos datos para fin de este estudio son apenas una contextualización acerca del panorama del uso de las tecnologías en la ciudad y como al respecto esta entidad tiene por delante retos que afrontar, pues por un lado debe ajustar su estructura funcional y operativa de tal manera que se articule con el entorno tecnológico y pueda atender con la mayor eficiencia y seguridad su grupo poblacional objetivo, pero de otra parte también es un desafío integrar estas tecnologías a los modelos pedagógicos bajo los cuales desarrollan sus actividades misionales teniendo presente las dificultades de acceso y conocimiento que su población objetivo posee.

Frente a los retos anteriormente expuesto y en concordancia con los lineamientos para la Gestión de Riesgo de Seguridad Digital, esta entidad tiene por delante estructurar en su interior

la estandarización del proceso de gestión del riesgo de seguridad digital, el cual debe incluir los mecanismos que permitan la identificación, valoración y tratamiento de riesgos y amenazas del entorno digital esto con el fin de crear estrategias que posibiliten el uso y el acceso a las TICs protegiendo la información que se transforma como producto de la operatividad de la entidad como aquella que se capta alusiva a datos e información de las poblaciones objetivo o entidades externas.

Así las cosas, los lineamientos normativos en materia aplicación y desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación compilados en su momento por el anterior Plan de Desarrollo Distrital de Bogotá que entonces se adoptó mediante Decreto 645 de 2016 han sido ampliados mediante los siguientes artículos:

Artículo 49. Bogotá, una ciudad digital: El objetivo de este programa es permitir que la ciudad cuente con una infraestructura de comunicaciones amigable con el espacio público y con el medio ambiente, donde sus habitantes se apropien de la Ciencia y la Tecnología de las Comunicaciones – TIC – con propósitos adicionales al esparcimiento, los cuales apunten a la educación, al emprendimiento, la innovación y a la corresponsabilidad en la creación de soluciones para los problemas de la ciudad.

Así mismo este programa buscará implementar el concepto de Ciudad Digital (Ciudad Inteligente) a través de la utilización de la tecnología y la innovación como herramientas base de desarrollo y potenciar el intercambio de conocimiento y experiencias entre ciudades, para que el ciudadano sea también innovador y contribuya al cambio de su ciudad, participe en el diseño de los servicios que requieren se les preste y para garantizar un desarrollo digital en línea con la demanda que proviene de ellos mismos.

Artículo 59. Gobierno y ciudadanía digital: El objetivo de este programa es mejorar la eficiencia administrativa mediante el uso de la tecnología y la información, implementando un modelo de gobierno abierto para la ciudad que consolida una administración pública de calidad, eficaz, eficiente, colaborativa y transparente, que esté orientada a la maximización del valor público, a la promoción de la participación incidente, al logro de los objetivos misionales y el uso intensivo de las TIC.

Artículo 125. Administración Pública Digital: El Distrito Capital diseñará, promoverá e implementará los planes, programas y proyectos que permitan la unificación de sistemas de información, la interoperabilidad de las plataformas y bases de datos de las entidades y, asimismo, bajo los mandatos previstos en la Ley 1753 de 2015 construirá una política pública que oriente la utilización efectiva en el uso de las bases de datos públicas en la gestión distrital.

Para efectos de consolidar una cultura digital entre la Administración Distrital y los ciudadanos, el Distrito avanzará en el desarrollo de los programas y proyectos que cubran en forma integral las disposiciones contenidas en el artículo 45 de la Ley 1753 de 2015, en lo que respecta a estándares, modelos y lineamientos de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

En este sentido el IDIPRON tiene como objetivo dentro del entorno digital mejorar la calidad de la información que es captada y transformada al interior de la entidad permitiendo la fluidez de los procesos internos, así como la mejora en la interacción con su medio externo, facilitando la gestión institucional y posibilitando una mejor atención y en ultimas una mejor calidad de vida de la población por medio del acceso a la información veraz ágil y segura.

15.1. 5. Entorno ambiental:

En este aspecto se considera que los cambios gestados al interior de la entidad se desarrollan dando pleno cumplimiento a la normatividad vigente por tanto todos sus procesos, actividades y la operatividad propia de la entidad dan cumplimiento a lo estipulado en los Planes de Gestión Ambiental a nivel Distrital y Nacional, así las cosas se tiene que la estructura organizacional de la entidad ha sido alineada en todos los niveles y procesos bajo los tres objetivos principales del PGA que a saber son: 1) calidad ambiental, entendido como la conservación del agua suelo aire espacio público, paisaje entre otros, 2) Eco eficiencia referido al uso eficiente de los recursos ambientales o todo aquello que pueda afectar estos recursos y 3) armonía social ambiental los cuales tiene que ver en el impacto que produce la eficiencia de los ecosistemas y la calidad del ambiente en el desarrollo físico social y económico de las personas.

15.2. Entorno específico.

En referencia al entorno específico, se ha partido de realizar el análisis interno de la entidad y de las partes interesadas que se ven afectadas en el desarrollo de las actividades de la entidad, así las cosas se ha condensado la información proveniente de todos los niveles de la organización acerca de las debilidades que se encuentran en el quehacer diario estas debilidades aunque son de naturaleza multicausal para efectos del presente estudio estarán agrupadas en cinco categorías que a saber son: debilidades a nivel Estratégico, Estructural, Funcional, Procedimental, Personal

15.2.1. Debilidades a nivel estratégico:

Estas son entendidas como aquellas oportunidades de mejora que nacen en la inadecuada planeación que imposibilitan el cumplimiento de los objetivos de la entidad, ya sea de manera total o parcial y por ende limitan la planeación ejecución y control de las metas propuestas.

De acuerdo con esto y tras el análisis realizado al banco de debilidades institucionales que surgió de diversos ejercicios participativos para fortalecimiento de la plataforma estratégica institucional se encontraron en este nivel las siguientes:

1. Falencia en los mecanismos de planeación, evaluación, medición y control tanto de las estrategias y procesos como de en la calidad e impacto de los servicios prestados por la entidad.
2. Fallas en los mecanismos de gestión del conocimiento generados por la incapacidad de lograr la trasferencia de este tanto en aspectos relacionados con los saberes de los colaboradores que se desvinculan como en aquellos adquiridos en las experiencias interinstitucionales.
3. Debilidad en la ejecución planeación y control de los planes de acción lo que impacta negativamente la mejora continua de la entidad.
4. Desarticulación y fallas en la estrategia de comunicación lo que produce, baja divulgación de la información relacionada con productos, servicios, y actividades en todos y entre todos los niveles internos y externos de la entidad.
5. Falencia en los mecanismos de participación y rendición de cuenta de las partes interesadas internas y externas de la entidad.
6. Falta de recursos técnicos y tecnológicos que permitan un mejor desarrollo de las actividades de la entidad.

7. Desarmonización entre las políticas tanto internas como distritales o Nacionales, procesos y la naturaleza propia de la entidad que genera confusión entre roles, funciones actividades y responsabilidades en todos los niveles.
8. Desajustes entre los servicios prestados por la entidad y las necesidades impactadas en la población objetivo.
9. Carencia de métricas, parámetros, variables que permitan la recolección de información de calidad sistematizada y útil como insumo en cada una de las áreas y aprovechable en los mecanismos de medición y control de indicadores de resultados e impacto.
10. Carencia de mecanismos de medición y análisis de percepción de las partes interesadas entorno a la entidad.
11. Falta de articulación interinstitucional mediante la cual se logre establecer por un plan integral de atención a la población objetivo de la entidad ya sean migrantes o no.
12. Disminución de acuerdos o convenios con el sector público o privado que limita la prestación de servicios e impacta negativamente el proceso de los NNAJ

Conclusiones parciales del componente:

De acuerdo a los hallazgos realizados en el aspecto estratégico la intervención en el componente estratégico debe estar direccionada a presentar alternativas que permitan superar las fallas en relación a las siguientes: falencia de los mecanismos de evaluación y control de proceso o actividades dentro de la entidad, baja calidad en la información desde su recepción hasta su transformación en insumos que ayuden a la toma de decisiones gerenciales, ausencia de indicadores de resultado e impacto de los servicios prestados en el proceso pedagógico y personal de la población NNAJ. Fallas a nivel de comunicación interna que genera conflicto entre las áreas y a nivel externo que interfiere con el posicionamiento y la percepción que tiene las partes interesadas con la entidad y finalmente falencias en los mecanismos de cooperación interinstitucional que limitan el alcance de los objetivos institucionales.

15.2.2. Debilidades a nivel Estructural:

Estas se refieren a las limitaciones que presenta la entidad debido a la propia estructura organizacional que presenta, así las cosas, los cambios que aquí se pretendan traerán consigo la creación, ampliación, división, fusión o eliminación de áreas o departamentos.

Ahora bien, tras el análisis realizado a nivel estructural se identificaron las siguientes debilidades:

13. Estructura organizacional poco adaptada a las necesidades de la entidad que retrasa la toma de decisiones de tipo estratégica y operativas.
14. Inexistencia de comités técnicos y operativos desde donde se gestionen temas transversales que impacten uno o más procesos.
15. Inexistencia del área de tecnologías de la información y las comunicaciones y del área de atención al ciudadano que afectan la trazabilidad y seguridad de la información, así como la atención en la prestación de servicios.

Desde este aspecto se identifica que la entidad presenta una estructura organizacional poco adaptada a las necesidades reales de la población que atiende y los servicios que presta, de este modo aspectos que requieren toma de decisiones transversales de tipo técnico y operativo se ven limitadas por dicha estructura, así las cosas en este nivel se requiere de la incorporación de comités técnicos que puedan acelerar de forma confiable y efectiva la toma de decisiones, de la creación de áreas de apoyo que mejoren el desarrollo de las actividades, la seguridad de la información y la prestación de los servicios.

15.2.3. Debilidades a nivel funcional,

Definidas como aquellas donde se presenta una desarmonía entre el propósito de una estrategia, área o proceso y las acciones que se realiza para alcanzar dicho propósito.

Así las cosas, a continuación, se presentan las debilidades que fueron halladas en este nivel:

16. Algunos procesos o áreas asumen funciones que no están dentro de la razón de ser de dicho proceso o área lo que crea conflicto a la hora de articular acciones o resultados con las áreas o procesos que deberían ser las encargadas de dicha función.

17. Estudios poco profundos acerca de la idoneidad de los convenios celebrados y los beneficiarios seleccionados.
18. Baja identificación de variables asociadas a la capacidad instalada que aborde no solo la prestación del servicio sino las estrategias de seguimiento e intervención que deben realizar los profesionales.
19. Modelo de servicios con baja orientación al seguimiento de la Población tanto en sus entornos familiares como en su proceso de desarrollo personal.
20. Información que no se encuentra unificados o que se encuentran limitada en su custodia lo que dificulta que puedan ser utilizados como insumo en informes, datos estadísticos, entre otros.
21. Carencia de herramientas que no permiten que la ejecución de algunos procesos migre de un modo manual a un modo automatizado.
22. Se carece de lineamientos que establezcan las condiciones que deben contener los reportes enviados desde los diferentes procesos.
23. La oferta educativa institucional es muy limitada en relación con los contenidos, la cobertura y las necesidades actuales de formación que requiere la población NNAJ.
24. Los servicios que presta a entidad están sujetos a un modelo presencial donde no se ha integrado la virtualidad otros mecanismos como alternativa para el acceso de la población NNAJ a todos los servicios ofertados por IDIPRON.
25. Se encuentran debilidades en el manejo y seguridad de la información desde el registro la sistematización, la digitalización, y la cultura de una adecuada gestión documental.

26. Se carece de relaciones interinstitucionales mediante las cuales se pueda acceder a información y tramites que permitan atender de manera ágil las necesidades de la población NNAJ.
27. Los insumos y recursos que están sujetos al precio del dólar pueden llegar a comprometer operación de la entidad.
28. No se han reconocidos los aspectos en materia ambiental ni de salud como variable que afecta las condiciones de la población NNAJ y la de colaboradores de la entidad a la hora de la prestación de los servicios.

Las debilidades funcionales compiladas en este apartado dan cuenta que se presentan múltiples factores que requieren de acciones concretas en la definición de roles y responsabilidades, manejo de la información donde deben considerarse parámetros de recolección, medios de registro, recursos tecnológicos y medidas de seguridad y protección de dicha información, de igual manera la adaptación de la prestación de servicios a modelos no solo presenciales. Los anteriores se presentan como posibles líneas de trabajo bajo las cuales se podrán orientar los planes de acción en este nivel.

15.2.4. Debilidades a nivel procedimental.

En este nivel las debilidades se centran en aspectos que se presentan dentro de la entidad debido a que no se tienen claro o unificado el camino a seguir frente a actividades a realizar dentro de las estrategias y los procesos de la entidad

Frente a estas se identifica la siguiente debilidad:

29. Según las actividades que se desarrollan dentro del modelo pedagógico no abordan la totalidad de las etapas contempladas en la entidad en los desarrollos teóricos y conceptuales del mismo.

Así las cosas y conforme a la debilidad expuesta se hace necesario la revisión del proceso bajo el cual se aborda el modelo pedagógico de la entidad para verificar que sus acciones si se encuentran en línea con las etapas establecidas.

15.2.5. Debilidades a nivel de personal.

Estas son las referidas a la fallas o carencias relacionadas con el capital humano ya sea en materia de competencias, perfiles, necesidades de personal falencias en el reclutamiento y la capacitación e incentivos

Al respecto se tienen las siguientes:

- 30. No se cuenta con el personal suficiente para cumplir con la misionalidad y operatividad de la entidad.
- 31. Se carece de un proceso de selección de personal que tenga en cuenta los perfiles de cargo conforme a las competencias funcionales y personales requeridas.
- 32. No se tienen estructuradas las competencias funcionales o comportamentales requeridas según el perfil del cargo.
- 33. No se cuenta con un programa estructurado de incentivos, de igual manera la participación y capacitación del personal es deficiente teniendo en cuenta las necesidades que requiere atender.

Finalmente, en el nivel personal se requiere mejorar la definición de perfiles de cargo especializados y las competencias funcionales como comportamentales, en base a esto las actividades de reclutamiento tendrán efectos positivos sobre la asertividad del capital humano seleccionado, reduciendo la rotación de este. De otra parte, también es importante la capacitación del personal a fin de que se encuentre actualizado en la normatividad y pueda adaptar su desempeño a los cambios presente en la materia.

El detalle del análisis e integración de las debilidades y amenazas integradas en este capítulo, podrán revisarse en el Anexo 1 del presente estudio. Banco de Debilidades y Amenazas Institucionales (5 folios útiles).

16. Capacidades organizacionales.

En este capítulo se abordan los recursos con los que cuentan las entidades para realizar sus actividades trayendo como resultado un producto o un servicio que cumpla con una calidad determinada.

Así las cosas, adentrarse en este tipo de análisis requiere conocer los procesos y las actividades por medio de las cuales se lleva a cabo la operatividad de la entidad, de este modo se puede identificar la funcionalidad y efectividad de los sistemas a la hora de generar valor público.

Para el caso particular, se utilizó la metodología de análisis de capacidades de tipo funcional, la cual está dividida en tres componentes globales así

1. Mapeo de procesos o cadena de entrega.
2. Identificación de las capacidades existentes.
3. Análisis de capacidades funcionales.

Mediante estos tres componentes se busca realizar un mapeo del flujo de los procesos que permita analizar cuáles de estos flujos demanda más recursos y que tipo de recursos, conforme su cantidad de procesos y actividades o la naturaleza de las mismas, todo esto con el único fin de entregar al usuario o población objetivo el producto o servicio de mayor valor.

9 16.1. Mapeo de procesos y cadena de entrega.

En referencia al mapeo, se tomaron los 25 procesos de la entidad, 5 estratégicos, 8 misionales y 12 de apoyo con los que se opera, en cada uno de estos se identificaron los procedimientos y aunado a cada procedimiento las actividades que los hacen posibles. Es importante destacar que este mapeo se hace sobre la realidad actual de la entidad, es decir que se registra el modo como opera y que no se introducen ni se sugieren cambios al respecto ya que su finalidad está orientada a identificar su naturaleza actual.

Sobre este mapeo de actividades se puede decir que gestión financiera es el proceso que más procedimientos presenta a saber 17, sin embargo, control interno que tiene 4 procedimientos a cargo registra el mayor número de actividades dentro de un procedimiento, referidos particularmente a los denominados Primera y segunda instancia. Procesos disciplinarios.

MAPA DE PROCESOS



El detalle de estos mapas por su complejidad se incluirá para revisión en Anexos específicos así:

- Anexo – Mapeo de procesos Estratégicos Institucionales.
- Anexo – Mapeo de procesos Misionales Institucionales.
- Anexo – Mapeo de procesos de Apoyo a la Gestión Institucionales.
- Anexo – Mapeo de procesos de Apoyo a la Gestión CDI.

1.6.2. Análisis de las capacidades, asignaciones y magnitudes de su despliegue por procesos

A continuación, se desarrollará una revisión de las magnitudes de gestión a cargo de cada una de las dependencias existentes, con miras a identificar las cargas de procedimiento por cada una de ellas desde la perspectiva de acciones específicas:

1.6.2.1. Oficina Asesora de Planeación

La Oficina Asesora de Planeación tiene como principal función la orientación a la gerencia en la toma de decisiones y el seguimiento a la gestión institucional, que garanticen que los objetivos, la misión y visión de IDIPRON se estén alcanzado en el desarrollo de las actividades planeadas en cada uno de los niveles de la institución, para tal fin es también responsabilidad de este proceso realizar la planificación de los medios y los recursos bajos los que operará la entidad aunado a la coordinación y participación de las partes involucradas.

Ahora bien, en referencia a su estructura está organizada en dos áreas (comunicaciones e investigaciones) y seis equipos de trabajo, bajo los cuales se desarrollan 16 procedimientos agrupados en cinco procesos así:

- Planeación: (2 procedimientos) planificación de fines, medios, recursos, toma de decisiones y seguimiento de la gestión y instancias de coordinación y participación
- Comunicaciones: (5 procedimientos) realización de piezas comunicacionales, publicación portales web, administración de redes sociales, elaboración comunicados de prensa, cubrimiento de eventos
- Gestión del Mejoramiento: (4 Procedimientos) control de documentos, administración del riesgo, administración del sistema integrado de gestión, revisión por la dirección.
- Investigación: (2 procedimientos) conformación grupos de investigación, alianzas estratégicas de investigación: convenios, tesis y prácticas

- Seguimiento y evaluación de la Gestión: (3 procedimientos) auditorías internas, trámite de información para informes de obligatorio cumplimiento, seguimiento y control de la mejora

En la actualidad las actividades de esta Oficina se desarrollan con un recurso humano de 47 servidores personas distribuidas así: 44 contratistas y 3 funcionarios, encargados de planear, ejecutar, evaluar, reformular y comunicar las acciones realizadas y a realizar evitando así desviaciones en los objetivos planteados y garantizando toma de decisiones oportunas que conduzcan a acciones de mejora en la entidad.

Como resultado de las acciones y gestiones desarrolladas dentro de cada uno de los procesos a cargo de esta Oficina se tiene las siguientes para el año 2020:

- 8 Capacitación en temas de instancia de coordinación local y distrital al 100% de los referentes, 4 de ellas orientadas al tema de políticas públicas y 4 para instancias de coordinación.
- 8 sesiones del taller liderando en la UPI Bosa orientado al fortalecimiento de competencias en relación con participación, liderazgo, y resolución de conflictos.
- 1 capacitación de inducción y reinducción a nivel institucional, en rendición de cuentas.
- 1 investigación sobre convivencia y conflictividades relacionadas con NNAJ en los barrios priorizados por el IDIPRON para la atención de la población.
- 6 productos de conocimiento en fortalecimiento de prácticas de las áreas de la entidad.
- 4 boletines sobre temáticas relacionadas con niñez, Juventud y calle.
- 1 documento informe de los diálogos de saberes realizado con las diferentes áreas del IDIPRON.
- 1 Estrategia implementada al interior del área y orientada a la selección, organización y centralización de los productos.
- 1 migración de bases planas registrada en archivos planos de cada una de las Áreas Derechos y/o Contextos Pedagógicos.
- 1 entrega de Formato Solicitud Desarrollo y/o Actualización De Software - Interno.
- 1 Implementación, retroalimentación y puesta en marcha de los formularios creados en el Sistema de Información Misional IDIPRON (SIMI); que permitirán registrar toda la información generada de las acciones propias de los NNAJ del IDIPRON
- 3 proyectos de inversión en Metodología General Ajustada SUIFP Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Publicas-Territorial.
- 3 fichas EBI en Inscripción y registro de Proyectos de inversión SEGPLAN –EBI.
- 5 Informes de seguimientos mensuales a proyectos de inversión en SUIFP-SPI Seguimiento Proyectos de inversión

- 2 informes de Seguimiento trimestral (para 2020 con corte a mayo y septiembre) proyectos de Inversión en SEGPLAN.
- 156 reuniones y 8 productos en Participación incidente en instancias de articulación de políticas públicas poblacionales del Distrito para el posicionamiento del IDIPRON (equipos de trabajo y población beneficiaria) en el desarrollo del PDD 2020-2024: "Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI".
- 1 estrategia en implementación de cuidado menstrual: Gestión de recursos externos para la implementación de la estrategia, desarrollo de talleres con la población beneficiaria, fortalecimiento técnico a equipos de trabajo como territorio y sicosocial, dando cumplimiento a la sentencia T-398/2019.
- 1 proyecto en ejecución, denominado Proyecto Monocuco: Intervención articulada entre el IDIPRON y Dirección de Diversidad Sexual de Secretaría Distrital de Planeación, con familias de personas en proceso de tránsito de género en favor de la dignificación, participación, visibilización y pleno ejercicio de derechos de personas de los sectores LGBTI vinculadas al Instituto.
- 1 módulo e-learning diseñado; 5 módulos en formulación; 2 sesiones seminario-realizadas; 4 sesiones formulación en articulación estratégica con las áreas de Capacitaciones e Investigación para el fortalecimiento de las capacidades técnicas en la incorporación de políticas públicas poblacionales en el ejercicio misional.
- 1 documento interno en construcción del Inventario de Ajustes Razonables: Colaboración con infraestructura para la identificación de Barreras Físicas que limitan el proceso de restablecimiento de derechos de las Personas con Discapacidad, requeridos por la normatividad vigente y disposiciones para las entidades a nivel nacional.
- 3 documentos orientadores para la implementación de las políticas públicas, por ejemplo, "guías para la implementación del enfoque diferencial con sectores LGBTI", aportes en la construcción de metodologías para el desarrollo de los módulos de cuidado menstrual.
- 23 formatos revisados y con propuesta de ajuste para documentos como como ficha de ingreso, formato de actualización de datos, Plan Estratégico, entre otros, con el fin de incorporar los enfoques de género, derechos, diferencial y poblacional, lo cual posibilita la implementación de las políticas públicas.
- 1 proyecto presentado a continuar gestión en la presente vigencia relacionado con la Señalética Incluyente: Trabajo articulado con Seguridad y Salud en el Trabajo para la consolidación de la propuesta de señalética y gestión de proyecto para los recursos que viabilicen su adquisición
- 4 cine foros, 5 sesiones Cerebro que late, 19 fortalecimientos técnicos Desarrollo de jornadas de capacitación y formación en la incorporación de los enfoques de derechos, género, diferencial y poblacional, con equipos de trabajo de las áreas misionales y

contextos pedagógicos para la Optimización de procesos de atención a la población beneficiaria.

- 4 encuentros de la Mesa Institucional de Mujer, Género y Diversidades Articulación de acciones encaminadas a la implementación de las políticas públicas poblacionales y la transversalización de los enfoques de género, diferencial y poblacional, fortaleciendo el trabajo al interior de los equipos misionales del Instituto.
- 2 audiencias públicas de Rendición de Cuentas (Sectorial y Entidad).
- 3 foros virtuales con participación de grupos de interés.
- 4 capacitaciones a grupos de valor (funcionarios) en temas de rendición de cuentas y participación ciudadana.
- 3 Talleres en temas de rendición de cuentas a grupos de valor (NNAJ).
- 7 compromisos a través de la plataforma colibrí de la Veeduría Distrital.
- 3 Infografías de seguimiento del mercado laboral en Bogotá para orientar la oferta educativa del IDIPRON.
- 1 Documento con resultados de la investigación sobre convivencia y conflictividades relacionadas con NNAJ en los barrios priorizados por el IDIPRON para la atención de la población.
- 1 Infografía con resultados de Encuesta sobre Violencias Basadas en Género en Upis del IDIPRON.
- 1 Informe con resultados del Sistema de Información Territorial IDIPRON SITI.
- 7 Requerimientos desarrollados en el nuevo sistema misional.
- 81 Capacitaciones sistema misional.
- 740 Personas capacitadas.
- 2539 Gestión de usuario.
- 768 Soporte de usuario.
- 500 Generación de reporte.
- 1 Encuentro deportivo liderado y organizado desde la oficina de comunicaciones de IDIPRON con la organización BOXVIDA.
- 1 Espacio de participación del IDIPRON en el proyecto artístico El Castillo de las Artes, centro cultural y artístico.
- 1 estrategia de consolidación para la realización de la producción de Facebook live.
- 20 transmisiones de Facebook libre propias
- 2 transmisiones de Facebook live cruzadas (DespachAndo con la Alcaldía Mayor de Bogotá y Rendición de Cuentas con Integración Social) arrojando las siguientes cifras: - 137.486 personas alcanzadas. - 19.256 interacciones (reacciones, comentarios, compartidos). - 41.812 reproducciones de videos en vivo.
- 9 Emisiones del Magazin informativo IDIPRON TV.
- 9 ferias de servicios IDIPRON -GEB

- 1 estrategia de comunicación que permitió a los beneficiarios, funcionarios y contratistas estar informados de las acciones institucionales tomadas en el marco del COVID-19
- 2 foros virtuales en diferentes temas relacionados a la institución.

1.6.2.2. Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa.

Esta Subdirección tiene a cargo las acciones y gestiones específicas que garantizan la operatividad de la misión, es decir que bajo su cuenta se encuentran todos los procesos a través de los cuales se despliega la prestación de servicios institucionales; así las cosas, las acciones aquí desarrolladas impactan directamente a la población objetivo de la entidad reflejando finalmente los resultados producto de las acciones de coordinación y planeación de toda la entidad.

La Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa se encuentra compuesta por 9 grandes componentes de proceso y 39 procedimientos distribuidos así:

- Modelo Pedagógico-Educación: (13 procedimientos). Convenios de formación técnica, formación-producción, reporte del gasto de elementos, matrícula de la EPI, concesión de estímulo de corresponsabilidad, trámite para acuerdos de corresponsabilidad, postulación y vinculación a actividades de corresponsabilidad, estrategia de empleabilidad, componente de emprendimiento, feria institucional IDIPRON, permanencia en actividades de corresponsabilidad modalidad estímulo, recaudo baños públicos, recaudo baños públicos emergencia sanitaria.
- Modelo Pedagógico-Emprendimiento: (1 procedimiento). Encuentros y convivencias.
- Modelo Pedagógico Externado: (4 procedimientos). Administración y control de recargas SITP, apertura, cierre y traslado de unidades de protección integral, sedes o dependencias misionales., cambio a modalidad de servicio distrito joven externado, atención a NNA en riesgo de ser víctimas de explotación sexual comercial – modalidad externado.
- Modelo Pedagógico-Territorio: (5 procedimientos). Ingreso prioritario NNA víctimas ESCNNA o en alto riesgo de ESCNNA, operación amistad recorridos y contacto, operación amistad para niños, niñas y adolescentes (NNA), ingreso prioritario adolescentes en situación de vida en calle, atención a adolescentes y jóvenes en tensión o presunto conflicto con la ley.
- Modelo Pedagógico-Espiritualidad: (1 procedimiento). Encuentros y convivencias.
- Modelo Pedagógico-Internado: (2 procedimientos). atención a NNA víctimas de explotación sexual comercial, ingreso de NNA a unidades de protección integral de internado.

- Modelo Pedagógico-Salud: (8 procedimientos). Capacitación personal, citas médicas, visita de acompañamiento y asesoría técnica en BPM, recepción, almacenamiento, preparación y distribución de alimentos en la UPI, lineamientos entrega de alimentos en las unidades de protección integral, medicina alternativa, abastecimiento de alimentos centro de acopio, perfil sanitario,
- Modelo Pedagógico-Psicosocial: (1 procedimiento). Ingreso de NNA a unidades de protección integral internado.
- Modelo Pedagógico-Psicosocial: (1 procedimiento). Trámite de póliza de seguros ante decesos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

El recurso humano asignado para esta Subdirección es de 838, este equipo de trabajo desarrolla actividades de recepción, orientación, intervención y prestación de servicios a los Niñas Niños Adolescentes y Jóvenes partiendo de un modelo en el que atienden desde diferentes componentes a los beneficiarios a fin de prestar un servicio integral y diferencial.

La Subdirección Técnica de Métodos Educativos y operativa, tras el despliegue de sus estrategias y procesos ha generado como producto de su gestión los siguientes resultados para el año 2020:

- 1552 aplicaciones de Valoración sicosocial y aplicación VESPA inicial
- 80 consultas sociales realizadas en domicilio a NNAJ.
- 56 seguimientos por inasistencia de NNAJ.
- 335 NNAJ con intervenciones individuales.
- 310 NNAJ con intervenciones grupales para la modalidad de internado.
- 1956 NNAJ con intervenciones grupales para la modalidad de Externado.
- 282 NNAJ Con planes de intervención individual y familiar modalidad internado.
- 1130 NNAJ Con planes de intervención individual y familiar modalidad internado entre las 16 UPI.
- 9 Acompañamientos por la estrategia caminando relajados en 9 localidades
- 1 construcción del formato de "Ficha de Desvinculación y/o egreso del NNAJ
- 29 casos cerrados de práctica restaurativa, de los cuales 24 se dieron satisfactoriamente; lo cual significa que cumplieron las III fases del proceso
- 27 trámites de pólizas de vida.
- 15 casos jurídicos atendidos
- 130 acompañamientos legales y sociales a NNA con PARD
- 219 acompañamientos para el trámite de documentos a NNAJ
- 43 seguimientos a prácticas restaurativas de NNAJ.

- 654 atenciones y seguimientos jurídicos.
- 898 trámites de cambio de EPS y afiliaciones a EPS.
- 3551 NNAJ Valorados por medicina general
- 871 NNAJ Valorados por odontología
- 549 NNAJ Valorados por fonoaudiología
- 603 FOS fonoaudiología-tamizaje auditivo (Inicial)
- 45 FOS Fonoaudiología-Tamizaje Auditivo (Seguimiento)
- 254 Valoraciones Iniciales por Nutrición
- 5813 NNAJ atendidos por medicina alternativa.
- 247 FOS Mitigación
- 257 Intervenciones Mitigación
- 52735 Atenciones por Enfermería
- 1.279 talleres educativos auxiliar enfermería
- 6 talleres educativos fonoaudiología
- 30 talleres educativos médico general
- 1.328 talleres educativos mitigación
- 7 talleres educativos nutricionista
- 23 talleres educativos odontología
- 7 talleres educativos estilista
- 10381 Atención prestada dentro de la UPI
- 190 gestantes atendidas
- 3 lactantes atendidas
- 1 fallecimiento atendido
- 2219 atenciones realizadas a NNAJ en promoción y prevención
- 14 reporte de accidentes
- 648 seguimientos telefónicos relacionados en el área de la salud
- 2329 Matrículas de AJ en cursos de formación técnica (educación informal-talleres)
- 700 AJ en cursos de formación técnica (educación informal talleres)
- 1649 Diagnósticos académicos de NNAJ (nivelación)
- 47 Convalidaciones
- 256 Promoción de NNAJ con egresos como bachilleres
- 541 Seguimiento a permanencia de jóvenes programas de formación técnica
- 262 inscripciones de adolescentes y jóvenes para presentación de pruebas SABER 11°.
- 1767 jóvenes vinculados a actividades de corresponsabilidad
- 53 jóvenes vinculados al convenio de balos públicos
- 154 jóvenes vinculados al convenio 034 DADEP/2020
- 45 jóvenes vinculados al Convenio 274/2019 Convenio SISBEN
- 14 jóvenes vinculados al Convenio 297/2020-SDP

- 57 jóvenes vinculados al Convenio 305 de 2020
- 128 jóvenes vinculados al Convenio 329/2019 IDIGER-IDIPRON
- 139 jóvenes vinculados al Convenio 397 DADEP- 2019
- 169 jóvenes vinculados al Convenio 447/2020 SDM
- 473 jóvenes vinculados al Convenio 577/2019 Transmilenio
- 63 jóvenes vinculados al Convenio Comedores
- 26 jóvenes vinculados al Convenio ERU -007- 2019
- 446 jóvenes vinculados al Convenio San Cristóbal FDL 1295/2019
- 50 jóvenes vinculados a la Secretaría del Hábitat (SDHT), Secretaría Distrital de Ambiente (SDA), Secretaría de Gobierno (SDG) Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia (SDSCJ)
- 77 jóvenes vinculados a la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA), Fondo de Desarrollo Local San Cristóbal (FDLSC).
- 300 jóvenes vinculados a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (SDSCJ)
- 120 jóvenes vinculados a la Secretaría del Hábitat (SDHT)
- 27 jóvenes vinculados al Fondo de Desarrollo Local de Kennedy.
- 21 proyectos de emprendimiento evaluados
- 143 NNAI iniciando proceso de formación de emprendimientos
- 250 seguimientos de jóvenes en empleabilidad.
- 1019 seguimientos pedagógicos realizados a jóvenes vinculados en actividades de corresponsabilidad
- 3094 Verificación y seguimiento al cumplimiento de criterios en AC
- 461 jóvenes vinculados a actividades de corresponsabilidad.
- 20 de los jóvenes con certificación por el consultorio empresarial de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- 341 capacitaciones presenciales y 150 virtuales a jóvenes activos en empleabilidad
- 250 postulaciones de jóvenes a ofertas laborales
- 133 vinculaciones laborales.
- 441 seguimientos telefónicos con jóvenes que lograron vinculación laboral y los que se encuentran inscritos.
- 1 Manual Operativo del área de espiritualidad.
- 67 encuentros y convivencias.
- 27 festejos por la vida.
- 1 actividad de multiplicadores.
- 737 NNAI atendidos desde el área de espiritualidad.
- 2590 atenciones realizadas en unidades de protección integral UPI desde el área espiritual.

- 67475 atenciones realizadas por actividad en el contexto pedagógico-territorios

Las acciones aquí descritas se encuentran enfocadas a la población beneficiaria de la entidad, debido a que es el objetivo de esta oficina desplegar su oferta institucional impactando de manera integral la vida de NNAJ en la ciudad, así las cosas, los resultados expuestos responden principalmente a indicadores de cobertura en atenciones y de gestión de actividades.

16.2.3. Oficina Asesora Jurídica

La oficina Asesora Jurídica tiene a su cargo las gestiones orientadas a velar que las operaciones realizadas en el cumplimiento de la misión de IDIPRON se encuentren dentro de los parámetros legales y jurídicos vigentes, de tal manera que gestiona principalmente los procesos de contratación y prevención del daño de manera transparente y en defensa judicial de la entidad.

Esta oficina opera a través de un equipo de trabajo conformado por 42 servidores distribuidas en tres áreas; área de trabajo de contratación, área de trabajo de presentación judicial y asuntos legales y finalmente el área de adquisiciones, este equipo de trabajo lleva a cabo las acciones que demandan los procesos que hacen parte de esta Oficina y los cuales se abordaran a continuación.

La oficina Asesora Jurídica cuenta con una estructura interna conformada por dos procesos y veintiún procedimientos agrupados así:

- Gestión Contractual (16 procedimientos): licitación pública, subasta inversa, plan anual de adquisiciones, concurso de mérito abierto, contratación abierta adquisición de bienes y servicios, mínima cuantía, liquidación contractual, adquisición de muebles por contratación directa, ejecución contrato firma comisionista, contratación firma comisionista, convenio interadministrativo, contratación con entidades sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad, legalización y modificación contractual, contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, donación para el IDIPRON, procedimiento para cumplimiento contractual.
- Gestión Jurídica (5 procedimientos): asesoría legal, defensa judicial, acción de tutela, actualización normativa, doctrinal y jurisprudencial, proyección de actos administrativos.

Ahora bien, el accionar de la Oficina Asesora Jurídica ha traído como resultado las siguientes acciones o gestiones descritas en términos cuantitativos para el año 2020 las cuales resumen la gestión de esta área en la entidad:

- 20 acciones de formación sobre contratación estatal generando
- 8 medios visuales de visibilización de información de interés.
- 2 reuniones de buenas prácticas de contratación presupuestadas.
- 2 capacitaciones realizadas a los miembros de la OAJ con relación a las políticas de Defensa Judicial.
- 2 capacitaciones realizadas a los miembros de la OAJ frente al daño antijurídico.
- 1 capacitaciones realizadas a los miembros de la OAJ frente al Sistema de Información de Procesos Judiciales del Distrito
- 20 de envíos de medios visuales para funcionarios y contratistas de la entidad presupuestados.
- 8 de envíos de medios visuales para funcionarios y contratistas de la entidad presupuestados.
- 2 Dos informes en los que se realizaron, por un lado, observaciones y recomendaciones al tercer seguimiento a los mapas de riesgo de corrupción y gestión de la vigencia 2019.
- 1 Seguimiento a los mapas de riesgo de gestión y corrupción de los diferentes procesos de la Entidad.
- 3 informes generados del seguimiento a mapas de riesgo.
- 8 planes de mejoramiento producto de las auditorías programadas en el Plan Anual de Auditorías.
- 11 Evaluaciones de Auditorías tramitadas por medios electrónicos.
- 22 mapas de riesgo analizados por periodo de seguimiento.
- 2613 contratos suscritos de los cuales 2493 son de contratación directa, 106 por selección abreviada y 14 por mínima cuantía.
- 1166 contratos en ejecución
- 1447 contratos terminados
- 15 contratos liquidados
- 13 convenios suscritos.

Los resultados obtenidos desde la oficina de Asesoría Jurídica muestran que sus acciones se despliegan tanto en actividades de capacitación como en seguimientos a mapas de riesgo y auditorías, mediante las cuales ejercen control jurídico sobre los procesos y previenen desviaciones de tipo legal que impacten de manera negativa de la entidad.

DEPENDENCIAS DE PROCESOS DE APOYO A LA GESTIÓN

16.2.4. Subdirección Técnica Administrativa y Financiera

La Subdirección Técnica Administrativa y Financiera tiene a su cargo las gestiones orientadas a adoptar las políticas, planes, programas y proyectos del orden administrativo y financiero para el logro de la misión institucional, así como la gestión de los procesos de adquisición, almacenamiento, seguridad, mantenimiento y distribución de bienes requeridos para el buen funcionamiento del Instituto y las diferentes funciones administrativas, contables, financieras, de tesorería y de servicios generales del IDIPRON.

Esta Subdirección opera a través de un equipo de trabajo conformado por 638 servidores distribuidas en las áreas de atención a la ciudadanía, gestión documental, gestión financiera, mantenimiento de bienes, gestión ambiental, Gestión tecnológica y de la Información, este equipo de trabajo lleva a cabo las acciones que demandan los procesos que hacen parte de la Subdirección y los cuales se abordaran a continuación.

- Atención a la Ciudadanía (1 procedimiento), cuyo objetivo es Desarrollar acciones orientadas a la prestación de un servicio amable, respetuoso, digno, humano e incluyente a la ciudadanía; orientando y divulgando de manera ágil, eficiente y efectiva, los servicios y el modelo pedagógico del IDIPRON y direccionando oportunamente los requerimientos ciudadanos, para lograr una ciudadanía satisfecha con el servicio y la atención que se presta por el proceso.
- Gestión Documental (4 procedimientos), cuyo objetivo es establecer, organizar y dirigir la Gestión Documental del IDIPRON, con el fin de planear y coordinar los procesos archivísticos necesarios para salvaguardar el patrimonio documental y disponerlo para los usuarios; Fijar políticas y expedir lineamientos para garantizar la conservación y el uso adecuado de los documentos (independientemente de su soporte), de conformidad con los planes y programas, promover la organización y fortalecimiento de los archivos en cada una de las sedes para garantizar la eficacia de la gestión de la información y conservación de la memoria institucional
- Gestión Financiera (19 procedimientos), cuyo objetivo es planear, gestionar y controlar los recursos del IDIPRON mediante los diferentes lineamientos financieros, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales de manera transparente, eficiente y ágil.
- Mantenimiento de Bienes (2 procedimientos), cuyo objetivo es Garantizar las condiciones mínimas de calidad y habitabilidad de nuestros Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes (NNAJ) y de todos los procesos del Instituto a través del mantenimiento físico preventivo y correctivo de bienes muebles e inmuebles que componen la infraestructura del IDIPRON, con el fin de fortalecer la gestión administrativa, de comunicaciones e infraestructura de conformidad con los lineamientos legales establecidos
- Gestión Ambiental (2 procedimientos), cuyo objetivo es Prevenir y/o mitigar los impactos ambientales generados por el desarrollo de las actividades misionales y administrativas en el IDIPRON a través del desarrollo de planes, programas, acciones y

controles operacionales que involucren a los NNAI, funcionarios, contratistas y proveedores en las unidades de protección integral y sedes administrativas del Instituto; con el fin de dar cumplimiento al marco normativo ambiental y políticas públicas ambientales distritales y nacionales.

- Gestión tecnológica y de la Información (8 procedimientos), cuyo objetivo es garantizar la implementación, administración y prestación de los servicios para la optimización de las herramientas informáticas, actividades de mantenimiento preventivo y correctivo de los activos de información, plataforma de comunicaciones y desarrollo de aplicaciones a la medida, así como salvaguardar la información en sus criterios de confidencialidad, integridad y disponibilidad con el fin de garantizar la ejecución de los servicios informáticos que aporten al cumplimiento de la misión del Instituto.

Ahora bien, el accionar de la Subdirección Técnica Administrativa y Financiera ha traído como resultado las siguientes acciones o gestiones descritas en términos cuantitativos para el año 2020, las cuales resumen la gestión de esta área en la entidad:

- 6 actividades de socialización del Manual de atención a la ciudadanía.
- 590 cualificaciones en temas de servicio: 90 guardas de seguridad, 166 servidores de Áreas administrativas y 334 Beneficiarios de diferentes unidades.
- Apertura de cinco (5) puntos de atención calle 15, calle 61, Unidad de Protección Bosa, calle 63 y Distrito Joven
- 5 tablas de valoración documental.
- 2 instrumentos archivísticos implementados (TRD y PGD)
- 100 capacitaciones en materia de Gestión Documental de acuerdo con el PGD
- Ejecución del Plan de Conservación Documental
- Elaboración de informes financieros y presupuestales mensuales
- 4.057 amenazas informáticas eliminadas, desinfectadas y/o bloqueadas
- Creación de 150 conexiones virtuales VPN (Red Privada Virtual)

1.6.2.5. Subdirección Técnica de Desarrollo Humano

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano tiene a su cargo las gestiones orientadas a Gestionar y administrar el Talento Humano de la Entidad, durante el ciclo de vida del servidor público, a través de actividades correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar y la capacitación, para asegurar un equipo de trabajo idóneo que garanticen la efectiva prestación del servicio y la eficiente operación institucional en las diferentes sedes del IDIPRON de acuerdo con la normatividad vigente.

Esta Subdirección opera a través de un equipo de trabajo conformado por 83 servidores distribuidas en las áreas de; área de seguridad y salud en el trabajo, área de nómina y liquidaciones, área de carrera administrativa bienestar social y capacitación.

Ahora bien, el accionar de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano a través de 17 procedimientos, ha traído como resultado las siguientes acciones o gestiones descritas en términos cuantitativos para el año 2021, las cuales resumen la gestión de esta dependencia de la siguiente manera:

- Administración de una planta de 205 empleados
- Liquidación mensual de la nómina y prestaciones sociales de los funcionarios del Instituto
- Liquidación mensual de la seguridad social de los funcionarios del Instituto
- 633 vacunas contra COVID-19 gestionadas,
- 2 brigadas de vacunación en Movistar arenan y Plaza de los artesanos
- Más de 200.000 elementos de **Bioseguridad entregados a los funcionarios y contratistas del Instituto**
- 28 visitas de inspección y 27 seguimientos a condiciones de salud ocupacional realizados.
- 192 hojas de vida en aplicativo SIDEAP validadas.
- Formalización de 18 teletrabajadores
- 199 servidores capacitados en más de 20 sesiones de generación de conocimiento.

16.3. Identificación de las capacidades existentes.

La determinación de capacidades existentes básicamente se identifican los recursos (humanos, físicos, tecnológicos presupuestales) que se requieren para cada actividad desde su inicio hasta su fin, de este modo la recolección de la información se organizó a partir del mapeo de procedimiento y teniendo en cuenta los siguientes datos:

- Dependencia o área: en esta se registra el área según la estructura organizacional, de la cual depende el proceso.
- Proceso: Entendido como aquel que recoge de manera general un conjunto de tareas con el fin de alcanzar un objetivo particular dentro de la entidad.
- Procedimiento: es aquel por medio del cual se dejan establecidas las acciones a seguir para alcanzar la realización de una tarea puntual.
- ¿Se requiere el proceso?: en esta pregunta se aborda el análisis acerca de la necesidad de contar o no con el proceso dentro del área.

- Es necesario que sea ejecutado por la entidad. Se evalúa si, aunque el proceso es necesario, su no existencia o ejecución dentro de la entidad afecta la operatividad de esta.
- ¿Se llevó a cabo en otras dependencias?: en esta se analiza si dichas acciones se encuentran ejecutándose en otras dependencias generando reprocesos o desarmonías funcionales.
- Actividades: son cada una de las acciones que se hacen dentro de un procedimiento.
- Etapas: estas son categorías en las cuales se clasificaron las actividades según su naturaleza dentro de cada procedimiento así:

Recibo / evaluación: Actividades de recepción de requerimiento o análisis de estos.

Procesamiento / Atención: Aquí se despliegan acciones para atender los requerimientos.

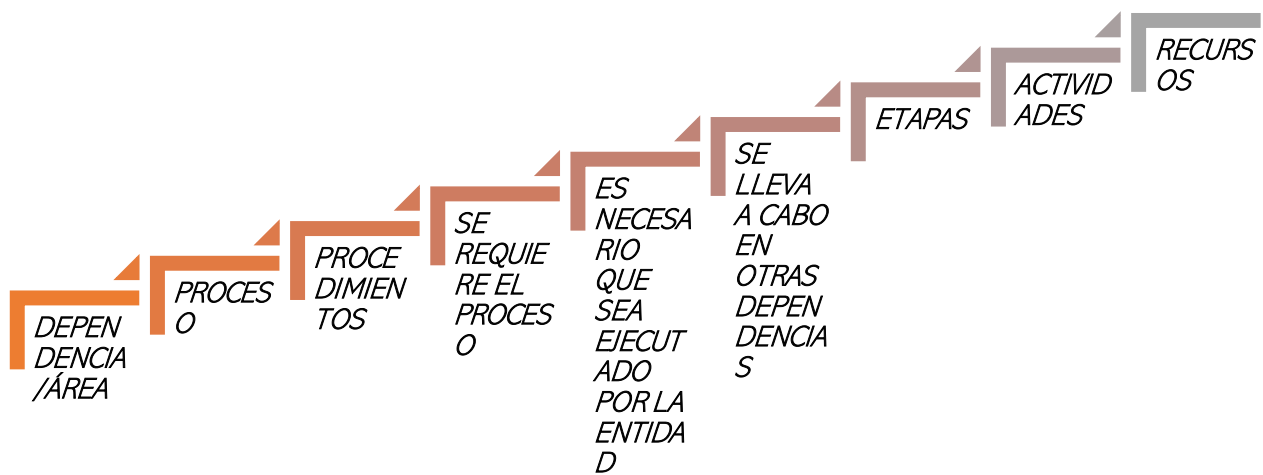
Documentación / seguimiento y Verificación: en estas se hace la verificación de las acciones emitidas en el anterior punto y se genera la documentación al respecto.

Información / Direccionamiento: Son acciones cuyo fin es trasladar, informar, archivar u orientar los resultados de las acciones realizadas sobre los requerimientos recibidos.

- Actividades: son cada una de las acciones que se hacen dentro de un procedimiento. Para el caso de este análisis están registradas según el número de actividad que ocupan dentro de un procedimiento.
- Recursos: Son aquellos con los que se deben contar para poder realizar las actividades de principio a fin con calidad. Entre ellos se tuvieron en cuenta 4:
 - *Humanos: orientados al talento humano*
 - *Físicos: son aquellos referidos a los bienes muebles o inmuebles.*
 - *Tecnológicos: aquellos relacionados con tecnología sean software, plataformas, equipos especializados utilizados para ejecutar las actividades.*

- *Presupuestales: son aquellos que requieren de capital o fondos de inversión para poderse ejecutar*

A continuación, entonces se presenta la identificación y determinación de las capacidades existentes, que se analizaron siguiendo el esquema analítico que integró las categorías enunciadas a continuación:



El resultado del análisis de capacidades institucionales podrá apreciarse en el Anexo: Análisis de Capacidades Institucionales.

Conclusiones principales del análisis de capacidades institucionales

Tras la aplicación de la metodología de análisis de capacidades de tipo funcional se pueden concluir las siguientes:

1. Los procesos cuentan con procedimientos bien estructurados que permiten identificar las actividades de inicio y fin de estos, permitiendo reconocer hasta donde se extiende la competencia de cada uno de ellos a nivel del proceso o entre procesos.

2. Los procesos que ha establecido la entidad son necesarios para el desarrollo de su misionalidad y estos se encuentran claramente identificables por área lo cual permite atribuir un responsable que lidere su ejecución verificación y seguimiento.
3. Todos los procesos, para su debida ejecución requiere de recursos humano y físicos, los recursos tecnológicos y presupuestales están estrechamente relacionados a la etapa de la actividad y la naturaleza de esta. Así las cosas, por ejemplo, se tiene que los procesos de tipo misional son los que más demandan recursos presupuestales, con especial atención en las etapas de *Procesamiento / Atención y. Documentación / seguimiento*.
4. La etapa de *Recibo / evaluación* es en la que más se presentan fluctuaciones de los recursos tecnológico y presupuestales, pues como se explicó en esta las actividades tienden a ser más enfocadas a la recepción o el análisis de los requerimiento internos o externos de la entidad-
5. Se evidencia una alta concentración de actividades y procedimientos alrededor del del proceso misional – Modelo Pedagógico Institucional, además de una importante heterogeneidad en estructuración de sus componentes, lo cual demanda un proceso de reingeniería orientado a la unificación de procedimientos y servicios que optimicen la calidad del actuar institucional.
6. Se carece de un esquema de servicios que aterrice la territorialización de los procesos en las Unidades de Protección Integral, detallando la orientación por procesos en dichas sedes o instalaciones de modo tal que se destaquen los canales de dependencia y colaboración entre líderes de procesos.
7. Se observó la necesidad de bajo el principio de mejoramiento continuo, adelantar la correspondiente revisión y ajuste de procesos enfocando el alcance de estos a la lógica de Gestión Pública por Resultados.
8. Atendiendo el principio de publicidad, gobierno abierto y transparencia, es necesario adecuar y armonizar el mapa de procesos institucionales, su esquema de procedimientos y denominaciones de actividades con miras a promover un esquema más optimo y estandarizado de servicios.

16.3. Análisis de Capacidades funcionales.

A continuación, se presenta la evaluación técnica de las capacidades funcionales del IDIPRON, considerando que en análisis Likert se fundamentó en los siguientes rangos de evaluación:

Siendo 1: En Desacuerdo y con dificultad para evidenciar. Y 5: De acuerdo y con facilidad para evidenciar.

Sobre este proceso se totalizan las respuestas identificando un rango de la capacidad institucional de la entidad de acuerdo con los siguientes rangos:

<i>Índice de la capacidad institucional actual</i>				
Muy baja	Relativamente baja	Media	Alta	Muy alta
10	20	30	40	50

Siendo para el caso actual el siguiente resultado de la aplicación:

Matriz de Análisis de la capacidad institucional							
Planteamiento / Pregunta orientadora		1	2	3	4	5	¿Qué documento sustenta la respuesta?
NORMATIVO	Las normas son claras en cuanto a los temas de competencia y responsabilidad de la entidad				X		Estatutos Orgánicos Acuerdo 237 Resolución 01 de 2001
	¿Las funciones asignadas a la entidad son realizables?					X	Resolución 01 de 2001
	¿Las funciones asignadas a la entidad son fácilmente implementadas?				X		Informe de Gestión Institucional Ejecución Material e Proyectos de Inversión Resolución 01 de 2001
ESTRUCTURA	Las funciones de las dependencias están asignadas de forma racional y no desbordan a ninguna			X			Análisis de Contexto Interno Análisis de Debilidades y amenazas institucionales Identificación de objetivos comunes
	Las funciones están distribuidas de manera especializada			X			Resolución 01 de 2001 Resoluciones internas de áreas de trabajo STDH-STMEO
	Las dependencias actuales en la Entidad son adecuadas para responder por las funciones cargo de la entidad.			X			Tablero Estratégico Análisis de Brechas Análisis de Contexto Interno Análisis de Debilidades y amenazas institucionales

Matriz de Análisis de la capacidad institucional							
Planteamiento / Pregunta orientadora		1	2	3	4	5	¿Qué documento sustenta la respuesta?
	La estructura de la Entidad responde a las metas del Plan de Desarrollo			X			Resolución 01 de 2001 Acuerdo 761 de 2020
RECURSOS	La entidad cuenta con los recursos necesarios para su funcionamiento				X		Análisis Presupuesto por Concepto. Balance metas físicas 2020
	La entidad cuenta con los recursos necesarios para su funcionamiento				X		Análisis Presupuesto por Concepto. Balance metas físicas 2020
	La entidad cuenta con las instalaciones y equipamiento necesarios para cumplir con las metas				X		Banco de Debilidades y Amenazas Institucionales

Componentes parciales	Capacidad
Normativo	13
Estructura	12
Recursos	9
TOTAL	34 (Media Alta)

17. Análisis de las capacidades financieras institucionales.

17.1 Orientación presupuestal por vigencias.

El análisis financiero de los últimos años del Instituto corrobora que la planeación y ejecución presupuestal han sido desarrolladas de manera adecuada y positiva, así las cosas, por ejemplo, se puede evidenciar que en el periodo comprendido entre 2016 al 2020 se ha realizado las actividades de la entidad con unos gastos de funcionamiento básicos que en cifras oscilan según los siguientes porcentajes: 9.8 % para (2016) 14.63% en (2017). 13.94 % (2018) 13.59% (2019) y 13.59%, (2020). Respecto a los gastos generales. Notándose que en los últimos dos años ha habido una ligera disminución y manutención de este gasto en el (13.59%) y en los últimos tres años se ha mantenido en promedio en un 14%.

AÑO	RENTAS E INGRESOS	GASTOS GENERALES	PRESUPUESTO DE INVERSION	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO
-----	-------------------	------------------	--------------------------	--------------------------

2016	124.244.969.000	124.244.969.000	112.004.327.000	12.240.642.000
2017	97.092.411.000	97.092.411.000	82.884.856.000	14.207.555.000
2018	100.421.283.000	100.421.283.000	86.419.359.000	14.001.924.000
2019	107.812.667.000	107.812.667.000	93.151.306.000	14.661.361.000
2020	111.911.307.000	111.911.307.000	96.699.861.000	15.211.446.000

Conforme a estas cifras también se puede indicar que los gastos de inversión han sido también mayoritariamente enfocados a los programas mediante los cuales IDIPRON despliega la prestación de sus servicios a la población de Niñas, niños adolescentes y jóvenes, sin embargo también el Instituto ha mantenido grandes esfuerzos en materia de infraestructura tanto física como en tecnología para que la operación Institucional se desarrolle de manera ágil y segura, al respecto entonces se tiene que los porcentajes de inversión en esta materia en los últimos cinco años ha tenido el siguiente comportamiento: en el año 2016 del rubro de inversión 18% se destinó a este ítem, para el año 2017 el porcentaje fue del 30.74%, el 2018 la inversión se registró en el 32.71% para el 2019 fue del 33% y finalmente para el 2020 del 32% , de este modo se puede ver que la inversión asociada a infraestructura y tecnología en los últimos 4 años se ha mantenido en un 32% promedio Siendo el año 2016 el que cuenta con la menos destinación a este concepto. De manera proporcional entonces la inversión asociada a la prestación de los servicios es del 78%.

AÑO	PRESUPUESTO DE INVERSION	INVERSION EN INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGIA	INVERSION ASOCIADA DIRECTAMENTE A SERVICIOS INSTITUCIONALES
2016	112.004.327.000	20.200.000.000	91.804.327.000
2017	82.884.856.000	25.482.000.000	57.402.856.000
2018	86.419.359.000	28.268.985.000	58.150.374.000
2019	93.151.306.000	31.452.345.000	61.698.961.000
2020	96.699.861.000	31.517.141.000	65.182.720.000

17.2. Presupuesto de Inversión por Conceptos (2016-2021)

A continuación, se presentan los comportamientos de programación y ejecución de cada uno de los proyectos de inversión del IDIPRON, destacando los conceptos principales de gasto:

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	2.016	
		Programación	Ejecución
	Personal contratado	\$ 11.738.135.988	\$ 9.922.431.549

971 - Distrito Joven	Planta	\$ 637.499.183	\$ 1.995.000
	Insumos y bienestar	\$ 9.963.875.830	\$ 9.489.641.680
	Total	\$ 22.339.511.001	\$ 19.414.068.229
1104 - Espacios de Integración Social	Personal contratado	\$ 6.810.162.397	\$ 3.529.028.400
	Planta	\$ 219.261.268	\$ 271.000
	Gastos Operativos	\$ 20.239.283.753	\$ 15.149.608.963
	Total	\$ 27.268.707.418	\$ 18.678.908.363
1106 - Calles Alternativas	Personal contratado	\$ 2.728.864.067	\$ 2.487.397.000
	Planta	\$ 635.200.762	\$ 3.350.000
	Insumos y otros	\$ 8.729.127.581	\$ 8.170.199.643
	Servicios Públicos	\$ 700.431.506	\$ 419.809.962
	TIC	\$ 1.480.705.540	\$ 1.230.411.471
	Total	\$ 14.274.329.456	\$ 12.311.168.076
Total, inversión		\$ 63.882.547.875	\$ 50.404.144.668

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	2.017	
		Programación	Ejecución
971 - Distrito joven	Personal contratado	\$ 12.264.780.230	\$ 12.179.726.501
	Planta	\$ 2.360.761.856	\$ 2.360.761.856
	Insumos y bienestar	\$ 11.685.361.914	\$ 11.634.914.797
	Total	\$ 26.310.904.000	\$ 26.175.403.154
1104 - Espacios de Integración Social	Personal contratado	\$ 10.030.000.712	\$ 9.574.027.121
	Planta	\$ 328.182.000	\$ 320.389.411
	Gastos Operativos	\$ 16.897.523.183	\$ 15.747.232.851
	Total	\$ 27.255.705.895	\$ 25.641.649.383
1106 - Calles Alternativas	Personal contratado	\$ 4.408.856.763	\$ 4.292.897.198
	Planta	\$ 1.573.984.237	\$ 1.559.517.750
	Insumos y otros	\$ 21.146.277.518	\$ 20.982.089.878
	Servicios Públicos	\$ 904.065.000	\$ 806.325.981
	TIC	\$ 1.898.816.482	\$ 1.771.142.766
	Total	\$ 29.932.000.000	\$ 29.411.973.573
Total, inversión		\$ 83.498.609.895	\$ 81.229.026.110

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	2.018	
		Programación	Ejecución

971 - Distrito Joven	Personal contratado	\$ 13.843.978.544	\$ 13.843.937.996
	Planta	\$ 5.956.746.106	\$ 5.956.599.093
	Insumos y bienestar	\$ 8.243.588.750	\$ 8.243.588.283
	Total	\$ 28.044.313.400	\$ 28.044.125.372
1104 - Espacios de Integración Social	Personal contratado	\$ 8.552.582.333	\$ 7.780.135.466
	Planta	\$ 881.539.000	\$ 880.951.859
	Gastos Operativos	\$ 20.175.595.000	\$ 18.762.758.843
	Total	\$ 29.609.716.333	\$ 27.423.846.168
1106 - Calles Alternativas	Personal contratado	\$ 5.746.767.000	\$ 5.686.196.005
	Planta	\$ 3.530.023.892	\$ 3.527.832.019
	Insumos y otros	\$ 15.292.689.754	\$ 15.166.037.429
	Servicios Públicos	\$ 1.109.951.000	\$ 1.056.107.494
	TIC	\$ 1.964.727.000	\$ 1.909.334.601
	Total	\$ 27.644.158.646	\$ 27.345.507.548
Total, inversión		\$ 85.298.188.379	\$ 82.813.479.088

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	2.019	
		Programación	Ejecución
971 - Distrito Joven	Personal contratado	\$ 17.022.913.086	\$ 16.695.663.400
	Planta	\$ 5.894.355.931	\$ 5.894.304.231
	Insumos y bienestar	\$ 8.326.730.983	\$ 8.276.584.789
	Total	\$ 31.244.000.000	\$ 30.866.552.420
1104 - Espacios de Integración Social	Personal contratado	\$ 11.498.961.534	\$ 11.453.437.472
	Planta	\$ 882.511.114	\$ 882.511.114
	Gastos Operativos	\$ 24.412.543.898	\$ 23.594.818.434
	Total	\$ 36.794.016.546	\$ 35.930.767.020
1106 - Calles Alternativas	Personal contratado	\$ 10.259.933.425	\$ 10.164.135.726
	Planta	\$ 3.063.794.944	\$ 3.063.794.944
	Insumos y otros	\$ 18.203.457.069	\$ 17.455.102.497
	Servicios Públicos	\$ 1.134.863.422	\$ 1.130.913.983
	TIC	\$ 3.190.296.140	\$ 3.159.724.154
	Total	\$ 35.852.345.000	\$ 34.973.671.304
Total, inversión		\$ 103.890.361.546	\$ 101.770.990.744

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	2020 DIC	
		Programación	Ejecución
971 - Distrito Joven	Personal contratado	\$ 7.586.424.276	\$ 7.583.425.455
	Planta	\$ 2.615.474.509	\$ 2.615.474.509
	Insumos y bienestar	\$ 5.909.888.173	\$ 5.909.141.824
	Total	\$ 16.111.786.958	\$ 16.108.041.788
1104 - Espacios de Integración Social	Personal contratado	\$ 4.335.198.812	\$ 4.326.174.234
	Planta	\$ 257.880.370	\$ 257.880.370
	Gastos Operativos	\$ 7.764.963.157	\$ 7.761.746.227
	Total	\$ 12.358.042.339	\$ 12.345.800.831
1106 - Calles Alternativas	Personal contratado	\$ 4.777.973.207	\$ 4.764.784.752
	Planta	\$ 1.197.768.767	\$ 1.197.768.767
	Insumos y otros	\$ 2.234.595.431	\$ 2.232.181.976
	Servicios Públicos	\$ 527.098.155	\$ 527.098.155
	TIC	\$ 898.808.519	\$ 898.808.519
	Total	\$ 9.636.244.079	\$ 9.620.642.169
Total, inversión		\$ 38.106.073.376	\$ 38.074.484.788

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	TOTAL, BMPT	
		Programación	Ejecución
971 - Distrito Joven	Personal contratado	\$ 62.456.232.124	\$ 60.225.184.901
	Planta	\$ 17.464.837.585	\$ 16.829.134.689
	Insumos y bienestar	\$ 44.129.445.650	\$ 43.553.871.373
	Total	\$ 124.050.515.359	\$ 120.608.190.963
1104 - Espacios de Integración Social	Personal contratado	\$ 41.226.905.788	\$ 36.662.802.693
	Planta	\$ 2.569.373.752	\$ 2.342.003.754
	Gastos Operativos	\$ 89.489.908.991	\$ 81.016.165.318
	Total	\$ 133.286.188.531	\$ 120.020.971.765
1106 - Calles Alternativas	Personal contratado	\$ 27.922.394.462	\$ 27.395.410.681

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	TOTAL, BMPT	
		Programación	Ejecución
	Planta	\$ 10.000.772.602	\$ 9.352.263.480
	Insumos y otros	\$ 65.606.147.353	\$ 64.005.611.423
	Servicios Públicos	\$ 4.376.409.083	\$ 3.940.255.575
	TIC	\$ 9.433.353.681	\$ 8.969.421.511
	Total	\$ 117.339.077.181	\$ 113.662.962.670
Total, inversión		\$ 374.675.781.071	\$ 354.292.125.398

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	2020 DIC	
		Programación	Ejecución
7720 - Protección Integral a Niñez, Adolescencia y Juventud en Situación de Vida en Calle, en Riesgo de Habitarla o en Condiciones de Fragilidad Social Bogotá	Personal contratado	\$ 10.128.496.251	\$ 10.006.015.470
	Planta	\$ 3.454.124.311	\$ 3.449.720.319
	Insumos y bienestar	\$ 1.609.858.140	\$ 1.609.008.093
	Total	\$ 15.192.478.702	\$ 15.064.743.882
7726 - Desarrollo Capacidades y Ampliación de Oportunidades de Jóvenes para su Inclusión Social y Productiva Bogotá.	Personal contratado	\$ 3.166.095.987	\$ 2.688.285.460
	Planta	\$ 396.526.223	\$ 341.595.446
	Gastos Operativos	\$ 7.438.903.449	\$ 6.718.228.388
	Total	\$ 11.001.525.659	\$ 9.748.109.294
7727 - Fortalecimiento de la Infraestructura Física, TIC y de la Gestión	Personal contratado	\$ 6.732.474.801	\$ 6.654.712.348
	Planta	\$ 1.716.290.919	\$ 1.608.271.183
	Insumos y otros	\$ 9.802.132.091	\$ 9.710.728.790
	Servicios Públicos	\$ 650.640.196	\$ 574.815.987
	TIC	\$ 3.079.339.254	\$ 3.077.153.127

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	2020 DIC	
		Programación	Ejecución
Institucional del IDIPRON Bogotá.	Total	\$ 21.980.877.261	\$ 21.625.681.435
Total, inversión		\$ 48.174.881.622	\$ 46.438.534.611

Proyectos de Inversión	CONCEPTOS	TOTAL, NCSXXI	
		Programación	Ejecución
7720 - Protección Integral a Niñez, Adolescencia y Juventud en Situación de Vida en Calle, en Riesgo de Habitarla o en Condiciones de Fragilidad Social Bogotá	Personal contratado	\$ 10.128.496.251	\$ 10.006.015.470
	Planta	\$ 3.454.124.311	\$ 3.449.720.319
	Insumos y bienestar	\$ 1.609.858.140	\$ 1.609.008.093
	Total	\$ 15.192.478.702	\$ 15.064.743.882
7726 - Desarrollo Capacidades y Ampliación de Oportunidades de Jóvenes para su Inclusión Social y Productiva Bogotá.	Personal contratado	\$ 3.166.095.987	\$ 2.688.285.460
	Planta	\$ 396.526.223	\$ 341.595.446
	Gastos Operativos	\$ 7.438.903.449	\$ 6.718.228.388
	Total	\$ 11.001.525.659	\$ 9.748.109.294
7727 - Fortalecimiento de la Infraestructura Física, TIC y de la Gestión Institucional del IDIPRON Bogotá.	Personal contratado	\$ 6.732.474.801	\$ 6.654.712.348
	Planta	\$ 1.716.290.919	\$ 1.608.271.183
	Insumos y otros	\$ 9.802.132.091	\$ 9.710.728.790
	Servicios Públicos	\$ 650.640.196	\$ 574.815.987
	TIC	\$ 3.079.339.254	\$ 3.077.153.127
	Total	\$ 21.980.877.261	\$ 21.625.681.435
Total, inversión		\$ 48.174.881.622	\$ 46.438.534.611

18. Revisión de Clientes o Usuarios Institucionales.

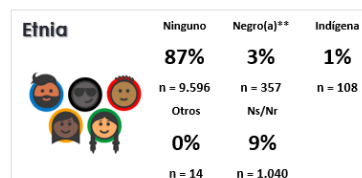
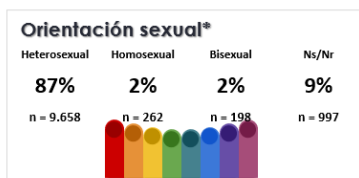
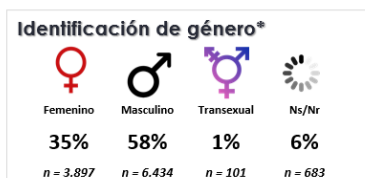
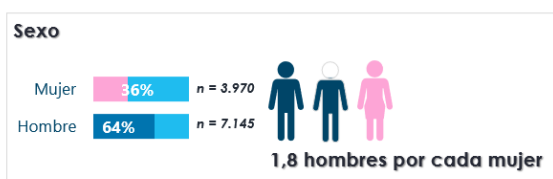
La población objetivo de la entidad como bien se conoce son Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes, cuya probabilidad de ser vulnerados en sus derechos es alta considerando las condiciones personales, sociales familiares e individuales que los rodean, así mismo, sus caracterización en referencia al rango etario, sexo, etnia, orientación sexual entre otras se e ha realizado conforme a los datos obtenidos a través de las diferentes modalidades de servicio que prestó la entidad en la vigencia 2020 y los cuales se exponen a continuación:

Los datos obtenidos a partir de la prestación de los servicios en esta modalidad dan cuenta que la mayoría de esta población son hombres (64 %), así mismo, el 82% de la población atendida está en el grupo etario juventud, donde la mayor parte se identifican con el género heterosexual (87%) y en el mismo porcentaje el grupo atendido no se identificados como parte de una etnia especifica.

CHC, en Riesgo y Fragilidad Social 2020

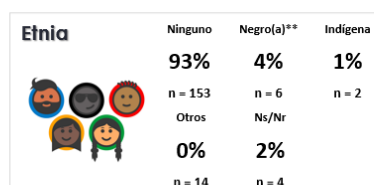
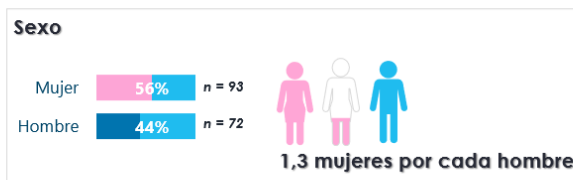


	Ene - Dic	Jun - Dic
CHC	3.119	2.205
En Riesgo	7.996	6.937



** Negro(a), Mulato(a), Afro Colombiano(a) o Afro Descendiente

En riesgo de ESCNNA 2020

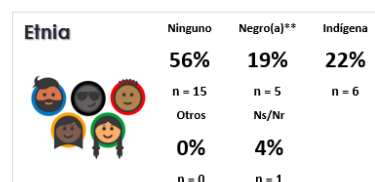
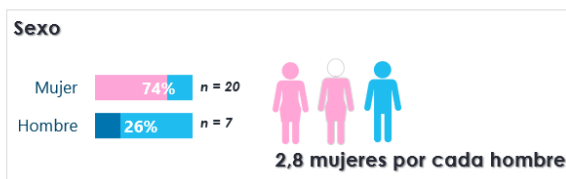


** Negro(a), Mulato(a), Afro Colombiano(a) o Afro Descendiente

Ahora bien, la atención de los NNAJ en riesgo de ESCNNA muestra que los usuarios de esta modalidad en un 56% corresponden a mujeres cuyo rango etario predominante se ubica en la niñez (52%), al igual que en el grupo anteriormente atendido la orientación sexual con la que la mayor parte del grupo se identifica es heterosexual sin y en un (95%) no hacen parte de una etnia.

En referencia a los usuarios de servicios en condición de víctimas de ESCNNA, existe una notoria representatividad en cuanto al sexo de las personas atendidas puesto que el 74% son mujeres y el 56% corresponde a usuarios en el ciclo de vida de la adolescencia, al igual que en los otros grupos el mayor porcentaje en referencia a su orientación sexual se identifica como heterosexual 74%. sin embargo, en esta atención se destaca que el 22% de la población atendida bajo este programa pertenece a etnias indígenas y el 19% a negros, dato que es significativamente elevado en referencia a los otros programas donde la atención a este grupo particular apenas registra el 1%. y el 4% (promedio) respectivamente

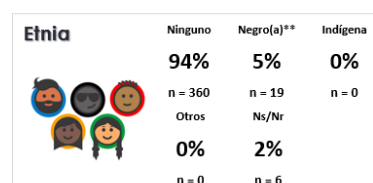
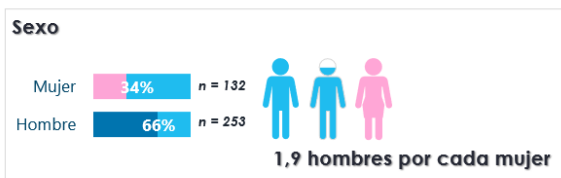
Víctimas de ESCNNA 2020



** Negro(a), Mulato(a), Afro Colombiano(a) o Afro Descendiente

Desde el programa de NNAJ en conflicto con la ley, se presenta que la mayor población atendida fue de hombres (66%) al igual que la mayor parte de esta población se ubica en la adolescencia (40%), así mismo, el 4% pertenecen a la etnia negra y el restante no se identifica dentro de ninguno de estos grupos.

NNAJ en conflicto con la ley 2020



** Negro(a), Mulato(a), Afro Colombiano(a) o Afro Descendiente


Finalmente la población atendida dentro de la estrategia de generación de oportunidades para el desarrollo socioeconómico, es casi equitativa entre hombres y mujeres existiendo tan solo un punto porcentual de diferencia entre ambos grupos (hombres 51% mujeres 49%)) ahora bien, esta estrategia se orientó como era de esperarse a la población en ciclo de vida joven la cual se dividió en dos grupos así: el primero jóvenes entre 18 y 22 años y el segundo jóvenes adultos entre 23 y 28, donde su porcentaje de atención fue de 55% y 45% respectivamente.

De igual manera dentro del grupo atendido 4% pertenecen a la etnia negros y el 1% a población indígena

Meta Plan de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” 2020-2024

Vincular **7.000 jóvenes** del modelo pedagógico del IDIPRON a las estrategias de generación de oportunidades para su desarrollo socioeconómico

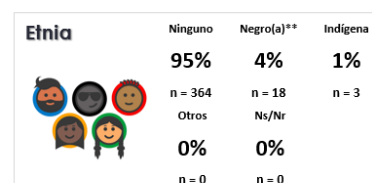
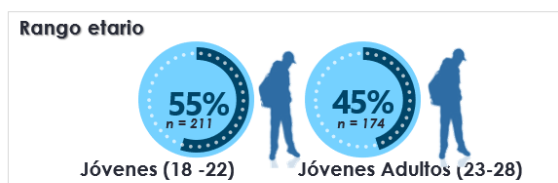
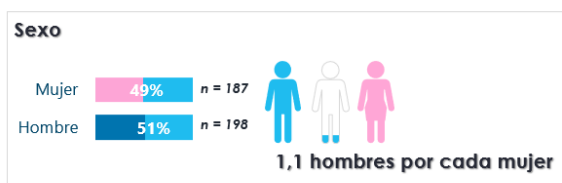


385 jóvenes **nuevos** vinculados a estrategias de generación de oportunidades de los **382** proyectados

101%

Proyecto de Inversión 7726

Más la atención a **910** jóvenes que venían en proceso.



** Negro(a), Mulato(a), Afro Colombiano(a) o Afro Descendiente



El resultado tras la atención de los usuarios que acceden a los servicios de la entidad y su caracterización deja como conclusiones que según el programa bajo el cual estos se despliegan, las características de sexo de la población y el grupo etario cambian, sin embargo para el caso del primero estas cifras resaltan en los programas de víctimas de ESCNNA, donde el mayor porcentaje son mujeres y donde además, la población atendida perteneciente a algunas etnias muestra un porcentaje significativo en relación a otros programas, y de otra parte en el programa de NNAJ en conflicto con la ley, se evidencia que la mayor parte de la población son hombres. En características como la orientación sexual si se puede concluir que la población atendida en general se identifica más como heterosexuales. Estas cifras dan cuenta de la diversidad que presentan sus usuarios, pero así mismo conducen a una oportunidad para la entidad de ajustar su oferta de servicios en base a la población que demanda de la misma.

1.9. Análisis de los Productos y Servicios institucionales.

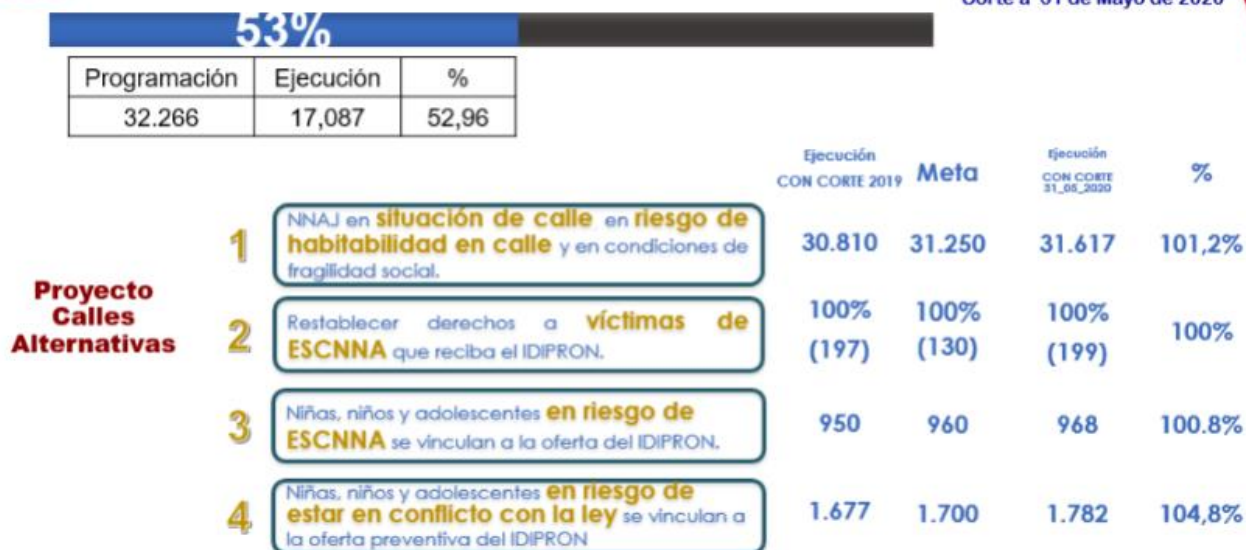
La entidad como refleja el análisis hasta ahora realizado se ha constituido como un sistema, funcional que cuenta con unos recursos de tipo humano, físico, tecnológico y presupuestal, mediante los cuales articula acciones con el fin de prestar servicios institucionales de calidad que provean a la población objetivo de una atención de alto valor público, humano y social.

Este despliegue de capacidades institucionales solo es logrado a partir de la definición de estrategias, la adecuada planificación de acciones, y el seguimiento oportuno a los planes de estratégicos, operativos y de acción internos planteados, así las cosas, las cifras mostradas continuación reflejan el alcance de las metas propuestas que en la práctica se traduce en la prestación real de los servicios.

En referencia a las metas establecidas dentro del proyecto calles alternativas al corte 2019 se tiene que el nivel de avance es del 53%, cifra en la que se debe destacar que en tres de los cuatro programas que integran el proyecto se ha cumplido la meta por encima del 100%, estos programas a saber son: NNAJ en situación de calle o en riesgo de habitabilidad de calle (101.2%), Niños niñas y adolescentes en riesgo de ESCNNA (100.8%) Niños niñas y adolescentes en riesgo de estar con conflicto con la ley 104.8%.

Ejecución Metas Físicas “Bogotá Mejor para Todos” 2020

Cifras en millones de pesos
Corte a 31 de Mayo de 2020



Ahora bien ,en referencia a la prestacion de servicios del Proyecto Distrito Jóven tambien se obtiene resultados por encima de la meta programada a corte del 2019 asi: Jóvenes con vulneracion de derechos con oportunidades de empoderameinto de competencias laborales (103.8%), Jovenes con vulneracion de derechos ccomo guías de cultura ciudadana (110.8%).

Ejecución Metas Físicas “Bogotá Mejor para Todos” 2020

Cifras en millones de pesos
Corte a 31 de mayo de 2020



Programación	Ejecución	%
33,156	12,484	37,65

		Ejecución CON CORTE 2019	Meta	Ejecución CON CORTE 31_05_2020	%
Proyecto Distrito Joven	1 Jóvenes con vulneración de derechos con oportunidades de empoderamiento de Competencias laborales	9276	9,060	9405	103,8%
	2 Jóvenes con vulneración de derechos como Guías de Cultura Ciudadana durante el cuatrienio.	335	306	339	110,8%

Finalmente el Proyecto de espacios de integración social presenta por un lado el mayor alcance de la meta propuesta para el corte 2019, frente las mejoras en infraestructura y tecnología y otros servicios de las unidades de protección integral y dependencias (121%), sin embargo en este mismo proyecto se registra la menor cifra en alcance del objetivo, la cual se encuentra relacionada con la intervención de unidades de protección integral y dependencias, donde el objetivo se enfocó en la realización de dos intervenciones y a corte de 2019 se cuenta con un avance en 1.20 lo que da como resultado final un 60% del 100% de la meta establecida.

Ejecución Metas Físicas “Bogotá Mejor para Todos” 2020

Cifras en millones de pesos
Corte a 31 de Mayo de 2020



Programación	Ejecución	%
31.517	10,186	32,32

		Ejecución CON CORTE 2019	Meta	Ejecución CON CORTE 31_05_2020	%
Proyecto Espacios de Integración Social	1 Proveer a Unidades de Protección Integral y dependencias mejoras en su infraestructura y tecnología y otros servicios.	23	19	23	121%
	2 Intervenir unidades de protección integral y dependencias.	1,20	2	1,20	60%

Ahora bien, para la vigencia 2020, se destinó un presupuesto de inversión por valor 96.939.195.940 con el fin de continuar garantizando y cumpliendo las metas de prestación de servicios a la población NNAJ la cual se distribuyó de la siguiente manera:

Armonización 2020 De “Bogotá Mejor para Todos” a “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”

971 “Calles alternativas: Atención integral a niñez y juventud en situación de calle, en riesgo de habitabilidad en calle y en condiciones de fragilidad social”	\$15,178	7720 “Protección Integral a Niñez, Adolescencia y Juventud en Situación de Vida en Calle, en Riesgo de Habitarla o en Condiciones de Fragilidad Social Bogotá”	\$14,216
1104 “Distrito joven: Desarrollo de competencias laborales a jóvenes con derechos vulnerados”	\$20,672	7726 “Desarrollo Capacidades y Ampliación de Oportunidades de Jóvenes para su Inclusión Social y Productiva Bogotá”	\$21,534
1106 “Espacios de integración social: fortalecimiento de infraestructura social, tecnológica y administrativa”	\$21,330	7727 “Fortalecimiento de la Infraestructura Física, TIC y de la Gestión Institucional del IDIPRON Bogotá”	\$21,431
Total valor a armonizar:		\$57,181	

Cifras en millones de pesos

ARMONIZACIÓN PRESUPUESTAL 2020					
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud					
Plan de Desarrollo A FINALIZAR Bogotá mejor para todos					
Pilar o Eje transversal / Programa / Proyecto	Presupuesto definitivo a 31/05/2020 (a)	Ejecución presupuestal a 31/05/2020	Ejecución proyectada ACUMULADA a 31/05/2020 (b)	Saldo libre de afectación c = (a - b)	Presupuesto ajustado d = (a - c)
Pilar igualdad de calidad de vida	65.422.054.040	29.571.625.952	29.571.625.952	35.850.428.088	29.571.625.952
Desarrollo integral para la felicidad y el ejercicio de la ciudadanía	65.422.054.040	29.571.625.952	29.571.625.952	35.850.428.088	29.571.625.952
Calles alternativas: Atención integral a niñez y juventud en situación de calle, en riesgo de habitabilidad en calle y en condiciones de fragilidad social	32.266.246.000	17.087.831.690	17.087.831.690	15.178.414.310	17.087.831.690
971					
Distrito joven: Desarrollo de competencias laborales a jóvenes con derechos vulnerados	33.155.808.040	12.485.794.262	12.485.794.262	20.672.013.778	12.485.794.262
1104					
Pilar Democracia urbana	31.517.141.000	10.186.495.845	10.186.495.845	21.330.645.155	10.186.495.845
Integración social para una ciudad de oportunidades	31.517.141.000	10.186.495.845	10.186.495.845	21.330.645.155	10.186.495.845
Espacios de integración social: fortalecimiento de infraestructura social, tecnológica y administrativa	31.517.141.000	10.186.495.845	10.186.495.845	21.330.645.155	10.186.495.845
1106					
SUBTOTAL PLAN DE DESARROLLO A FINALIZAR	96.939.195.040	39.758.121.797	39.758.121.797	57.181.073.243	39.758.121.797
Plan de Desarrollo ENTRANTE UN Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI				Distribución saldo libre de afectación	
Propósito/ Programa / Proyecto				(e)	
1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				57.181.073.243	
3. Movilidad social integral				35.647.059.465	
7720. Protección Integral a Niñez, Adolescencia y Juventud en Situación de Vida en Calle, en Riesgo de Habitarla o en Condiciones de Fragilidad Social Bogotá				14.216.433.970	
7727. Fortalecimiento de la Infraestructura Física, TIC y de la Gestión Institucional del IDIPRON Bogotá				21.430.625.495	
17. Jóvenes con capacidades: Proyecto de vida para la ciudadanía, la innovación y el trabajo del siglo XXI				21.534.013.778	
7726. Desarrollo Capacidades y Ampliación de Oportunidades de Jóvenes para su inclusión Social y Productiva Bogotá				21.534.013.778	
TOTAL PRESUPUESTO DE INVERSIÓN AJUSTADO [total (d) + total (e)]				96.939.195.040	

Conforme a los indicadores de las vigencias 2019 y el presupuesto de inversión para el 2020, se observa que el IDIPRON ha orientado sus esfuerzos a la prestación de servicios sin limitarse

a la mera atención de las necesidades de los NNAJ sino que ha ampliado esa perspectiva de calidad de los servicios en la lógica de mejora a otros niveles como la adecuación de áreas, adquisición de equipos, o inversiones en tecnología, esto con el fin de brindar espacios propicios que permitan una eficiente aplicación de los recursos a su vez que las actividades propias de la entidad se lleva a cabo bajo parámetros de calidad, con valores agregados de bienestar y confort para quienes acceden a los servicios de la entidad.

20. Evaluación de la Prestación de Servicios Institucionales.

En referencia a la evaluación de la prestación de servicios, su análisis se realizará a partir de dos instrumentos con los que cuenta la entidad, los cuales corresponden a *la Encuesta de Satisfacción* realizada en el año 2020 y el *Estudio de Identificación de Problemáticas en las Unidades de Protección Integral en la Modalidad internado* (2020)

20.1 Percepción de Satisfacción de los servicios institucionales en el 2020

Con miras a contextualizar sobre el instrumento y metodología empleados, se destaca que la encuesta de satisfacción de servicios, se diseñó con una muestra tomada del Sistema de información Misional del IDIPRON (SIMI) entre el 25 de junio al 25 de septiembre de 2020, donde además se incluyó la variable de asistencias, es decir que se tomaron las personas registradas en el sistema durante esta vigencia con mínimo 5 asistencias, con el fin de obtener desde una perspectiva más amplia la valoración de la experiencia de los individuos encuestados frente a los servicios recibidos.

Así mismo, dentro de la muestra no se incluyó población habitante calle debido a la dificultad para ubicarlas dentro del territorio.

En relación con los aspectos a evaluar en algunos casos se hicieron comparativos con años anteriores, sin embargo, como el instrumento sufrió modificaciones los aspectos reestructurados carecen de datos fuera de esta vigencia lo que impide sus comparativos.

De este modo como resultado de la aplicación de esta encuesta se encontraron las siguientes:

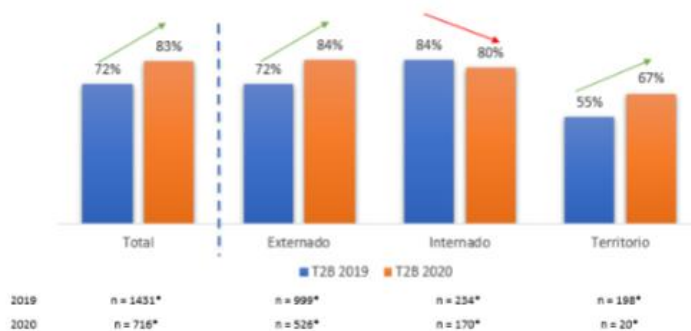
Componente de atención psicosocial

Acompañamiento: En este aspecto los resultados muestran que para el año 2020 en las modalidades de externado y territorio respecto al año 2019 se presentaron mejoras en dicho acompañamiento.

Fortalecimiento de redes Familiares: En lo relacionado con el fortalecimiento de redes familiares se evidencia una desmejora pues para el año 2019 la cifra la calificación de excelente paso de un 41% a un 35% en 2020.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN IDIPRON - 2020 | Sicosocial - Acompañamiento

Calificación T2B de los seguimientos y acompañamientos del Área Sicosocial.



La calificación T2B de los acompañamientos realizados por el Área Sicosocial tuvo un comportamiento positivo en dos de las tres modalidades de atención.

T2B = Top 2 Box, indica la suma de los dos niveles más altos de satisfacción.



Sicosocial – Fortalecimiento de redes familiares



¿Ha recibido atención para el fortalecimiento de relaciones familiares?

Sí 78%



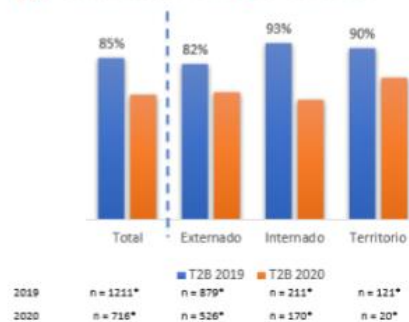
Calificación de la atención para el fortalecimiento de relaciones familiares



T2B = Top 2 Box, indica la suma de los dos niveles más altos de satisfacción.



Calificación T2B por contexto



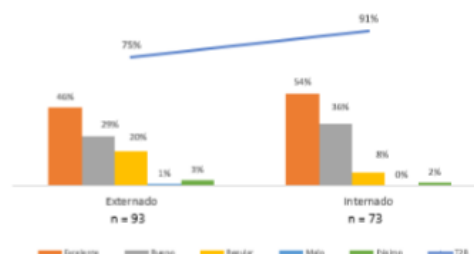
Componente de atención Sociolegal

Documentación: del total encuestado solo el 24 % necesito acompañamiento en el trámite de documentación, el restante de la población contaba con sus papeles al día. Ahora bien, la calificación de este acompañamiento mejoró en su calificación pasando de considerarse excelente por un 40% en el año 2019 a ser excelente para el 54 % de la población encuestada en 2020.

Personas que recibieron apoyo en el trámite del documento de identidad



Calificación del acompañamiento en el trámite



Los NNAJ de atención en EXTERNADO tienen una experiencia REGULAR más alta que los INTERNADOS en el acompañamiento para el trámite de los documentos (identidad u otro) lo que se ve reflejado en la calificación T2B general

T2B = Top 2 Box, indica la suma de los dos niveles más altos de satisfacción.

Del total de encuestados únicamente el 24% necesitó apoyo en trámite de su documento de identidad. El restante 76% de los NNAJ tienen y han tenido su documento de identidad al momento de ingresar y durante su permanencia en el Instituto por ende no han tomado este servicio.

*Muestra ponderada

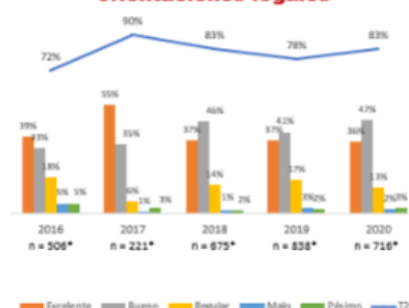


Apoyo legal: el 56% de la población manifiesta haber recibido este apoyo legal y conforme a lo que indican los datos la percepción de mejora de este apoyo ha aumentado para el 2020 en referencia a los datos del 2019.

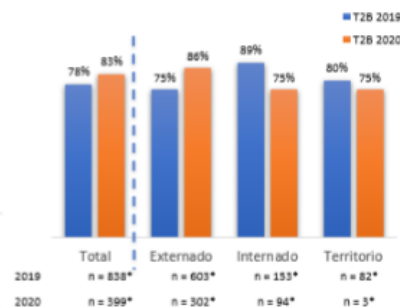
Personas que han recibido apoyo en orientaciones legales



Calificación del apoyo en orientaciones legales



Calificación T2B del apoyo en orientaciones legales



La calificación T2B del apoyo en orientaciones legales ha logrado repuntar a niveles de 2018

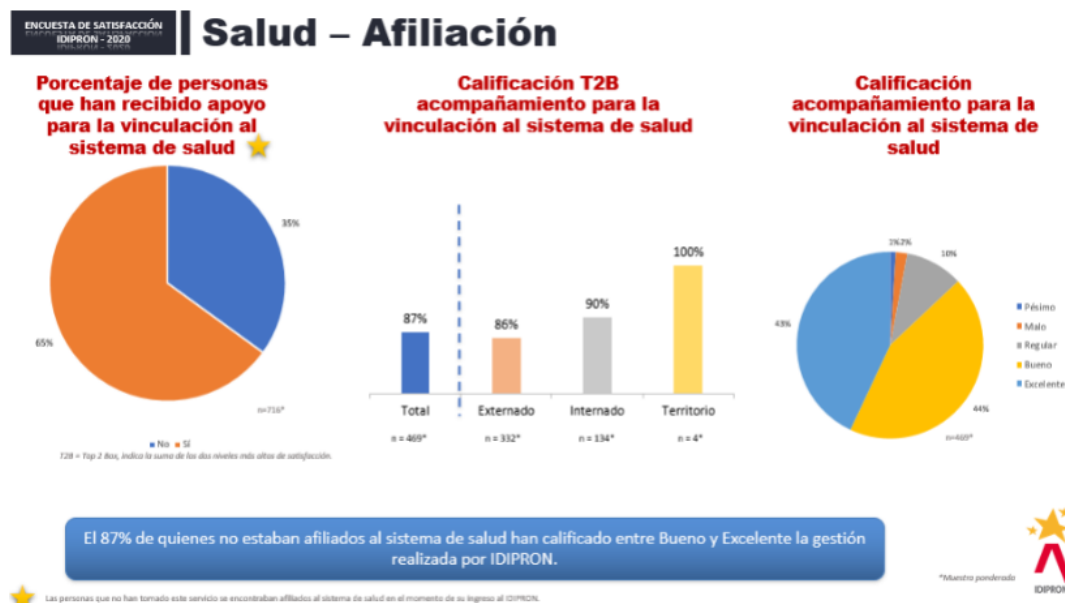
T2B = Top 2 Box, indica la suma de los dos niveles más altos de satisfacción.

*Muestra ponderada

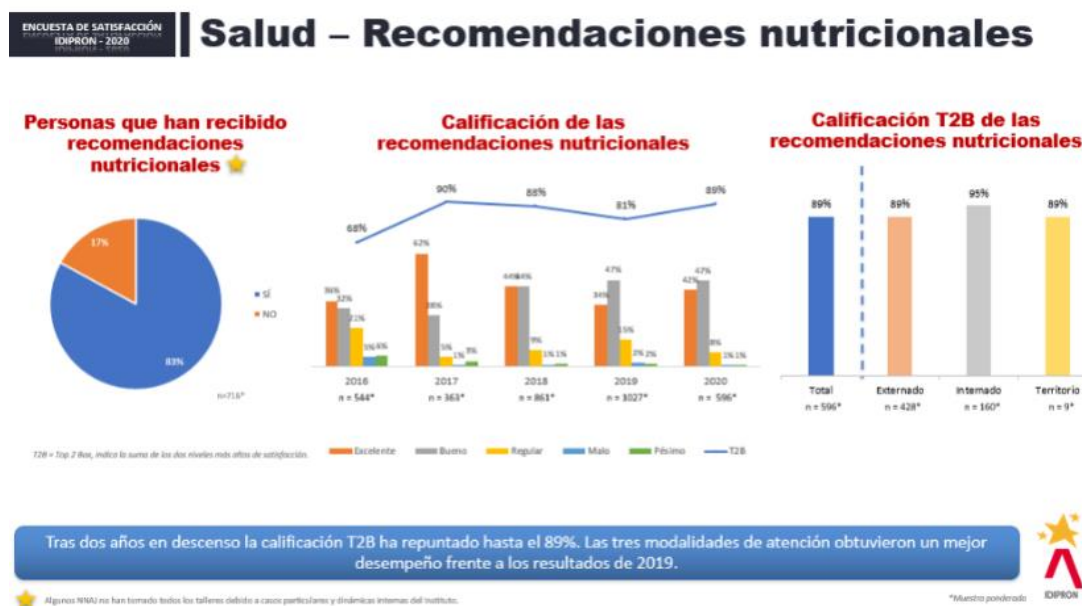


Componente de atención Salud.

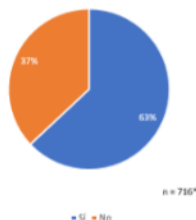
Afiliación: a destacar en este apartado que de la muestra tomada el 65% ha obtenido del área de salud apoyo para la vinculación al sistema de salud y el 43 % de esta población calificó el acompañamiento como excelente.



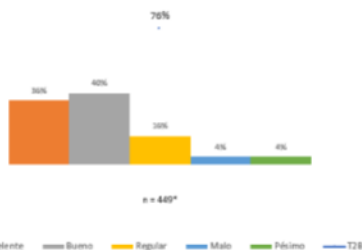
Recomendaciones nutricionales y Odontología. En cuanto al primer ítem el 83% de la población ha recibido recomendaciones nutricionales y en la escala de satisfacción con este servicio se ha pasado de considerar como excelente de un 34% en 2019 a un 42% en 2020. Ahora bien, frente al servicio de odontología el 63% han tomado este servicio y el 76 % lo consideran bueno o excelente.



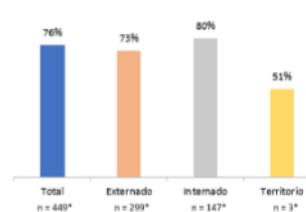
Personas que han tomado el servicio odontológico



Calificación del servicio odontológico



Calificación T2B del servicio odontológico por modalidad de atención

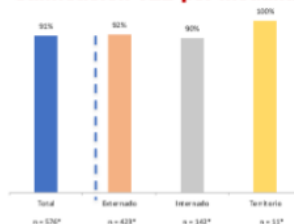


Salud sexual: en este ítem tanto las campañas en salud reproductiva como las de prevención del embarazo han sido calificada con los mayores porcentajes como excelentes 49% y buenas 45% respectivamente.

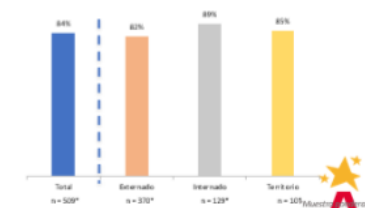
Calificación de las campañas de prevención de enfermedades de transmisión sexual



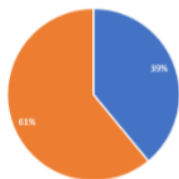
Calificación T2B por modalidad



Calificación de las campañas de prevención del embarazo

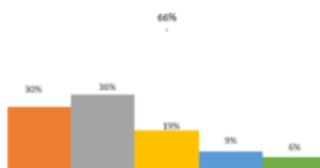


Mitigación: frente a la mitigación en el consumo de sustancias psicoactivas el 61% de la población encuestada ha tomado el servicio y el 66% lo califica como muy efectiva y efectiva.

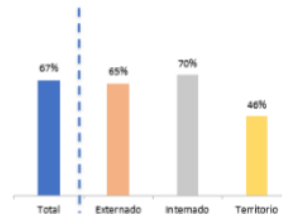
Salud – Mitigación del consumo de SPA**Personas que tomaron el servicio para la mitigación y/o regulación del consumo de SPA**

n = 715*

■ Si ■ No

Calificación de la atención para la mitigación y/o regulación del consumo de SPA ★

■ Muchísimo ■ Mucho ■ Algo ■ Muy poco ■ Nada

Calificación T2B de la atención para la mitigación y/o regulación del consumo de SPA

Total

n = 279*

Externado

n = 156*

Internado

n = 113*

Territorio

n = 9*

T2B = Top 2 Box, indica la suma de los dos niveles más altos de satisfacción.

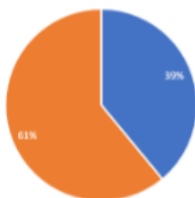
La calificación de la efectividad de los servicios de mitigación, subió 2 puntos porcentuales frente a los resultados 2019

Al tratarse de una encuesta transversal se observan variaciones de 10% a 15% entre los datos de 2019 y 2020, lo cual puede deberse a cambios en la muestra o a variaciones en la metodología de recolección de datos, no necesariamente reflejando cambios en la realidad.

*Muestra ponderada

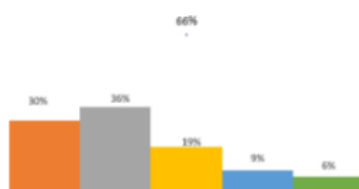


Calidad de Alimentos: esta variable presentó la puntuación más alta de las 6 mediciones que se han registrado a la fecha, teniendo así que el 95% de la población encuestada considera que la calidad de los alimentos es excelente y buena

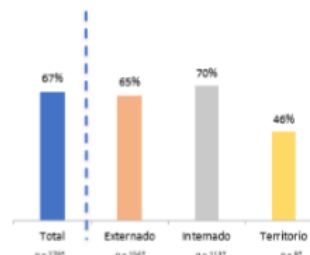
Salud – Mitigación del consumo de SPA**Personas que tomaron el servicio para la mitigación y/o regulación del consumo de SPA**

n = 715*

■ Si ■ No

Calificación de la atención para la mitigación y/o regulación del consumo de SPA ★

■ Muchísimo ■ Mucho ■ Algo ■ Muy poco ■ Nada

Calificación T2B de la atención para la mitigación y/o regulación del consumo de SPA

Total

n = 279*

Externado

n = 156*

Internado

n = 113*

Territorio

n = 9*

T2B = Top 2 Box, indica la suma de los dos niveles más altos de satisfacción.

La calificación de la efectividad de los servicios de mitigación, subió 2 puntos porcentuales frente a los resultados 2019

Al tratarse de una encuesta transversal se observan variaciones de 10% a 15% entre los datos de 2019 y 2020, lo cual puede deberse a cambios en la muestra o a variaciones en la metodología de recolección de datos, no necesariamente reflejando cambios en la realidad.

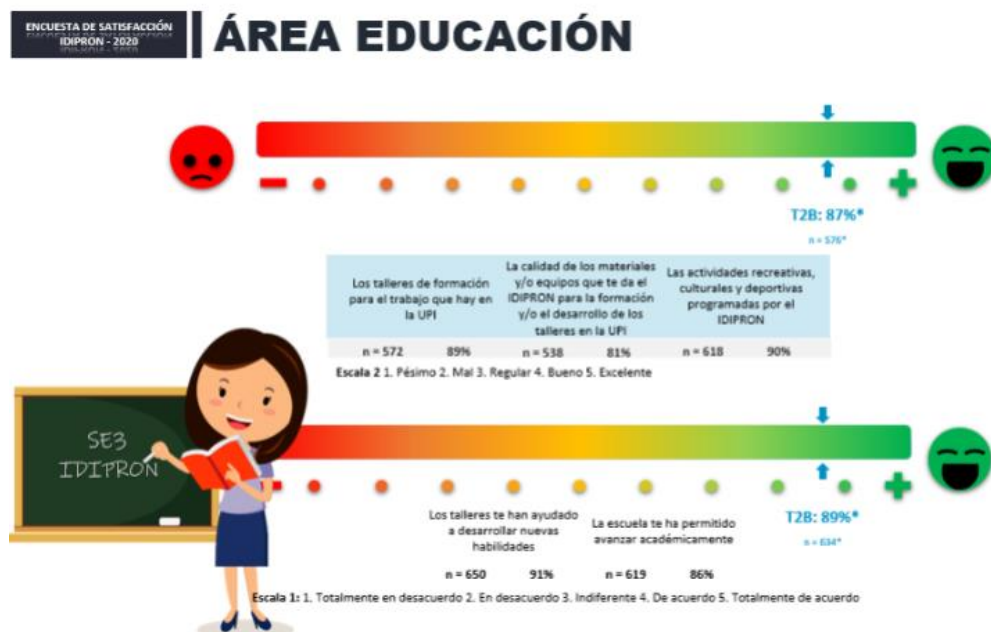
*Muestra ponderada

**Componente de atención Educación**

Formación: aquí se consideran los aspectos relacionados con talleres y actividades recreativas y materiales suministrados, al respecto se tiene que el 87% de la población se encuentra

satisfecha con este ítem siendo las actividades recreativas y culturales programadas por la entidad la que mayor porcentaje presenta 90%.

Impacto: Con este aspecto se busca evaluar que tan útiles han sido los talleres en el avance académico y de competencias en la población al respecto al igual que en el anterior ítem la satisfacción es alta con un 89% donde el 91% de los encuestados consideran que la formación le ha permitido desarrollar nuevas habilidades.

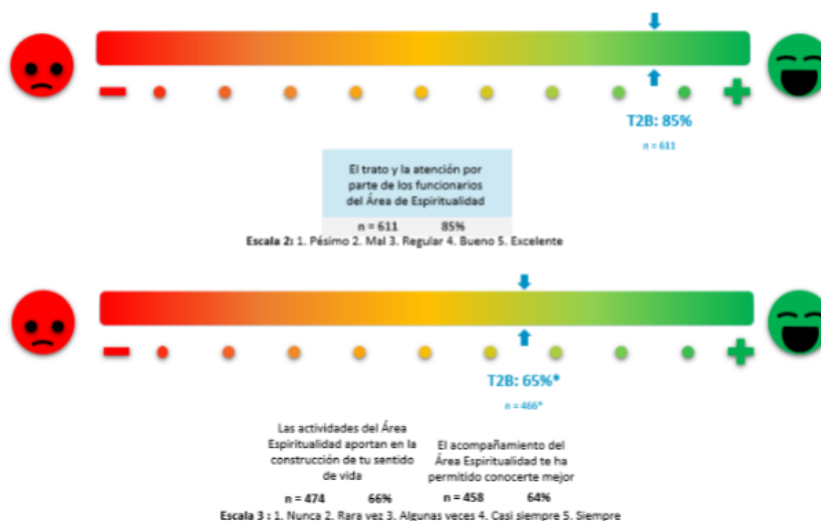


Componente de atención Espiritualidad

Atención y trato: el 85% de la población encuestada se sienten satisfechos con el trato y la atención recibida al momento de acceder a los servicios.

Impacto: en referencia al impacto que tiene el área espiritual en cuanto al aporte que genera en la construcción de su sentido de vida el porcentaje se ubica en el 65% siendo este aspecto el que ha sido calificado con el más bajo porcentaje.

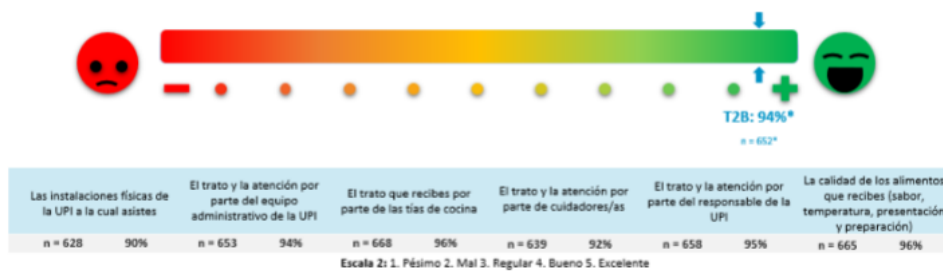
ÁREA ESPIRITUALIDAD



Calificación Servicios en Unidades de Protección Integral UPI

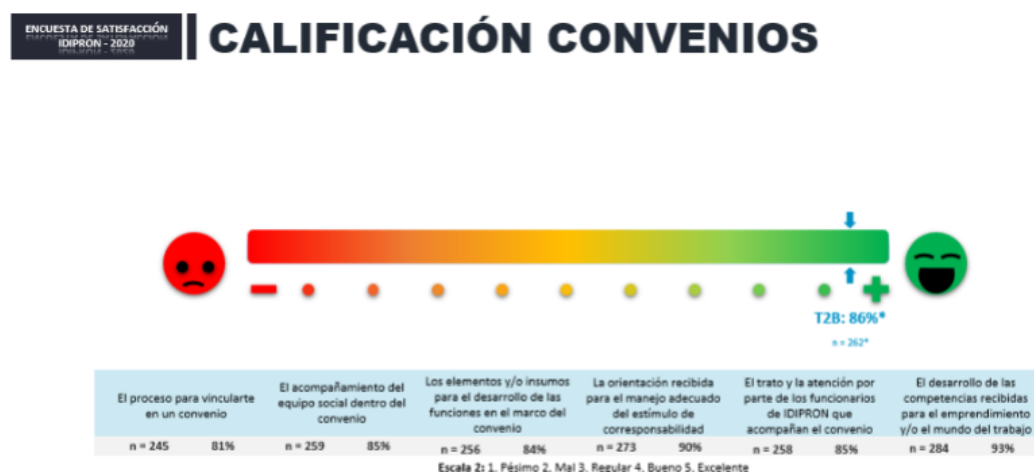
Se evaluaron 6 variables que contemplan las instalaciones, el trato del personal administrativo, cocina, cuidadores y responsable de la UPI y finalmente la calidad de los alimentos, la calificación general es de 94% lo cual indica que el nivel de satisfacción en este aspecto es alto.

CALIFICACIÓN UPI



Calificación de atención Convenios para estímulos de corresponsabilidad

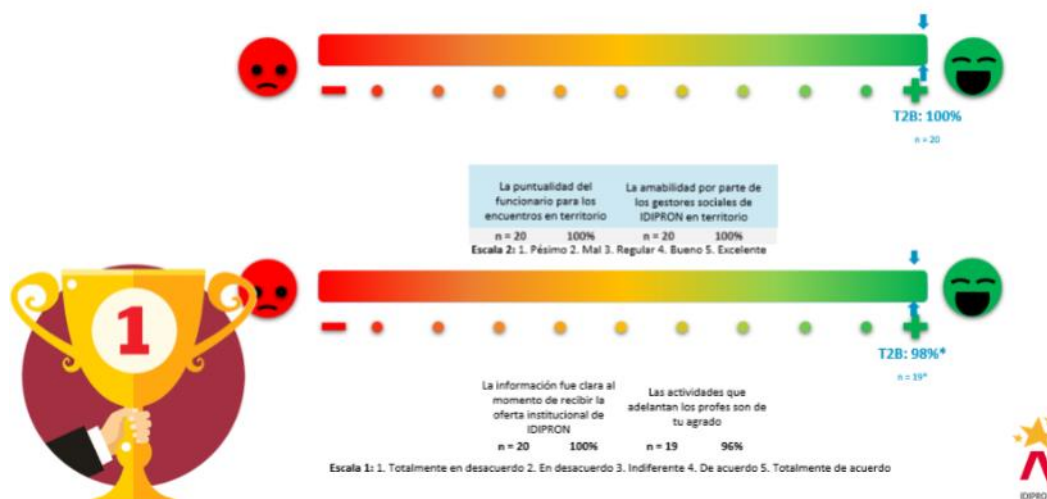
Al igual que en el ítem anterior los niveles de satisfacción en esta área son altos con un 86% en este aspecto se tuvo en cuenta la vinculación, el acompañamiento, los insumos para el desarrollo de las actividades, la orientación para el manejo del estímulo, el trato y la atención en el proceso y el impacto.



Calificación de Servicios en el Contexto de Territorio

Finalmente, en cuanto al territorio se tiene que la puntualidad y el buen trato de los colaboradores ha sido calificado con la puntuación más alta en toda la encuesta (100%). El 98% se siente satisfecho con la información y las actividades desarrolladas en territorio

CALIFICACIÓN TERRITORIO



La aplicación y medición de la satisfacción de los usuarios de los servicios es una forma de medición que aunque parte de la percepción del beneficiario esto no le resta importancia a la hora de dilucidar aspectos que requieran de mejora o aquellos que por su gran valor asignado demanden mantenerse, así las cosas y frente a los resultados obtenidos se logra evidenciar que el nivel de satisfacción entre la muestra encuestada en el año 2020, se ubica en un 70% con un aumento del 10% en referencia al año 2019.

SATISFACCIÓN Y RECOMENDACIÓN GENERAL

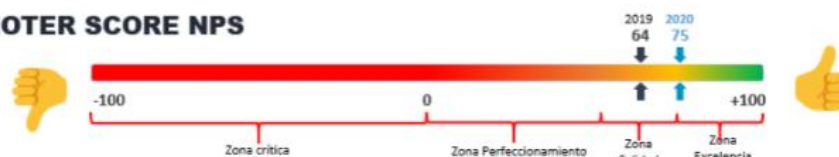
SATISFACCIÓN GENERAL



RECOMENDACIÓN GENERAL



NET PROMOTER SCORE NPS



21. Publicaciones e investigaciones institucionales

Con el fin de caracterizar la gestión del conocimiento de la misionalidad institucional, a continuación, se enlistan los principales resultados en el marco de los últimos Planes de Desarrollo Económico en materia de análisis e investigación:

	Título	Tipo de documento	Medio	Año
1	Caminando la ciudad en el habitar juvenil. Semilleros de investigación en el IDIPRON	Ponencia	Digital	2016
2	Informe de Encuesta de Satisfacción 2016	Documento de investigación interno	Digital	2016
3	La generación de ingresos en procesos educativos con jóvenes que habitan la calle. Los programas dirigidos a "gamines", "pandilleros" y jóvenes excluidos en el IDIPRON	Ponencia en libro de memorias	Digital	2016
4	Políticas públicas para la construcción de paz en las ciudades: El caso del programa Jóvenes en Paz en Bogotá	Ponencia	Digital	2016
5	IDEP-Evaluación Resultados Convenio 546 de 2014 IDEP-IDIPRON-Secretaria General	Documento de trabajo	Digital	2016
6	Informe de Encuesta de Satisfacción 2017	Documento de investigación interno	Digital	2017
7	Impacto del proyecto Misión Bogotá en jóvenes LGBTI, 2016	Libro	Digital	2017
8	Informe de Encuesta de Satisfacción 2018	Documento de investigación interno	Digital	2018
9	Hay Un Monstruo Llamado ESCNNA	Cartilla	Digital	2018
10	Estudio sobre imaginarios. Género y diversidad sexual en IDIPRON	Documento de investigación interno	Digital	2018
11	Imaginarios sobre habitabilidad de calle en comunidades educativas de Bogotá	Documento de investigación interno	Digital	2018
12	El suplicio de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (ESCNNA) en Bogotá. Una lectura territorial, 2015-2018	Libro	Digital	2019
13	Legitimación cultural de la explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes en Bogotá	Libro	Digital	2019

14	Jóvenes y paz: Evaluación de resultados de la política de inclusión social de jóvenes en situación de calle en Bogotá	Libro	Digital	2019
15	Encuesta de percepción de ciudadanos habitantes de calle	Documento de trabajo	Digital	2019
16	Informe Centro de Atención Especializada El Redentor	Documento de trabajo	Digital	2019
17	Centro de Restauración Ambiental CERESA. Proyecto socioambiental para los cerros de Bogotá 2017-2019	Libro	Digital	2019
18	El IDIPRON en el SRPA. Una apuesta por su libertad	Documento de trabajo	Digital	2020
19	Cátedra conflicto para la paz. Sistematización de la experiencia del Instituto	Documento de trabajo	Digital	2020
20	Cartilla de trabajo para jóvenes con problemáticas de consumo de SPA	Cartilla	Físico	2020
21	Juventud, arte, ciudad y cultura ciudadana: Una experiencia de vida para Bogotá	Libro	Físico	2020
22	Ensayo fotográfico. Habitar las calles en tiempos de pandemia	Foto ensayo	Digital	2020
23	Covid-19 y jóvenes en el mercado laboral de Bogotá. Una mirada desde el desarrollo humano	Artículo	Digital	2020

22. Fuentes alternas de información.

Con el ánimo de garantizar la aplicación del principio de transparencia, publicidad y acceso a la información, a continuación, se enlistan los documentos, análisis, informes y demás instrumentos empleados como fuentes de información para el presente análisis institucional:

- Listado Maestro de Documentos SIG IDIPRON 2021.
- Resultado Árbol de Problemas del Sector Social Bogotá 2020

- Banco de Debilidades y Amenazas IDIPRON General 2021
 - Análisis DOFA IDIPRON 2020.
 - Análisis de ejecución presupuestal por conceptos 2018.
 - Informe Ejecución de Gastos diciembre de 2019
 - Informe Ejecución presupuestal diciembre 2020
 - Informe Ejecución presupuestal diciembre 2017
 - Informe encuesta de servicios 2020.
 - Gráfico árbol de problemas IDIPRON 2020
 - Informe metas físicas IDIPRON 2020
 - Plataforma Estratégica IDIPRON 2021
-
- Presentación visitas a UPIS Evaluación Servicio al ciudadano.
 - Presupuesto por concepto 2016-2020
 - Proyecto MGA Infraestructura
 - Proyecto MGA Protección Integral
 - Tablero Estratégico completo IDIPRON 2021
 - Matriz de análisis de Brechas Institucionales IDIPRON 2020
 - Informes de calidad de vida (2019). Bogotá Cómo Vamos. Bogotá Colombia.
<https://bogotacomovamos.org/>
<https://assets.documentcloud.org/documents/6380642/Informe-Calidad-De-Vida-Gesti%C3%B3n-y-finanzas.pdf> Informe de Calidad de Vida en Bogotá, Gestión y Finanzas Públicas, 2019
 - Secretaría Distrital del Planeación -SDP, (2017) Encuesta Multipropósito EM 2017. Bogotá Colombia. Sdp.gov.co.
http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/encuesta_multiproposito_2017_-_principales_resultados_bogota_region.pdf
 - Secretaría Distrital del Planeación -SDP, (2021) Mercado laboral Bogotá. Bogotá Colombia. Sdp.gov.co. <http://www.sdp.gov.co/gestion-estudios-estrategicos/informacion-cartografia-y-estadistica/repositorio-estadistico/mercado-laboral-bogota%5D>
 - Secretaria de Educación Bogotá D. C. (2019) informe de caracterización del sector educativo Bogotá 2020.: Bogotá Colombia Educaciónbogotá.edu.co.https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/2021-

03/Caracterizacio%CC%81n%20del%20sector%20educativo%20de%20Bogota%CC%81%202019.pdf

- Secretaría Distrital de Salud Observatorio de Salud de Bogotá-SaluData. (2021). Datos de salud: Bogotá Colombia <https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/.https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/ofertas-de-servicios-de-salud/afiliacion-regimen/>
- Secretaría Distrital de Salud Observatorio de Salud de Bogotá-SaluData. (2021). Boletín discapacidad: Bogotá Colombia https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/.http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/08.03.2021_boletindiscapacidad_final_publicar.pdf
- Secretaría Distrital de Salud Observatorio de Salud de Bogotá-SaluData. (2021). Boletín demografía y salud: Bogotá Colombia. <https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/.https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/demografia/tm-ninez/>
- Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia - Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos con base en información de SIEDCO de la DIJIN – POLICÍA NACIONAL (2021). análisis general de delitos: Bogotá Colombia. https://scj.gov.co/es.https://analitica.scj.gov.co/analytics/saw.dll?Portal&PortalPath=/shared/OAIEE/SIEDCO/_portal/An%C3%A1lisis%20de%20datos%20Siedco&NQUser=publico&NQPassword=publico2019
- Observatorio de mujeres y equidad de género Bogotá OMEG. (2020) ¿Qué pasó con las mujeres en Bogotá durante el primer año de pandemia?: Bogotá Colombia. omeg.sdmujer.gov.co/http://omeg.sdmujer.gov.co/phocadownload/2021/documentos-analisisciudad/AnalisisdeCiudad27.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). Población {en Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera. Colombia. Dane.gov.co. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019.pdf>
- Informes de calidad de vida (2019). Bogotá Cómo Vamos. Bogotá Colombia: [bogotacomovamos.org. \(https://bogotacomovamos.org/salvemos-los-jovenes/\)](https://bogotacomovamos.org/salvemos-los-jovenes/)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Secretaria Distrital de Integración Social. (2017). Bogotá Colombia: Documento de Caracterización Sociodemográfica Proyectos Especiales. Censo de Habitantes de la Calle. Dane.gov.co. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/censo-habitantes-calle/caracterizacion-hab-calle-bogota-2017.pdf>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Secretaria Distrital de Integración Social. (2018). Colombia: Boletín técnico indicadores básicos de tenencia y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación- TIC en hogares y personas de 5 y más años. Departamental. Dane.gov.co. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/tic/bol_tic_hogares_departamental_2018.pdf

23. CAPÍTULO 3 - ANÁLISIS Y PROPUESTAS PARA LA RENOVACIÓN INSTITUCIONAL.

24. Presentación de la etapa de propuestas.

El presente producto integra y desarrolla la fase de análisis y propuestas para la renovación institucional del IDIPRON en lo correspondiente al nivel estratégico, funcional, estructural, funcional, procedimental y de personal, atendiendo los lineamientos técnicos y acompañamiento del Departamento Administración del Servicio Civil, y lo establecido por el Instituto internamente en el Plan Metodológico para la renovación institucional.

En este documento podrán detallarse las correlaciones de los hallazgos y oportunidades de mejora identificadas en la etapa diagnóstica, estableciendo para cada uno de ellos una serie de acciones e intervenciones que, constituidas como propuestas, articuladas constituyen la estrategia institucional de renovación.

Se destaca que este proceso de renovación, visto institucionalmente se corresponde con una serie de acciones evaluadas, planeadas, adoptadas e implementadas sistemáticamente que esencialmente se orientan a mejorar los estándares de servicios institucionales, la eficiencia administrativa de las gestiones y sobre todo el impacto y resultado de ellas en la población beneficiaria y la ciudad.

25. Alcance de la etapa.

En el presente documento se presentarán las acciones generales y específicas a nivel estratégico, funcional, procedimental, de personal y estructural, derivadas del análisis de debilidades u oportunidades de mejorar detalladas en el Producto 1 (Diagnóstico para la renovación institucional).

Este banco de acciones, configuradas a modo de propuestas se orientan a establecer la base técnica y conceptual que será sometida a formalización una vez cuenten con aval por parte del nivel directivo institucional y las entidades competentes.

Se destaca entonces, que las propuestas aquí presentadas e incorporadas, aunque responden a un análisis y evaluación institucional, requerirán de su viabilización, técnica, jurídica y financiera para ser formalizadas e implementadas, por lo que no podrán considerarse como definitivas entre tanto no superen dicho proceso.

26. Análisis de hallazgos a nivel diagnóstico que demandan renovación.

A continuación, se presenta y desarrolla el balance global derivado del diagnóstico integral realizado a la entidad. En éste globalmente se abordaron aspectos correspondientes al entorno general y específico del Instituto. Así, a nivel cuantitativo se determinaron la existencia agrupados de al menos 82 hallazgos, los cuales caracterizados podrían clasificarse en 6 componentes.

Para referencia gráfica estos se presentan en el siguiente mapa general de hallazgos:



26.1. Hallazgos correspondientes al componente de "Identificación de objetivos comunes":

Tras el análisis de las competencias de las dependencias del IDIPRON se establecieron como hallazgos los siguientes:

1. Las funciones establecen la competencia del seguimiento a los beneficiarios egresados por parte de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, no obstante, esta es explícita exclusivamente en la población de jóvenes, sin que medien otras funciones o menciones sobre los niños, niñas y adolescentes, desconociéndose la facultad en la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa, lo cual genera tensiones, conflictos e ineficiencias en la prestación de servicios y manejo de recursos.
2. La facultad de seguimiento y control a los automotores y equipos de las Unidades de Protección Integral se otorga a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa, sin que medie mecanismo de coordinación y articulación con la Subdirección Técnica Administrativa y Financiera, dependencia que ejercer la coordinación general de todos los recursos físicos, administrativos y logísticos en el Instituto, asunto que amerita actualización y armonización.
3. El componente de salud en la población beneficiaria se otorga en el acto administrativo a la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, siendo este un proceso que, mediante acto administrativo posterior por corresponder al componente misional, fue atribuido a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa, aspecto que requiere actualización y armonización.
4. Siendo el componente de Convenios Interadministrativos para la promoción de estímulos de corresponsabilidad un asunto central de la misionalidad, carga administrativa a nivel de procesos y operación de la entidad, este asunto no se encuentra desarrollado, formalizado ni desarrollado en el acto administrativo de estructura y funciones, aspecto que requiere regulación.
5. Considerando la importancia estratégica de los procesos de comunicación, gobierno abierto, transparencia y cultura organizacional, no existe una dependencia o componente

orgánico encargado de dirigir, fortalecer y desarrollar el proceso de comunicación interna y externa en el Instituto.

6. En la estructura y funciones se mencionan reiterativamente Unidades Educativas, Sedes y Centros Operativos, no existen competencias ni alcances de los servicios y funciones de las Unidades de Protección Integral, por lo que es necesario formalizar y establecer sus competencias en lo correspondiente al componente territorial de servicios del Instituto.
7. El acto administrativo no destaca funciones de atención o servicios frente a poblaciones de niños, niñas o adolescentes en riesgo de explotación sexual comercial o víctimas de esta por lo cual es importante formalizar y armonizar estas competencias, acorde a los recursos institucionales.
8. A nivel de estructura y funciones no se destacan competencias que establezcan a nivel estratégico la dirección del proceso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones incorporando los componentes: físico, lógico, de soporte e infraestructura institucional en la materia.
9. No se destacan asignaciones de competencias frente a asuntos centrales del relacionamiento del Instituto como lo es la cooperación interinstitucional, tratamiento de voluntariados y cooperación con otros actores no gubernamentales que podrían fortalecer la misionalidad institucional.
10. En las competencias y funciones a cumplir por parte de las dependencias no se identifican actividades o acciones específicas en lo referente a la seguridad alimentaria, apoyo alimentario a beneficiarios o prestación de servicios de este tipo, por lo cual es necesario desarrollar la estructura administrativa en este sentido acorde a los recursos y capacidades institucionales.

26.2. Hallazgos correspondientes al componente de "Entorno general":

Desde el entorno específico se ofrece una perspectiva de las problemáticas que subyacen a las condiciones de vida propias de la población objetivo de la entidad, así las cosas, las estratégicas

de renovación en todos los niveles no podrán perder de vista dichas condiciones a fin de que el despliegue institucional logre atender y desplegar sus servicios impactando las mismas. A continuación, se relacionan los aspectos para tener en cuenta en esta dimensión:

1. Aumento de las tasas de desempleo e informalidad, principalmente en madres cabeza de familia a nivel local soportado en el análisis y las cifras presentadas en el capítulo de entorno socioeconómico del presente documento.
2. Profundización de la brecha y la inequidad social de los hogares de ingresos más bajos como producto de la afectación socioeconómica global.
3. Reducción en la accesibilidad a la oferta de servicios públicos y privados como efectos de las restricciones parciales a la movilidad y el cierre de algunos establecimientos.
4. Afectación de los índices de salud mental y proliferación de síntomas asociados a cuadros depresivos o de ansiedad como efecto del aislamiento, la pérdida de familiares y allegados o variación de las condiciones socioeconómicas de la población.
5. Manifestaciones de conductas estigmatizantes o xenófobas contra grupos poblacionales en vulnerables o en riesgo social.

26.3. Hallazgos correspondientes al componente de "Entorno político":

Tras el análisis de los hallazgos realizados en el entorno político se hace necesario que las acciones de renovación den cumplimiento a las políticas Nacionales, Distritales y propias de la entidad y en todo caso que dichas políticas sean abordadas desde los modelos pedagógicos con enfoque de prestación de servicios teniendo en cuenta los siguientes:

1. Atender eficientemente las dinámicas de calle y trabajar por el goce pleno de derechos de la Niñez, Adolescencia y Juventud en situación de vida en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social.
2. Desarrollar las capacidades de la Niñez, Adolescencia y Juventud para que se reconozcan como sujetos transformadores y ciudadanos que ejercen sus derechos y deberes para alcanzar una vida digna y feliz.
3. Aportar desde la oferta institucional de manera específica e incidente al logro ciudad fe los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular aquellos asociados con reducción

de la pobreza, salud, educación y generación de oportunidades para los más vulnerables.

4. Incorporar modelos de operación y servicios que se orienten a la Gestión Pública por Resultados o Productos mediante la cual se garantice la medición e impacto de los recursos y gestiones desplegadas.
5. Mejora en todos los componentes e indicadores relacionados con el índice de Eficiencia Administrativa de modo que el actuar institucional se ubique en los óptimos estándares que demanda la función pública.
6. Armonizar las capacidades y servicios institucionales a los requerimientos y demandas de la ciudad para garantizar una adecuada atención y cobertura de lo establecido en las Políticas Públicas Distritales.

26.4. Hallazgos correspondientes al componente de "Entorno específico":

En particular Debilidades a nivel estratégico.

Los hallazgos encontrados tras el análisis del componente estratégico se relacionan continuación:

1. Falencia en los mecanismos de planeación, evaluación, medición y control tanto de las estrategias y procesos como de en la calidad e impacto de los servicios prestados por la entidad.
2. Fallas en los mecanismos de gestión del conocimiento generados por la incapacidad de lograr la transferencia de este tanto en aspectos relacionados con los saberes de los colaboradores que se desvinculan como en aquellos adquiridos en las experiencias interinstitucionales.
3. Debilidad en la ejecución planeación y control de los planes de acción lo que impacta negativamente la mejora continua de la entidad.
4. Desarticulación y fallas en la estrategia de comunicación lo que produce, baja divulgación de la información relacionada con productos, servicios, y actividades en todos y entre todos los niveles internos y externos de la entidad.

5. Falencia en los mecanismos de participación y rendición de cuenta de las partes interesadas internas y externas de la entidad.
6. Falta de recursos técnicos y tecnológicos que permitan un mejor desarrollo de las actividades de la entidad.
7. Desarmonización entre las políticas tanto internas como distritales o Nacionales, procesos y la naturaleza propia de la entidad que genera confusión entre roles, funciones actividades y responsabilidades en todos los niveles.
8. Desajustes entre los servicios prestados por la entidad y las necesidades impactadas en la población objetivo.
9. Carencia de métricas, parámetros, variables que permitan la recolección de información de calidad sistematizada y útil como insumo en cada una de las áreas y aprovechable en los mecanismos de medición y control de indicadores de resultados e impacto.
10. Carencia de mecanismos de medición y análisis de percepción de las partes interesadas entorno a la entidad.
11. Falta de articulación interinstitucional mediante la cual se logre establecer por un plan integral de atención a la población objetivo de la entidad ya sean migrantes o no.
12. Disminución de acuerdos o convenios con el sector público o privado que limita la prestación de servicios e impacta negativamente el proceso de los NNAJ

En particular Debilidades a nivel Estructural.

En referencia a los hallazgos relacionados con la estructura organizacional se presentan los siguientes

1. Estructura organizacional poco adaptada a las necesidades de la entidad que retrasa la toma de decisiones de tipo estratégica y operativa.
2. Inexistencia de comités técnicos y operativos desde donde se gestionen temas transversales que impacten uno o más procesos.
3. Inexistencia del área de tecnologías de la información y las comunicaciones y del área de atención al ciudadano que afectan la y trazabilidad y seguridad de la información, así como la atención en la prestación de servicios.

En particular Debilidades a nivel funcional.

En cuanto a la armonía de las funciones entre áreas y procesos, los cuales se abordan en este aspecto, se enlistan a continuación los hallazgos encontrados:

1. Algunos procesos o áreas asumen funciones que no están dentro de la razón de ser de dicho proceso o área lo que crea conflicto a la hora de articular acciones o resultados con las áreas o procesos que deberían ser las encargadas de dicha función.
2. Estudios poco profundos acerca de la idoneidad de los convenios celebrados y los beneficiarios seleccionados.
3. Baja identificación de variables asociadas a la capacidad instalada que aborde no solo la prestación del servicio sino las estrategias de seguimiento e intervención que deben realizar los profesionales.
4. Modelo de servicios con baja orientación al seguimiento de la Población tanto en sus entornos familiares como en su proceso de desarrollo personal.
5. Información que no se encuentra unificados o que se encuentran limitada en su custodia lo que dificulta que puedan ser utilizados como insumo en informes, datos estadísticos, entre otros.
6. Carencia de herramientas que no permiten que la ejecución de algunos procesos migre de un modo manual a un modo automatizado.
7. Se carece de lineamientos que establezcan las condiciones que deben contener los reportes enviados desde los diferentes procesos.
8. La oferta educativa institucional es muy limitada en relación con los contenidos, la cobertura y las necesidades actuales de formación que requiere la población NNAJ.
9. Los servicios que presta a entidad están sujetos a un modelo presencial donde no se ha integrado la virtualidad otros mecanismos como alternativa para el acceso de la población NNAJ a todos los servicios ofertados por IDIPRON.
10. Se encuentran debilidades en el manejo y seguridad de la información desde el registro la sistematización, la digitalización, y la cultura de una adecuada gestión documental.

11. Se carece de relaciones interinstitucionales mediante las cuales se pueda acceder a información y tramites que permitan atender de manera ágil las necesidades de la población NNAJ.
12. Los insumos y recursos que están sujetos al precio del dólar pueden llegar a comprometer operación de la entidad.
13. No se han reconocidos los aspectos en materia ambiental ni de salud como variable que afecta las condiciones de la población NNAJ y la de colaboradores de la entidad a la hora de la prestación de los servicios.

En particular Debilidades a nivel procedimental.

Tras el análisis desarrollado en este ítem se establecieron como hallazgos los siguientes:

1. Las actividades que se desarrollan dentro del modelo pedagógico no abordan la totalidad de las etapas contempladas en la entidad en los desarrollos teóricos y conceptuales del mismo.
2. Se carece de modelos de revisión y verificación del proceso bajo el cual se aborda el modelo pedagógico de la entidad lo que impiden identificar que las acciones se encuentren en línea con las etapas establecidas.

En particular Debilidades a nivel de personal.

En lo que al talento humano de la entidad respecta los hallazgos identificados son los siguientes:

1. No se cuenta con el personal suficiente para cumplir con la misionalidad y operatividad de la entidad.
2. Se carece de un proceso de selección de personal que tenga en cuentas los perfiles de cargo conforme a las competencias funcionales y personales requeridas.
3. No se tienen estructuradas las competencias funcionales o comportamentales requeridas según el perfil del cargo.

4. No se cuenta con un programa estructurado de incentivos, de igual manera la participación y capacitación del personal es deficiente teniendo en cuenta las necesidades que requiere atender.

26.5. Hallazgos correspondientes al componente de Capacidades organizacionales:

En particular de la Identificación de las capacidades existentes.

1. Los procesos cuentan con procedimientos bien estructurados que permiten identificar las actividades de inicio y fin de estos, permitiendo reconocer hasta donde se extiende la competencia de cada uno de ellos a nivel del proceso o entre procesos.
2. Los procesos que ha establecido la entidad son necesarios para el desarrollo de su misionalidad y estos se encuentran claramente identificables por área lo cual permite atribuir un responsable que lidere su ejecución verificación y seguimiento.
3. Todos los procesos, para su debida ejecución requiere de recursos humano y físicos, los recursos tecnológicos y presupuestales están estrechamente relacionados a la etapa de la actividad y la naturaleza de esta. Así las cosas, por ejemplo, se tiene que los procesos de tipo misional son los que más demandan recursos presupuestales, con especial atención en las etapas de *Procesamiento / Atención y Documentación / seguimiento*.
4. La etapa de *Recibo / evaluación* es en la que más se presentan fluctuaciones de los recursos tecnológico y presupuestales, pues como se explicó en esta las actividades tienden a ser más enfocadas a la recepción o el análisis de los requerimiento internos o externos de la entidad-
5. Se evidencia una alta concentración de actividades y procedimientos alrededor del proceso misional – Modelo Pedagógico Institucional, además de una importante heterogeneidad en estructuración de sus componentes, lo cual demanda un proceso de reingeniería orientado a la unificación de procedimientos y servicios que optimicen la calidad del actuar institucional.
6. Se carece de un esquema de servicios que aterrice la territorialización de los procesos en las Unidades de Protección Integral, detallando la orientación por procesos en dichas sedes o instalaciones de modo tal que se destaquen los canales de dependencia y colaboración entre líderes de procesos.

7. Se observó la necesidad de bajo el principio de mejoramiento continuo, adelantar la correspondiente revisión y ajuste de procesos enfocando el alcance de estos a la lógica de Gestión Pública por Resultados.
8. Atendiendo el principio de publicidad, gobierno abierto y transparencia, es necesario adecuar y armonizar el mapa de procesos institucionales, su esquema de procedimientos y denominaciones de actividades con miras a promover un esquema óptimo y estandarizado de servicios.

En particular del Análisis de Capacidades funcionales.

El análisis de las capacidades funcionales arrojó como resultado los hallazgos presentados a continuación:

1. Las capacidades técnicas funcionales de la entidad presentan un índice MEDIO-ALTO con 34 Puntos
2. La entidad presenta desequilibrios a nivel funcional relacionadas con la racionalidad y capacidad de respuesta con las que han sido asignadas dichas funciones por dependencia
3. Algunas funciones no se encuentran distribuidas de manera especializadas.
4. La estructura funcional actual puede llegar a limitar la capacidad de respuesta funcional de la entidad.
5. La estructura organizacional actual puede verse restringida a la hora de responder por las metas del plan de desarrollo.

26.6. Evaluación de la Prestación de Servicios Institucionales.

En particular de la Percepción de Satisfacción de los servicios institucionales:

1. La satisfacción en relación con la prestación de servicios en término generales es calificada como buena y esta percepción ha aumentado respecto al año 2019.
2. Los indicadores que reflejan significativos puntajes bajos están orientados principalmente al impacto que se percibe en la esfera de la espiritualidad y del acompañamiento de las familias, por lo tanto, es necesario reforzar las estrategias de seguimiento en estos dos

componentes en miras de proponer acciones de mejora en favor de la integración de estos frente al proceso individual de cada beneficiario.

3. Las actividades de salud son percibidas en su cobertura como en su calidad como excelentes por lo tanto se deben conservar los modelos que allí se están realizando a fin de mantener el bienestar de la población objetivo en esta área.
4. Un aspecto a destacar es que en cuanto a las mediciones de territorio que fueron las de puntuación más altas sobresalen el buen trato de los colaboradores, y la asertividad en los temas tratados, sin embargo dentro de las quejas más comunes registradas, el mal trato de los colaboradores se presenta como la más común, así las cosas se deben adelantar acciones dentro de la entidad que promuevan las buenas prácticas en la atención de los NNAJ, como un valor institucional y por lo tanto inherente a la calidad en la prestación de los servicios.
5. La inversión en recursos físicos de poco monto puede agregar un gran valor a la entrega de un servicio para que los NNAJ perciban dentro del proceso de atención que se lleva a cabo que este trasciende al cumplimiento netamente misional de la entidad, sino que se trata de un modelo que pretende facilitar los medios para que se lleve un proceso integral e individual de cada beneficiario mediante la experiencia recibida a través de un servicio público de alto valor.

27. Correlación de acciones por hallazgos para la renovación.

A continuación, se desarrolla la correlación de acciones propuestas para la atención institucional de cada uno de estos hallazgos considerando tres enfoques o perspectivas de renovación:

- Acciones Generales propuestas: Correspondientes a aquellas de referencia ya sea estratégica, funcional, estructural, procedimental o de personal según se requiera.
- Medida Específica: Correspondientes a las acciones derivadas propuestas para su atención como parte del proceso de renovación institucional.
- Materializada en: Correspondientes al factor de cambio, la intervención o la materialización de la acción una vez viabilizada, sobre la cual podría evaluarse y realizarse el seguimiento correspondiente al proceso de renovación institucional.

Así, entonces se presenta a continuación la matriz de correlaciones con sus propuestas para el proceso:

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
Funciones de seguimiento a la población beneficiaria en cabeza de Subdirección de Desarrollo Humano desconociendo los actos administrativos que otorgan dicha competencia a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa.	Modificar Funciones	Armonizar, actualizar y dar cumplimiento a los actos administrativos con relación al traslado de funciones de la Subdirección de Talento Humano a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa en referencia al seguimiento de beneficiarios	Acuerdo de estructura y funciones.
Funciones de seguimiento y control de los automotores otorgada a Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativo siendo la Subdirección Técnica Administrativa y Financiera quien ejerce la coordinación general de todos los recursos físicos	Modificar funciones	Actualizar y Armonizar las funciones de la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa y la Subdirección Técnica Administrativa y Financiera en relación con el seguimiento y control de los automotores.	Acuerdo de estructura y funciones.
Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
El componente de salud se encuentra en cabeza de Subdirección de Desarrollo Humano desconociendo los actos administrativos que	Modificar funciones	Armonizar, actualizar y dar cumplimiento a los actos administrativos en relación con el traslado de funciones de la	Resolución de estructura y funciones.

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
otorgan dicha competencia a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa		Subdirección de Talento Humano a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa en referencia al seguimiento de beneficiarios	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
Inexistencia del componente orgánico de convenios interadministrativos.	Modificar Estructura	Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere el componente de convenios interadministrativos	Desarrollo de Componente a Nivel orgánico.
	Crear Funciones	Determinar las funciones del componente de convenios interadministrativos.	Acuerdo de estructura y funciones.
Inexistencia del componente orgánico de comunicaciones	Modificar Estructura	Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere las acciones en relación con las comunicaciones intra e interinstitucionales	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
	Crear Funciones	Determinar las funciones del componente de convenios interadministrativos.	Acuerdo de estructura y funciones.
Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
No existen competencias ni alcances de los servicios y funciones de las Unidades de Protección Integral	Crear estructura Crear funciones	Formalizar y establecer las competencias en lo correspondiente al componente territorial	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
		de servicios del Instituto.	Operativo y de Servicios.
Las funciones en el modelo de atención a la población de niños, niñas o adolescentes en riesgo de explotación sexual, comercial o víctimas No se encuentran claramente definidas	Modificar Funciones	Establecer las funciones específicas dentro del modelo de atención a la población de niños, niñas o adolescentes en riesgo de explotación sexual, comercial o víctimas.	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
Se carece del componente estructural y funcional por medio del cual se lidere el proceso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Modificar Estructura	Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere las acciones en relación con el proceso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
	Crear Funciones	Determinar las funciones y competencias del componente de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
Inexistencia del componente orgánico mediante el cual se fortalezca el relacionamiento institucional con las demás partes interesadas	Crear Funciones	Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere las acciones de cooperación interinstitucional públicas y privada y tratamiento de voluntariados con actores no gubernamentales	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
	Crear Funciones	Determinar las funciones y competencias del	Resolución Única de Áreas de Desempeño,

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
		componente de cooperación interinstitucional.	Régimen Operativo y de Servicios.
Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
Falencia en los mecanismos de planeación, evaluación, medición y control de estrategias y procesos como en la calidad e impacto de los servicios prestados por la entidad.	Modificación Estructura	Fortalecer los mecanismos de planeación, evaluación, medición y control de la calidad de los servicios institucionales.	Constitución en Estructura de componentes especializados
Fallas en los mecanismos de gestión del conocimiento generados por no lograr la efectiva de la trasferencia de este tanto en aspectos relacionados con los saberes de los colaboradores que se desvinculan como en aquellos adquiridos en las experiencias interinstitucionales.	Modificación Estructura	Fortalecer los mecanismos de gestión y trasferencia de conocimiento.	Constitución en Estructura de componentes especializados. Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
Debilidad en la ejecución planeación y control de los planes de acción lo que la mejora continua de la entidad.	Modificación Estructura	Fortalecer los puntos de control evaluación y seguimiento de los planes de acción y evaluar su impacto en la mejora continua.	Constitución en Estructura de componentes especializados.
Desarticulación y fallas en la estrategia de comunicación lo que produce, baja divulgación de la información relacionada con productos, servicios, y actividades en todos y entre	Modificación funcional	Establecer una estrategia de comunicación que garantice la divulgación de la información en todos los niveles de la entidad y que cuente	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
todos los niveles internos y externos de la entidad.		con mecanismos de verificación de recepción y aprensión de esta.	
Falencia en los mecanismos de participación y rendición de cuenta de las partes interesadas internas y externas de la entidad	Modificación funcional	Fortalecer el proceso de participa y rendición de cuentas involucrando a las partes interesadas tanto internas como externas de la entidad	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
Falta de recursos técnicos y tecnológicos que permitan un mejor desarrollo de las actividades de la entidad.	Modificación Estructura	Identificar y realizar la designación presupuestal para la adquisición de los recursos técnicos y tecnológicos que impactarían positivamente el desarrollo de las actividades de alto valor de la entidad.	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
Desarmonización entre las políticas tanto internas como distritales o Nacionales, procesos y la naturaleza propia de la entidad que genera confusión entre roles, funciones actividades y responsabilidades en todos los niveles.	Modificación procedimental	Revisar y articular procesos, procedimientos Manual de cargos y funciones con políticas internas y externas tanto del orden Nacional como Distrital.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Desajustes entre los servicios prestados por la entidad y las necesidades impactadas en la población objetivo	Modificación procedimental	Realizar definición, creación, evaluación y seguimiento de indicadores de impacto orientados a la prestación de servicios.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Carencia de métricas, parámetros, variables que	Modificación procedimental	Establecer un modelo especializado de	Revisión, reconfiguración

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
permitan la recolección de información de calidad sistematizada y útil como insumo en cada una de las áreas y aprovechable en los mecanismos de medición y control de indicadores de resultados e impacto.		recolección y parametrización de información que permita la captación de datos de calidad desde cada uno de los procesos.	y actualización de procesos y procedimientos.
Carencia de mecanismos de medición y análisis de percepción de las partes interesadas entorno a la entidad.	Modificación procedimental	Establecer un sistema de identificación, monitoreo y control de la satisfacción de la población atendida en relación con los servicios ofertados.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Falta de articulación interinstitucional mediante la cual se logre establecer un plan integral de atención a la población objetivo de la entidad ya sean migrantes o no.	Modificación procedimental	Establecimiento de estrategias conjuntas de atención a la población migrante determinando el alcance y competencias institucionales.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Disminución de acuerdos o convenios con el sector público o privado que limita la prestación de servicios e impacta negativamente el proceso de los NNAJ	Modificación Estructural	Establecer a través del grupo interno de cooperación interinstitucional la estrategia de activación de convenios con sectores públicos y privados	Constitución en Estructura de componentes especializados.
Estructura organizacional poco adaptada a las necesidades de la entidad que retrasa la toma de decisiones de tipo estratégica y operativa.	Modificación Estructural.	Renovar la estructura orgánica de la entidad	Constitución en Estructura de componentes especializados.

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
Inexistencia de comités técnicos y operativos desde donde se gestionen temas transversales que impacten uno o más procesos.	Modificación Estructural	Incorporar dentro de la nueva estructura orgánica de la entidad comités o equipos de trabajo especializados en la gestión de temas transversales de la entidad	Resolución de estructura y funciones.
Inexistencia del área de tecnologías de la información y las comunicaciones y del área de atención al ciudadano que afectan la trazabilidad y seguridad de la información, así como la atención en la prestación de servicios	Modificación Estructural	Incorporar dentro de la nueva estructura orgánica de la entidad comités o equipos de trabajo especializados que garanticen la seguridad de la información y la prestación de los servicios.	Resolución de estructura y funciones.
Algunos procesos o áreas asumen funciones que no están dentro de la razón de ser de dicho proceso o área lo que crea conflicto a la hora de articular acciones o resultados con las áreas o procesos que deberían ser las encargadas de dicha función.	Modificación Funcional	Revisar y dar cumplimiento a los actos administrativos mediante los cuales se trasladaron funciones de un área a otra.	Resolución de estructura y funciones.
Estudios poco profundos acerca de la idoneidad de los convenios celebrados y los beneficiarios seleccionados	Modificación Funcional	Establecer institucionalmente la metodología de evaluación de idoneidad de convenios y beneficiarios.	Resolución de estructura y funciones.
Baja identificación de variables asociadas a la capacidad instalada que aborde no solo la prestación del servicio sino las	Modificación procedimental	Establecer como parte de las funciones de la prestación de servicios un sistema de	Revisión, reconfiguración y actualización

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
estrategias de seguimiento e intervención que deben realizar los profesionales.		monitoreo y control dirigido a la capacidad instalada como a las acciones de intervención realizada por los profesionales	de procesos y procedimientos.
Modelo de servicios con baja orientación al seguimiento de la Población tanto en sus entornos familiares como en su proceso de desarrollo personal	Modificación procedimental	Fortalecer el modelo de servicios desde el enfoque de mejora continua donde se incluyan dentro de las funciones a desarrollar en cada proceso puntos de control en la evaluación y seguimiento	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Información que no se encuentra unificados o que se encuentran limitada en su custodia lo que dificulta que puedan ser utilizados como insumo en informes, datos estadísticos, entre otros.	Modificación procedimental	Establecer los lineamientos generales acerca de la recolección y custodia de la información los cuales deben formalizarse de manera unificada dentro de las funciones de cada proceso.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Carencia de herramientas que no permiten que la ejecución de algunos procesos migre de un modo manual a un modo automatizado.	Modificación Funcional	Establecimiento de capacidades y competencias para el desarrollo proactivo de la sistematización de acciones y procesos.	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
Se carece de lineamientos que establezcan las condiciones que deben contener los reportes enviados desde los diferentes procesos.	Modificación procedimental	Establecer los lineamientos generales que deben ser incorporados dentro de las funciones de	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
		documentación cada proceso	
La oferta educativa institucional es muy limitada en relación con los contenidos, la cobertura y las necesidades actuales de formación que requiere la población NNAJ.	Modificación Funcional	Incorporar desde las Subdirecciones Misionales metodologías de evaluación y toma de decisiones para la valoración de contenidos, procesos de formación y cobertura conforme a las necesidades de la población NNAJ	Constitución en Estructura de componentes especializados.
Los servicios que presta a entidad están sujetos a un modelo presencial donde no se ha integrado la virtualidad otros mecanismos como alternativa para el acceso de la población NNAJ a todos los servicios ofertados por IDIPRON.	Modificación Funcional	Construir desde las Subdirecciones Misionales modelos alternativos para la prestación de los servicios que incluyan la virtualidad y alternancia.	Resolución de estructura y funciones.
Se encuentran debilidades en el manejo y seguridad de la información desde el registro la sistematización, la digitalización, y la cultura de una adecuada gestión documental.	Modificación Funcional	Establecer los lineamientos generales para el manejo, seguridad y custodia de la información e incorporarlos como parte de las funciones de documentación surtidas en cada proceso	Constitución en Estructura de componentes especializados.
Se carece de relaciones interinstitucionales mediante las cuales se pueda acceder a información y tramites que permitan atender de manera	Modificación Funcional	Incorporar funcionalmente cooperación interinstitucional la gestión de convenios	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
ágil las necesidades de la población NNAJ.		mediante los cuales se logre el acceso a la información y realización de trámites para la población objetivo de IDIPRON	Operativo y de Servicios.
Los insumos y recursos que están sujetos al precio del dólar pueden llegar a comprometer operación de la entidad.	Modificación Funcional	Establecer como función del área de adquisiciones y contratación la evaluación de proveedores locales que puedan atender las demandas de insumos y recursos	Resolución de estructura y funciones.
No se han reconocido los aspectos en materia ambiental ni de salud como variable que afecta las condiciones de la población NNAJ y la de colaboradores de la entidad a la hora de la prestación de los servicios	Modificación Funcional	Caracterizar las variables que afectan la prestación de servicios tanto de beneficiarios como de colaboradores de la entidad.	Resolución Única de Áreas de Desempeño, Régimen Operativo y de Servicios.
Las actividades que se desarrollan dentro del modelo pedagógico no abordan la totalidad de las etapas contempladas en la entidad en los desarrollos teóricos y conceptuales del mismo.	Modificación Procedimental	Revisar y modificar y ampliar el alcance de los procedimientos desarrollados desde los modelos pedagógicos a fin de dar cubrimiento a todas sus etapas	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Se carece de modelos de revisión y verificación del proceso bajo el cual se aborda el modelo pedagógico de la entidad lo que impiden identificar que las acciones se	Modificación Procedimental	Incorporar a los procesos del modelo pedagógico las etapas de verificación y control, las cuales deben contar con un procesamiento unificado y claro.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
encuentren en línea con las etapas establecidas			
No se cuenta con el personal suficiente para cumplir con la misionalidad y operatividad de la entidad.	Modificación personal	Fortalecimiento del capital humano vinculado y ampliación de la planta de personal	Ampliación de planta de personal.
Se carece de un proceso de selección de personal que tenga en cuenta los perfiles de cargo conforme a las competencias funcionales y personales requeridas.	Modificación personal	Fortalecimiento del componente funcional de reclutamiento, selección, evaluación, seguimiento y desvinculación asistida del capital humano vinculado al Instituto.	Ampliación de planta de personal.
No se tienen estructuradas las competencias funcionales o comportamentales requeridas según el perfil del cargo.	Modificación personal	Establecer las competencias y capacidades profesionales en las áreas estratégicas, misionales y de apoyo a la gestión para desarrollar óptima y eficientemente las fases, precontractual y post contractual acorde con sus necesidades o de vinculación de personal en planta según corresponda	Ampliación de planta de personal.
No se cuenta con un programa estructurado de incentivos, de igual manera la participación y capacitación del personal es deficiente teniendo en cuenta las necesidades que requiere atender	Modificación personal	Incorporar en el componente de desarrollo humano las competencias y funciones relacionadas con el sistema de estímulos del Instituto	Ampliación de planta de personal.

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
Los procesos cuentan con procedimientos bien estructurados que permiten identificar las actividades de inicio y fin de estos, permitiendo reconocer hasta donde se extiende la competencia de cada uno de ellos a nivel del proceso o entre procesos.	Capacidades Existentes	Gestión de conocimiento para la mejora continua.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Los procesos que ha establecido la entidad son necesarios para el desarrollo de su misionalidad y estos se encuentran claramente identificables por área lo cual permite atribuir un responsable que lidere su ejecución verificación y seguimiento.	Capacidades Existentes	Gestión de conocimiento para la mejora continua.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.
Los procesos de tipo misional son los que más demandan recursos presupuestales, con especial atención en las etapas de Procesamiento / Atención y. Documentación / seguimiento.	Modificación estructural	Identificar las etapas y asignar los recursos para el desarrollo de los procesos misionales	Constitución en Estructura de componentes especializados.
La etapa de Recibo / evaluación es en la que más se presentan fluctuaciones de los recursos tecnológico y presupuestales, pues como se explicó en esta las actividades tienden a ser más enfocadas a la recepción o el análisis de los requerimiento internos o externos de la entidad-	Modificación estructural	Especialización de capacidades con orientación de mejora de los servicios.	Constitución en Estructura de componentes especializados.
Se evidencia una alta concentración de actividades y procedimientos alrededor del	Modificación estructural	Especialización de capacidades con	Constitución en Estructura de

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
proceso misional – Modelo Pedagógico Institucional, además de una importante heterogeneidad en estructuración de sus componentes, lo cual demanda un proceso de reingeniería orientado a la unificación de procedimientos y servicios que optimicen la calidad del actuar institucional.		orientación de mejora de los servicios.	componentes especializados.
Se carece de un esquema de servicios que aterrice la territorialización de los procesos en las Unidades de Protección Integral, detallando la orientación por procesos en dichas sedes o instalaciones de modo tal que se destaquen los canales de dependencia y colaboración entre líderes de procesos.	Modificación estructural	Especialización de capacidades con orientación de mejora de los servicios.	Constitución en Estructura de componentes especializados.
Se observó la necesidad de bajo el principio de mejoramiento continuo, adelantar la correspondiente revisión y ajuste de procesos enfocando el alcance de estos a la lógica de Gestión Pública por Resultados.	Modificación estructural	Especialización de capacidades con orientación de mejora de los servicios.	Constitución en Estructura de componentes especializados.
Atendiendo el principio de publicidad, gobierno abierto y transparencia, es necesario adecuar y armonizar el mapa de procesos institucionales, su esquema de procedimientos y denominaciones de actividades	Modificación procedimental	Adecuar y armonizar el mapa de procesos institucionales, su esquema de procedimientos y denominaciones de actividades.	Revisión, reconfiguración y actualización de procesos y procedimientos.

Hallazgos para renovación	Acciones Generales propuestas	Medida Especifica	Materializada en
con miras a promover un esquema óptimo y estandarizado de servicios			
Las capacidades técnicas funcionales de la entidad presentan un índice MEDIO-ALTO con 34 Puntos	Modificación Estructural	Ajustar los desequilibrios de funciones y modificar la estructura organizacional para optimizar las capacidades técnicas funcionales de la entidad	Constitución en Estructura de componentes especializados.
La entidad presenta desequilibrios a nivel funcional relacionadas con la racionalidad y capacidad de respuesta con las que han sido asignadas dichas funciones por dependencia	Modificación Estructural	Crear, modificar o ampliar Funciones que equilibren la capacidad de respuesta de las dependencias o procesos	Resolución de estructura y funciones.
Algunas funciones no se encuentran distribuidas de manera especializadas.	Modificación Estructural	Establecer funciones especializadas de acuerdo con el área y proceso	Resolución de estructura y funciones.
La estructura funcional actual puede llegar a limitar la capacidad de respuesta funcional de la entidad.	Modificación Estructural	Realizar la renovación estructural de la entidad	Resolución de estructura y funciones.
La estructura organizacional actual puede verse restringida a la hora de responder por las metas del plan de desarrollo	Modificación Estructural	Realizar la renovación estructural de la entidad	Resolución de estructura y funciones.

28. Propuesta de intervenciones y renovaciones global.

La correlación presentada en el capítulo precedente detalla la ruta general y específica a validar para promover un proceso de renovación institucional integral del IDIPRON. Este proceso

partiendo de la facultad exclusiva y lineamiento del nivel Directivo y Asesor, vinculando a los líderes de procesos y competentes funcionales, por cuando dichas acciones generarían transformaciones en el actual esquema de operación y servicios institucionales.

Se destaca que en general, estas acciones a nivel cuantitativo se estiman en un número de 49. Las cuales se distribuyen de acuerdo con la siguiente participación:

Acciones a nivel estructural	Acciones a nivel funcional	Acciones a nivel procedimental	Acciones a nivel de persona
17	15	13	4
Gran total		49	

A continuación, podrán apreciarse cada una de estas, agrupadas por cada componente de renovación ya mencionado:

28.1. Propuesta de intervenciones y renovaciones estructurales.

1. Ajustar los desequilibrios de funciones y modificar la estructura organizacional para optimizar las capacidades técnicas funcionales de la entidad.
2. Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere el componente de convenios interadministrativos.
3. Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere las acciones en relación con las comunicaciones intra e interinstitucionales.
4. Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere las acciones con relación al proceso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
5. Crear, modificar o ampliar Funciones que equilibren la capacidad de respuesta de las dependencias o procesos.
6. Especialización de capacidades con orientación de mejora de los servicios.
7. Establecer a través del grupo interno de cooperación interinstitucional la estrategia de activación de convenios con sectores públicos y privados.
8. Establecer funciones especializadas de acuerdo con el área y proceso.

9. Formalizar y establecer las competencias en lo correspondiente al componente territorial de servicios del Instituto.
10. Fortalecer los mecanismos de gestión y transferencia de conocimiento.
11. Fortalecer los mecanismos de planeación, evaluación, medición y control de la calidad de los servicios institucionales.
12. Fortalecer los puntos de control evaluación y seguimiento de los planes de acción y evaluar su impacto en la mejora continua.
13. Identificar las etapas y asignar los recursos para el desarrollo de los procesos misionales.
14. Identificar y realizar la designación presupuestal para la adquisición de los recursos técnicos y tecnológicos que impactarían positivamente el desarrollo de las actividades de alto valor de la entidad.
15. Incorporar dentro de la nueva estructura orgánica de la entidad áreas o equipos de trabajo especializados en la gestión de temas transversales de la entidad.
16. Incorporar dentro de la nueva estructura orgánica de la entidad áreas o equipos de trabajo especializados que garanticen la seguridad de la información y la prestación de los servicios.
17. Realizar la renovación estructural de la entidad.

28.2. Propuesta de intervenciones y renovaciones Funcionales.

1. Actualizar y Armonizar las funciones de la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa y la Subdirección Técnica Administrativa y Financiera en relación con el seguimiento y control de los automotores.
2. Armonizar, actualizar y dar cumplimiento a los actos administrativos con relación a la reasignación de funciones de la Subdirección de Talento Humano a la Subdirección Técnica de Métodos Educativos y Operativa en referencia al seguimiento de beneficiarios.
3. Caracterizar las variables que afectan la prestación de servicios tanto de beneficiarios como de colaboradores de la entidad.

4. Construir desde las Subdirecciones Misionales modelos alternativos para la prestación de los servicios que incluyan la virtualidad y alternancia.
5. Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere las acciones de cooperación interinstitucional públicas y privadas y el relacionamiento con voluntariados con actores no gubernamentales.
6. Establecer como función del área de adquisiciones y la de contratación la evaluación de proveedores locales que puedan atender los requerimientos de insumos y recursos.
7. Establecer institucionalmente la metodología de evaluación de idoneidad de convenios y potencial de población beneficiaria de los mismos.
8. Establecer las funciones específicas dentro del modelo de atención a la población de niños, niñas o adolescentes en riesgo de explotación sexual, comercial o víctimas.
9. Establecer los lineamientos generales para el manejo, seguridad y custodia de la información e incorporarlos como parte de las funciones de documentación surtidas en cada proceso.
10. Establecer una estrategia de comunicación que garantice la divulgación de la información en todos los niveles de la entidad y que cuente con mecanismos de verificación de recepción y aprensión de esta.
11. Establecimiento de capacidades y competencias para el desarrollo proactivo de la sistematización de acciones y procesos.
12. Fortalecer el proceso de participa y rendición de cuentas involucrando a las partes interesadas tanto internas como externas de la entidad.
13. Incorporar desde las Subdirecciones Misionales metodologías de evaluación y toma de decisiones para la valoración de contenidos, procesos de formación y cobertura conforme a las necesidades de la población NNAJ.
14. Incorporar funcionalmente cooperación interinstitucional la gestión de convenios mediante los cuales se logre el acceso a la información y realización de trámites para la población objetivo de IDIPRON.
15. Revisar y dar cumplimiento a los actos administrativos mediante los cuales se trasladaron funciones de un área a otra.

28.3. Propuesta de intervenciones y renovaciones procedimentales.

El presente capítulo integra y desarrolla la fase de propuestas para la renovación en lo correspondiente al componente de procesos atendiendo los lineamientos técnicos y acompañamiento del Departamento Administración del Servicio Civil, y lo establecido por el Instituto internamente en el Plan para la renovación institucional.

En este contenido se podrán detallar las propuestas de reorientación de procesos a nivel estratégico, misional, de apoyo a la gestión y de control, manteniendo el enfoque institucional, rescatando el espíritu del modelo pedagógico, pero sobre todo promoviendo la generación de sinergias con un enfoque de servicios que rompan duplicidades, aislamientos e ineficiencias que históricamente han afectado el quehacer del Instituto.

Se destaca que este proceso de renovación, visto institucionalmente se corresponde con una serie de acciones evaluadas, planeadas, adoptadas e implementadas sistemáticamente que esencialmente se orientan a mejorar los estándares de servicios institucionales, la eficiencia administrativa de las gestiones y sobre todo el impacto y resultado de ellas en la población beneficiaria y la ciudad.

28.3.1. Alcance.

En el presente capítulo se presentarán las acciones específicas derivadas del análisis de debilidades u oportunidades de mejora detalladas en la etapa diagnóstica para la renovación institucional.

Estas acciones específicas se armonizan y viabilizan en conjunto con las demás propuestas correspondientes a los componentes estratégico, funcional y de personal, de forma que en conjunto orientan la que será la renovación integral institucional que se materializaría a través de los actos administrativos de formalización, pero que se adelanta y consolida con el despliegue de múltiples acciones de gestión de cambio que incluyen sobre todo la reformulación de procesos, procedimientos entre otros.

28.3.2. Revisión del Mapa de procesos actual.

En la actualidad el IDIPRON presta sus servicios con la siguiente distribución de procesos:

- Estratégicos
 - Planeación
 - Comunicaciones
 - Gestión de Mejoramiento
 - Investigación
- Misionales
 - Modelo Pedagógico Institucional
 - Contextos (NO PROCESO)
 - Áreas de Derecho (NO PROCESO)
- Apoyo a la Gestión
 - Atención a la ciudadanía
 - Gestión del Desarrollo Humano
 - Gestión ambiental
 - Gestión Tecnológica y de la Información
 - Gestión Jurídica
 - Gestión Financiera
 - Gestión Contractual
 - Gestión Logística
 - Mantenimiento de Bienes
 - Gestión documental
 - Servicios Administrativos
 - Control Interno Disciplinario
- Seguimiento y Control
 - Seguimiento y evaluación de la gestión

Gráficamente estos se detallan así:



28.3.3. Análisis de la configuración actual.

Sobre esta distribución de procesos en todos los niveles se identificaron como parte de los análisis para la renovación institucional los siguientes aspectos críticos o de relevancia superior:

- Estratégicos
 1. Se debe implementar un proceso de Direccionamiento Estratégico (este reemplazará e integrará nuevos elementos al antes denominado proceso de Planeación). En este se deberán incorporar elementos como:
 - DE –Diseño y seguimiento Proyectos.

- DE – Participación ciudadana, transparencia y rendición de cuentas.
 - DE – Análisis, Revisión, diseño y seguimiento a Políticas Públicas
2. Se debe diseñar un proceso de Seguimiento y mejoramiento a la gestión (en este se incluirán elementos de acompañamiento y asesoría para el mejoramiento continuo).
 3. Se debe diseñar e implementar un proceso de Administración de la información y Gestión del conocimiento.
 4. Se incorpora a los procesos estratégicos el proceso de TICS.
 5. Se incorpora a los procesos estratégicos el proceso de Servicio al Ciudadano.
- Procesos Misionales
 1. El proceso misional tiene un altísimo nivel de conglomeración y complejidad, es necesario escindir, detallar y especializar sus elementos.
 2. Las etapas del modelo pedagógico institucional no se encuentran identificadas ni se destacan en las características principales de procesos.
 3. Se identifica la carencia de un ENFOQUE Poblacional y etario en todos los procesos del MPI actuales.
 4. NO EXISTEN Transversalidades ni cadenas de valor entre los componentes de derecho y contextos del actual proceso misional.
 5. Es necesario FORMALIZAR E INCORPORAR Componentes de derecho orientado sus puntos de interconexión en los servicios.

6. Es necesario ESTABLECER Enfoques (territorial, diferencial, participación, y cultura ciudadana como parte de los procesos misionales)
 7. Es necesario reenfocar los procesos con miras a ORIENTAR la promoción y generación de Capacidades y habilidades en los beneficiarios.
 8. Es necesario enfocar el fortalecimiento de procesos hacia la generación de oportunidades para la inserción, social económica y política de los beneficiarios.
- Apoyo a la Gestión
 1. Es necesario promover el FORTALECIMIENTO del proceso correspondiente a la optimización, dotación y mantenimiento de la Infraestructura
 2. Es necesario promover el FORTALECIMIENTO del proceso de administración y gestión del Transporte de elementos y personal del Instituto.
 3. Es necesario promover el FORTALECIMIENTO del proceso de Apoyo Logístico a la gestión institucional.
 4. El proceso de TIC se traslada al componente estratégico.
 5. El proceso de SERVICIO AL CIUDADANO se traslada al componente estratégico.
 - Seguimiento y Control
 1. Es necesario promover una ACTUALIZACIÓN del proceso de Evaluación y Control a la Gestión.

28.3.4. Nuevo Mapa Componente Estratégico.

A continuación, se enlistarán los procesos principales propuestos para este componente del mapa propuesto:

1. Componente Estratégico:

- Direccionamiento Estratégico
- Servicio al Ciudadano
- Comunicaciones
- Gestión de Mejoramiento
- Administración de la información y Gestión del conocimiento
- Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

28.3.5. Nuevo Mapa Componente Apoyo a la Gestión.

A continuación, se enlistarán los procesos principales propuestos para este componente del mapa propuesto:

- Gestión del Desarrollo Humano
- Gestión ambiental
- Gestión Jurídica
- Gestión Financiera
- Gestión Contractual
- Gestión Logística
- Mantenimiento de Bienes
- Gestión documental
- Servicios Administrativos
- Gestión de la Infraestructura
- Gestión del Transporte
- Control Interno Disciplinario

28.3.6. Nuevo Mapa Componente Evaluación.

A continuación, se enlistarán los procesos principales propuestos para este componente del mapa propuesto:

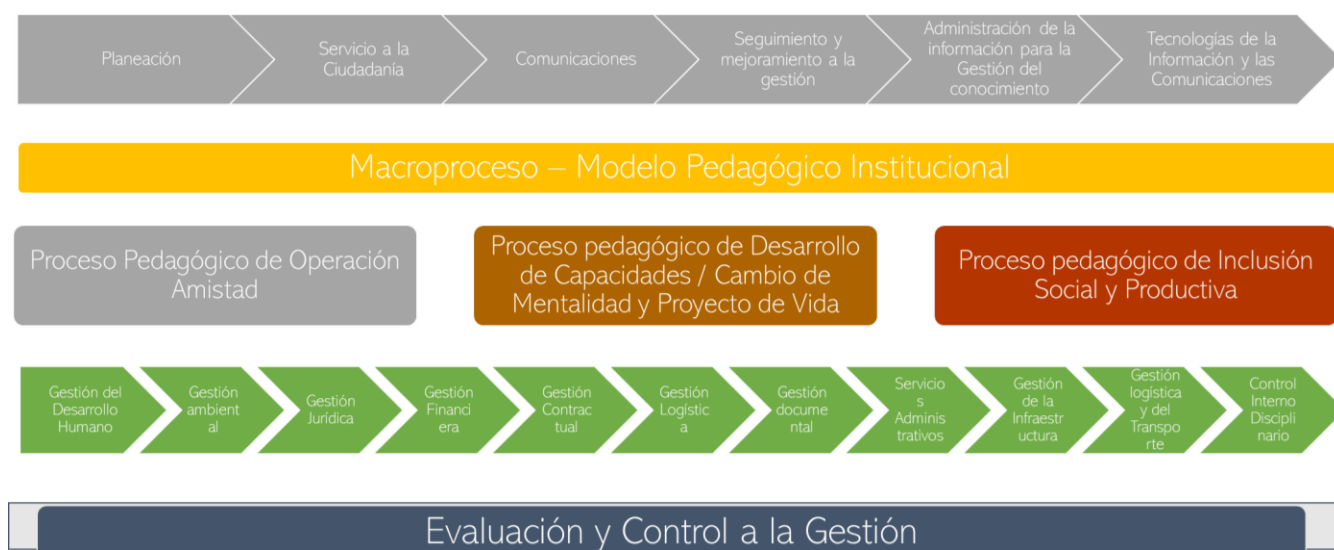
- Evaluación y Control a la Gestión

28.3.7. Nuevo Mapa Componente Misional.

A continuación, se enlistarán los procesos principales propuestos para este componente del mapa propuesto:

- Macroproceso – Modelo Pedagógico Institucional IDIPRONIANO
 - Proceso Pedagógico de Operación Amistad
 - Proceso pedagógico de Desarrollo de Capacidades / Cambio de Mentalidad y Proyecto de Vida
 - Proceso pedagógico de Inclusión Social y Productiva

28.3.8. Arquitectura global del nuevo MAPA de procesos del IDIPRON



28.4. Propuesta de intervenciones y renovaciones a nivel de personal.

1. Establecer las competencias y capacidades profesionales en las áreas estratégicas, misionales y de apoyo a la gestión para desarrollar óptima y eficientemente las fases, precontractual y post contractual acorde con sus necesidades o de vinculación de personal en planta según corresponda.
2. Fortalecimiento del capital humano vinculado y ampliación de la planta de personal.
3. Fortalecimiento del componente funcional de reclutamiento, selección, evaluación, seguimiento y desvinculación asistida del capital humano vinculado al Instituto.
4. Incorporar en el componente de desarrollo humano las competencias y funciones relacionadas con el sistema de estímulos del Instituto.

29. Nueva Estructura Institucional propuesta

A continuación, se incluye la propuesta de modificación estructural que integraría las acciones necesarias de renovación identificadas previamente:

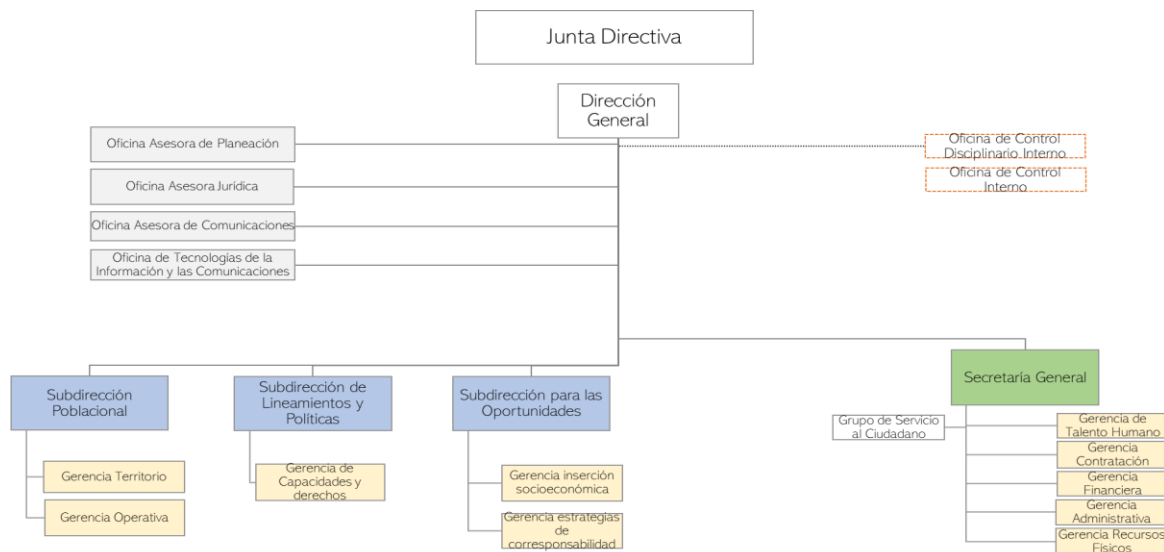
1. Junta Directiva
2. Dirección General
3. Oficina Asesora de Planeación
4. Oficina Asesora Jurídica
5. Oficina Asesora de Comunicaciones
6. Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
7. Oficina de Control Interno
8. Oficina de Control Disciplinario Interno
9. Subdirección de lineamientos y políticas
 - 9.1. Gerencia de Capacidades y derechos

- 10. Subdirección de Oportunidades
 - 10.1. Gerencia Inserción Socioeconómica
 - 10.2. Gerencia Estrategias de Corresponsabilidad

- 11. Subdirección Poblacional
 - 11.1. Gerencia Operativa
 - 11.2. Gerencia Territorio

- 12. Secretaría General
 - 12.1. Gerencia Administrativa
 - 12.2. Gerencia de Talento Humano
 - 12.3. Gerencia Financiera
 - 12.4. Gerencia Contratación
 - 12.5. Gerencia Infraestructura

Esta estructura podrá revisarse en el siguiente organigrama.



29.1. Fundamento de la estructura propuesta.

Con el ánimo de documentar los elementos técnicos que acompañan la propuesta de estructura formulada en el presente documento, se incluyen a continuación los soportes correspondientes a su tipo y complejidad, orientación, características y anatomía específica que también se documenta en los gráficos adjuntos al presente documento.

29.2. Tipo y complejidad de la estructura propuesta.

La estructura se caracteriza por contar con unas oficinas especializadas de la Alta Dirección, las cuales se armonizan con una agrupación sólida de Subdirecciones dedicadas a los procesos misionales y una Secretaría General con competencias nominadora y gestión del gasto.

La existencia de esta Secretaría General es indicativa de la agrupación y centralización en la toma de decisiones en los procesos de apoyo. Sin que ello precise que se establezcan grandes jerarquías de altura ni de dimensiones horizontales, manteniendo en este caso una estructura de baja complejidad.

29.3. Orientación de la propuesta de estructura.

La tipología de estructura propuesta cuenta con las siguientes orientaciones o facultades principales:

Desarrollo de componentes especializados centrados en el despliegue de servicios y atención de los procesos de gestión pública orientada por resultados

Fortalecimiento del esquema institucional de gerencia y toma de decisiones de los procesos misionales y de apoyo incorporando una segunda línea directiva conducente a garantizar la eficiencia operativa y territorial de la entidad.

Armonización de la capacidad funcional del Instituto con los planes, programas, proyectos y políticas nacionales y distritales promoviendo un enfoque más especializado de los negocios misionales de modo que se facilite la representación, supervisión, control y seguimiento a la ejecución de actividades.

Segmentación y especialización de los estratégicos, misionales y administrativos, suprimiendo cuellos de botella que afectan la toma de decisiones, generando ineficiencias administrativas y reprocesos

Enfoque estructural de asuntos poblacionales y misionales, impulsados por la concentración de los procesos de apoyo a la gestión de forma que se incentive el análisis y revisión exclusiva de procesos más exclusivos, complementarios y detallados en productos e impactos esperados.

29.4. Renovaciones Estructurales propuestas y su fundamento en el Diagnóstico.

A continuación, se identifican las principales necesidades de renovación institucional, contra las acciones incorporadas específicamente en el componente de estructura propuesto, esto con miras a mantener la trazabilidad entre las fases diagnóstica y de propuestas correspondientes a este componente:

Necesidad de Intervención identificada en el componente estructural	Tratamiento en la Estructura propuesta
1. Ajustar los desequilibrios de funciones y modificar la estructura organizacional para optimizar las capacidades técnicas funcionales de la entidad.	Especialización de las capacidades técnicas a través de la segregación en 3 subdirecciones con un segundo nivel de decisión para fortalecimiento de las capacidades operativas
2. Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere el componente de convenios interadministrativos.	Constitución de una dependencia especializada (GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD) con asignaciones funcionales detalladas y actualizadas en la materia.
3. Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere las acciones en relación con las comunicaciones intra e interinstitucionales.	Constitución de la Oficina Asesora de Comunicaciones y segregación de los procesos de comunicación estratégica de la entidad
4. Crear e incorporar un componente de trabajo que lidere las acciones con relación al proceso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.	Constitución de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y segregación de los procesos de TICS de la entidad

5. Crear, modificar o ampliar Funciones que equilibren la capacidad de respuesta de las dependencias o procesos.	Formalización de los componentes operativos, territoriales y poblacionales con un nivel de liderazgo a cargo de las GERENCIAS OPERATIVA y DE TERRITORIO concentrando la oferta de servicios y se seguimiento y ejecución de manera especializada.
6. Especialización de capacidades con orientación de mejora de los servicios.	Creación de una SUBDIRECCIÓN POBLACIONAL en la cual se formaliza la oferta de servicios y operación con orientación de los beneficiarios y formalización del componente territorial del Modelo Pedagógico.
7. Establecer a través del componente de trabajo de cooperación interinstitucional la estrategia de activación de convenios con sectores públicos y privados.	Incorporación de las facultades y capacidades en la constitución de una SUBDIRECCIÓN DE OPORTUNIDADES encargada de liderar el diseño y gestión de estas iniciativas con apoyo de dos Gerencias.
8. Establecer funciones especializadas de acuerdo con el área y proceso.	Actualización y armonización de competencias funciones acorde a las propuestas de estructura y procedimientos de la renovación con especial énfasis en el fortalecimiento de los componentes de trabajo de cada equipo misional.
9. Formalizar y establecer las competencias en lo correspondiente al componente territorial de servicios del Instituto.	Constitución de una GERENCIA de TERRITORIO encargada de liderar este esquema de trabajo armonizada mente con la GERENCIA encargada de los Servicios en Unidades
10. Fortalecer los mecanismos de gestión y transferencia de conocimiento.	Actualización y armonización de esta dimensión a cargo de la Oficina Asesora de Planeación con el componente de trabajo de investigaciones y gestión de la administración de la información institucional
11. Fortalecer los mecanismos de planeación, evaluación, medición y control de la calidad de los servicios institucionales.	Constitución de una SUBDIRECCIÓN DE LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS encargada específicamente de estas competencias con orientación de la mejora de servicios y generación de resultados.

12. Fortalecer los puntos de control evaluación y seguimiento de los planes de acción y evaluar su impacto en la mejora continua.	Actualización de componente funcional y especialización de las cadenas de valor a cargo de cada líder misional identificando competencias específicas en cada SUBDIRECCIÓN constituida.
13. Identificar las etapas y asignar los recursos para el desarrollo de los procesos misionales.	FORTALECIMIENTO del modelo misional con la especialización de cada Subdirección con enfoque en la prestación de servicios y encadenamiento procedimental a través de las GERENCIAS y sus NUEVOS procesos identificados.
14. Identificar y realizar la designación presupuestal para la adquisición de los recursos técnicos y tecnológicos que impactarían positivamente el desarrollo de las actividades de alto valor de la entidad.	Fortalecimiento de las capacidades para la planeación y toma de decisiones al fortalecer el proceso TICS en el componente estratégico de la entidad.
15. Incorporar dentro de la nueva estructura orgánica de la entidad comités o grupos de trabajo especializados en la gestión de temas transversales de la entidad.	Integración de capacidades específicas y transversales que promueven el trabajo colaborativo e interacción entre grupos institucionales rompiendo cuellos de botella e ineficiencias existentes.
16. Incorporar dentro de la nueva estructura de la entidad comités o grupos de trabajo especializados que garanticen la seguridad de la información y la prestación de los servicios.	Fortalecimiento de las capacidades para la planeación y toma de decisiones al fortalecer el proceso TICS y Direccionamiento Estratégico en el componente estratégico de la entidad.
17. Realizar la renovación estructural de la entidad.	Nueva propuesta de estructura con dependencias especializadas, grupos orientados a la prestación de servicios y capacidades renovadas para la dirección y supervisión de la calidad de la operación.

29.5. Características principales de la estructura propuesta.

A nivel de caracterización, la propuesta de estructura cuenta con las siguientes particularidades:

1. Especialización Directiva por negocios y servicios exclusivos y complementarios que conducen a la generación de sinergias reduciendo ineficiencias y demoras en la toma de decisiones sobre todo del nivel operativo.
2. Especialización de los componentes de gerencia poblacional, de servicios y operativa, garantizando dos perspectivas globales (de ciudad y generación de oportunidades), las cuales transversalizadas por la acción operativa en Unidades y territorios fomenta un mayor alcance y capacidad de supervisión, seguimiento y control de las gestiones planeadas.
3. Constitución de Macroprocesos que integren los esfuerzos a nivel estratégico, misional y de apoyo a la gestión promoviendo la especialización articulada de actividades con orientación a resultados.
4. Concentración de los negocios de apoyo a la gestión administrativa fundamentando su dirección en esquemas estándar que reduzcan ineficiencias y visiones parciales de las necesidades y prioridades de mejoramiento y atención.
5. Ampliación del esquema de gerencia, dirección y seguimiento a la operación misional mejorando el sistema de toma de decisiones a través de la cualificación y especialización de la gerencia pública en todos sus niveles.
6. Incorporación de esquemas de coordinación fundamentales para la consolidación de la arquitectura institucional que garantice sobre todo la efectiva y eficiente supervisión de acciones, recursos y planes.
7. Formalización de grupos de trabajo orientados a la atención de la población misional, el despliegue sistemático de gestiones e intervenciones a nivel territorial en los escenarios y contextos que respondan a las necesidades contemporáneas y futuras.
8. La arquitectura institucional propuesta cuenta con características flexibles, dinámicas y adaptables, que permitirán soportar y adaptarse a retos y necesidades que las políticas y fenómenos de la ciudad requieran.

29.6. Anatomía de la estructura propuesta.

La propuesta de estructura institucional podría detallarse gráficamente en el siguiente esquema gráfico:



Las nuevas dependencias incorporadas en esta propuesta tendrán la siguiente orientación o función global:

Dependencia	Orientación Global
Secretaría General	Encargada de asesorar al Director General en la definición de las políticas, objetivos y estrategias relacionadas con la administración del Instituto, así como dirigir y controlar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas, normas y las disposiciones que regulen los procesos y trámites de talento humano, financiero, administrativo, gestión documental, contratación pública, recursos físicos y de Infraestructura de la Entidad.
Gerencia Administrativa:	Tiene por objetivo gestionar, controlar y verificar los recursos administrativos requeridos en la operación de las diferentes dependencias del Instituto, brindando las orientaciones y elementos necesarios a todos los funcionarios y colaboradores que hacen parte de los programas del IDIPRON, entre estos procesos destacan la administración del almacén, el economato, servicio al ciudadano, gestión ambiental y gestión documental.
Gerencia de Contratación:	Se encarga de dirigir la gestión contractual a las dependencias que lo requieran, durante las diferentes etapas del proceso de contratación, tales como, solicitudes de contratación, adiciones, modificaciones y prórrogas, así como proponer los ajustes a que haya lugar.

Gestión de Recursos:	Tiene por objetivo gestionar, controlar y verificar la prestación de los servicios de apoyo logístico a las diferentes dependencias del Instituto, brindando las condiciones físicas adecuadas, de calidad y confort a todos los funcionarios, colaboradores, NNAJ que hacen parte de los programas del IDIPRON, entre estos mantenimiento y adecuación, transporte y apoyo logístico.
Gerencia de Talento Humano:	Dirige la gestión y desarrollo de las políticas del talento humano del IDIPRON, a través del diseño y la aplicación de planes y programas que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores del Instituto, adelantando procesos relacionados con carrera administrativa, capacitación y bienestar, evaluación del desempeño laboral, sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, nómina entre otros.
Gerencia Financiera:	Administra los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de la misión asignada al IDIPRON; administrarlos y ejecutarlos de conformidad con el Plan Institucional y las normas establecidas para tal efecto, así mismo dispone la información para la rendición de cuentas, tanto a los entes de control como a los representantes de la ciudadanía.
Subdirección de Lineamiento y políticas	Tiene por objetivo el fortalecimiento de la calidad y evaluación de los estándares de servicios y de la transversalización de políticas públicas y su incorporación en los servicios, optimizando los recursos disponibles con una correcta identificación de necesidades y planeación de inversión de los cuales se obtengan resultados de alto impacto.
Gerencia de Capacidades y Derechos:	Dirige la tecnificación de los lineamientos, procedimientos y herramientas pedagógicas para la prestación de servicios y la revisión y optimización de la cadena de valor de los componentes de educación, salud, psicosocial, Sociolegal, espiritualidad, deportes y artes.
Subdirección de Oportunidades	Dirige la especialización y ampliación del alcance de las estrategias y su articulación interinstitucional generando enfocado en la identificación y administración de convenios y el fortalecimiento de una cultura de corresponsabilidad que contribuya a la formación integral con oportunidades para los NNAJ que hacen parte de los programas del IDIPRON.
Gerencia Inserción Socioeconómica:	Dirige la definición y desarrollo de estrategias, planes y proyectos enfocados en el fortalecimiento de la autonomía y capacidades de reducción de brechas socioeconómicas enfocándose en tres componentes

	principales gestión de empleabilidad, promoción del emprendimiento, guías de la cultura ciudadana.
Gerencia Estrategias Corresponsabilidad:	Dirige la definición y desarrollo de estrategias, planes y proyectos enfocados en la tecnificación del proceso de gestión de alianzas para la inclusión productiva, innovación para el emprendimiento y seguimiento integral al egreso.
Subdirección Poblacional	Se encarga de dirigir la planeación, presentación, desarrollo y seguimiento de estrategias, planes, programas y proyectos orientados a la incorporación y atención integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del Distrito Capital habitantes de calle, en riesgo de habitarla, vulnerables, en fragilidad social o en conflicto con la ley,
Gerencia de Territorio	Dirige la definición, ejecución y seguimiento de estrategias, planes, programas y proyectos enfocados en el fortalecimiento de la capacidad y autonomía de atención y servicios en territorio, integrando capacidades enfocadas en grupos poblacionales y la ampliación de capacidad de vinculación a través del desarrollo de estrategias como prevención, atención en Calle, atención contra la explotación, sexual y comercial de los NNA y caminado relajado.
Gerencia Operativa:	Dirige la definición, ejecución y seguimiento de estrategias, planes, programas y proyectos enfocados en la especialización y formalización de la supervisión de servicios de educación, salud, psicosocial, Sociolegal, espiritualidad, deportes y artes con enfoque etario y poblacional en armonía con las necesidades de los grupos poblacionales Infancia y Adolescencia y juventud
Oficina Asesora de Comunicaciones	Es responsable de la difusión a la ciudadanía y en los círculos académicos, políticos y noticiosos de la ciudad, de las actividades adelantadas por la entidad. Recae el posicionamiento del Instituto como fuente prioritaria de consulta informativa que propicie el incremento orgánico de la percepción positiva de la gestión del IDIPRON y del impacto que esta pueda llegar a tener sobre la calidad de vida de sus grupos de valor.
Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Lidera los aspectos relacionados con tecnologías y sistemas de información en la Entidad, para el apoyo del cumplimiento de la misión y objetivos de esta, alineando la tecnología con los procesos de la organización, para ser habilitador del desarrollo de estrategias institucionales de mayor valor agregado para el IDIPRON y el Distrito.

30. Definición de perfiles y necesidades de personal.

Estacionalidad y temporalidad de la producción. Se tiene en cuenta el artículo 54 de la Ley 489 de 1998, el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, establecen el marco legal por el cual se expresa que los estudios técnicos deben estar basados en evaluación de los perfiles y cargas de trabajo de los empleos, como se plasma en la Guía de rediseño institucional para entidades públicas del orden territorial del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, versión 2018 y la Guía de rediseño institucional para entidades públicas en el orden territorial 2015.

En la definición del ajuste de la planta de personal para el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON en busca de la optimización de su gestión, se tienen en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- Información de la demanda suministrada por los funcionarios de la entidad para identificar estacionalidades y picos de trabajo, en un año con comportamiento normalizado por tal razón no se tomará como referente la producción de la vigencia 2020 ya que por situación de la pandemia generada por el virus SARS-COVID-19 este se considera un año atípico.
- Responsabilidad por los procesos. La planta de personal se calculará con base en el criterio de contar con empleos formales responsables de las actividades establecidas en los procesos y procedimientos, de manera que se cuente con la planta de personal necesaria para cubrir las necesidades y se tenga una estabilidad en el tiempo.
- Permanencia de los empleos de la planta actual. Los empleos de la planta de personal actual manifiestan una asignación de carga laboral completa en cuanto a la cantidad de días-hombre-año vinculados a los procesos, pero adecuadas en cuanto al nivel jerárquico de los mismos, dados los niveles de responsabilidad de las actividades a

cargo. De manera que la totalidad de los empleos de la planta actual de personal son mantenidos en la planta propuesta.

- Creación de empleos nuevos. La creación de nuevos empleos se propone a partir de:
 - a. Necesidad de personal de planta para el cumplimiento de objetivos y metas
 - b. Reserva de Recursos financieros disponibles para la renovación del Instituto.
- Planta Global. La planta de personal se establece bajo el criterio de planta global, que permite la movilidad de los empleos.

30.1. Trabajo de campo – Cargas de trabajo

A continuación, se describe la metodología y paso a paso del levantamiento de cargas de trabajo.

30.1.1. Metodología General

El Estudio de Cargas Trabajo se puede asumir como la aplicación de “un conjunto de técnicas que miden la cantidad y el tiempo de trabajo destinado al desarrollo de funciones, procesos y actividades asignadas a cada dependencia, para determinar la cantidad y calidad de los cargos requeridos para tal fin”². Este ejercicio se ha realizará siguiendo la metodología recomendada por el DAFP “Método de los Estándares Subjetivos”, apropiado para el análisis de cargas de trabajo de actividades administrativas y gestión características de las entidades como lo es el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON.

De acuerdo con la Guía: “Este método consiste en determinar el tiempo de una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas.

Se les pide a las personas experimentadas en la realización de las tareas (funcionarios designados por parte de los jefes directos), que den un tiempo mínimo, un tiempo promedio y

² DAFP, Guía de rediseño institucional para entidades públicas en el orden territorial 2015

un tiempo máximo para realizar la tarea dentro de un contexto de operación normal, no teniendo en cuenta los tiempos de las situaciones extremas que se den ocasionalmente.

El tiempo resultante para realizar la tarea se calcula con la fórmula:

$$T = (T_m + 4 T_p + T_M) / 6$$

Donde:

T = Tiempo resultante.

T_m = Tiempo mínimo asignado a la tarea.

T_p = Tiempo promedio asignado a la tarea.

T_M = Tiempo máximo asignado a la tarea.

En esta fórmula para disminuir sesgos potenciales, se le da mayor ponderación al tiempo promedio (4 veces), de forma que el tiempo resultante tienda hacia éste, y se divide toda la suma por 6, porque es el promedio de seis tiempos."

Adicional a lo anterior, y para el desarrollo, análisis, modelamiento y proyección de las cargas de trabajo se tuvo en cuenta:

1. Las funciones de las dependencias de acuerdo con la estructura organizacional vigente y propuesta.
2. La caracterización de los procesos y los procedimientos y el mapa de procesos actual y propuesto.
3. Las actividades y tareas asociadas a los procedimientos.
4. Las problemáticas del modelo de operación actual y el concepto del modelo de operación propuesto.
5. Análisis de la variable tecnológica y su impacto en la carga de trabajo.
6. Contabilización y análisis de indicadores de trabajo rezagado, o tareas que se están dejando de hacer en oportunidad.
7. El manual de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta vigente.

8. Los servicios y actividades que son operadas por terceros.

A su vez es importante tener en cuenta que el Decreto 1083 de 2015, en el Artículo 2.2.12.3 respecto a los estudios técnicos indica lo siguiente: “Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico - misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.”

Estos tres elementos han sido objeto de análisis al interior de la entidad a fin de obtener un resultado de cargas laborales acorde con las funciones, objetivos metas y necesidades de operación interna y se encuentra descrito en el contenido del presente documento.

30.1.2. Implementación de la Metodología

La metodología definida para calcular técnicamente los requerimientos reales de planta de personal partió del análisis de la producción reportada por los usuarios expertos y la cual corresponde a los registros y controles que llevan sobre cada uno de los temas en los cuales participan.

Los usuarios expertos señalan las horas hombre, por actividad y por nivel jerárquico requerido para atender la demanda, así mismo se identifica el nivel de responsabilidad de las actividades establecidas en los procedimientos para identificar los perfiles requeridos. De igual forma se tienen en cuenta la volumetría de las actividades a partir de datos estadísticos de los productos generados en cada una de las dependencias.

Para el registro y procesamiento de la información recolectada se dispuso de un instrumento en Excel, el cual contiene los parámetros definidos por el DASCD y el DAFP, en donde a partir de los procesos, procedimientos y actividades que se desarrollan en las diferentes

dependencias, se efectuó el levantamiento de tiempos y la definición de frecuencias que permitió obtener los resultados de la necesidad de planta de personal.

A continuación, se presentan los componentes del instrumento:

- PROCESO: Serie de etapas secuenciales e independientes, orientadas a la consecución de un resultado, en el que se agrega valor a un insumo y se construye a la satisfacción de una necesidad.
- PROCEDIMIENTO: Diversas actuaciones o acciones específicas que se realizan para el desarrollo de un proceso. Indican en forma secuencial cómo se desarrolla un proceso para el logro de sus objetivos.
- ACTIVIDAD: Son trabajos concretos que realizan uno o varios empleados. Deben ser observables, repetitivas y medibles.
- NIVEL JERÁRQUICO DEL EMPLEO: Corresponde a la jerarquía, naturaleza de sus funciones, sus responsabilidades, y los requisitos exigidos para su desempeño y según la nomenclatura propuesta para la entidad en el marco del proceso de rediseño institucional, los niveles jerárquicos son: Directivo, Gestión, Asesor, Táctico de coordinación, Profesional y Técnico.
- DENOMINACIÓN DEL EMPLEO: Se refiere al nombre del cargo específico que debe realizar una determinada labor. Es el nombre que está definido en la normatividad vigente para ese empleo.
- CANTIDAD PROMEDIO DE VECES QUE SE REPITE LA ACTIVIDAD EN EL MES: Se obtiene de las estadísticas de la institución o de las metas que se tengan para el periodo o de los indicadores de gestión. Número de veces que en promedio se repite en el mes.
- TMín: Tiempo mínimo de trabajo en horas requerido para la ejecución de cada actividad.
- TProm: Tiempo medio de trabajo en horas requerido para la ejecución de cada actividad.
- TMax: Tiempo máximo de trabajo en horas requerido para la ejecución de cada actividad.
- TIEMPO DE TRABAJO POR CADA ACTIVIDAD EN HORAS (TIEMPO ESTÁNDAR): Es el tiempo resultante estándar para el desarrollo de una actividad. Se obtiene de la operación:

- $TE = (T_{min} + 4T_{prom} + T_{max}) / 6$

El instrumento en Excel se encuentra debidamente formulado a fin de que al terminar el levantamiento de la información de la dependencia y previo a una revisión y evaluación de los datos por parte del analista de cargas, se obtendrá el número de empleos requeridos por nivel jerárquico para el desarrollo de los productos de la dependencia. Estos resultados se podrán consultar tanto en el instrumento de cargas como en el cuadro de salida diseñado para mostrar los resultados en forma sencilla.

Las cargas de trabajo asociadas a los procesos y actividades de la entidad fueron levantadas y analizadas de acuerdo con la metodología descrita en los numerales anteriores. Los formularios usados en el registro de información y los soportes de validación de resultados son parte integral del documento que expone los resultados.

Con la propuesta de planta de personal se busca la alineación con la nueva organización formal, a su vez y dentro de las posibilidades presupuestales del proceso, se logra una profesionalización de la planta, organizando los empleos conforme con las necesidades de la entidad. Con base en lo anterior, se generó un insumo que permitirá la actualización del manual de funciones y competencias laborales de los empleos de la entidad.

30.1.3. Descripción de paso a paso para el levantamiento de cargas de trabajo en el IDIPRON

Se realizó el acopio y análisis de información fuente clave para el desarrollo del trabajo de campo, donde se estudió información correspondiente a organización interna actual, características de la planta actual, modelo de operación por procesos, entre otros.

Se construyó plan de trabajo para atender a cada uno de los elementos del estudio técnico, identificando las etapas precisas para el desarrollo del ejercicio de cargas de trabajo así:

- Diseño de Instrumentos de recopilación y análisis de información
- Precargue de información a partir de los procedimientos vigentes

- Diseño de estrategia de comunicación con el área de Comunicaciones de la entidad.
- Socialización del ejercicio con el sindicato y líderes de área.
- Levantamiento de información.
- Procesamiento de información.
- Validación de resultados con jefes de dependencia.
- Presentación de escenario óptimo de planta por dependencia.
- Identificación de migración de funciones en la nueva estructura
- Disposición de las cargas de trabajo en la estructura propuesta
- Proyección de carga de trabajo para funciones no adelantadas actualmente
- Priorización de empleos por ajuste presupuestal.

30.1.4. Carga de Trabajo de los empleos no existentes en la planta

Las cargas de trabajo se levantaron sobre las actividades permanentes de la Entidad, obtenidas de la siguiente manera:

- Levantamiento de información con personal de la planta actual de la Entidad
- Levantamiento de información con contratistas que desarrollan actividades en la Entidad.
- Proyección de actividades no ejecutadas actualmente, pero se hacen necesarias de acuerdo con lo encontrado en la etapa de diagnóstico
- Los empleos que se desempeñan como ~~jefe de dependencia~~ responsables de área y/o de UPI son estructurales de tal manera que surgen de la necesidad de ajuste de la estructura organizacional.

30.2. Resultado Cargas de Trabajo

Como resultado del ejercicio de medición y proyección de cargas laborales se obtienen los resultados con base en la propuesta de procesos, procedimientos y actividades que se derivan de las funciones asignadas al IDIPRON.

En la siguiente tabla se muestra el resultado consolidado de medición de cargas de trabajo por dependencia para la estructura propuesta:

Tabla 1 Resultado consolidado cargas de trabajo por dependencia para la estructura propuesta

NUEVA DEPENDENCIA ESPECÍFICA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección General	1	1			1	3
Oficina Asesora de Comunicaciones		1	14		1	16
Oficina Asesora de Planeación		1	27		1	29
Oficina Asesora Jurídica		1	5		1	7
Oficina de Control Disciplinario Interno	1		4		1	6
Oficina de Control Interno	1		9		1	11
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	1		16	8	1	26
Secretaría General	1		23	10	1	35
Gerencia Administrativa	1		18	26	48	93
Gerencia de Contratación	1		32	8	2	43
Gerencia de Recursos Físicos	1		17	19	36	73
Gerencia de Talento Humano	1		15	9	6	31
Gerencia Financiera	1		17	12	7	37
Subdirección de Lineamientos y Políticas	1		12		2	15
Gerencia de Capacidades y Derechos	1		29	6	4	40
Subdirección de Oportunidades	1				1	2
Gerencia de Estrategias de Corresponsabilidad	1		31	2	5	39
Gerencia de Inserción Socioeconómica	1		24	4	4	33
Subdirección Poblacional	1				1	2
Gerencia de Territorio	1		37	83	33	154
Gerencia Operativa	1		457	142	199	799
Total	18	4	787	329	356	1494

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados cargas de trabajo julio 2021

30.2.1. Distribución del Resultado de Cargas de Trabajo

En los siguientes acápite se presenta un análisis detallado de la distribución de los empleos de la planta propuesta del IDIPRON, de acuerdo con los siguientes criterios: por nivel jerárquico de los empleos, por tipo de proceso al cual está asociada la labor de los empleos, el tipo de planta, la asignación de estos por dependencia y consideraciones especiales que recoge la propuesta de planta de personal de la entidad.

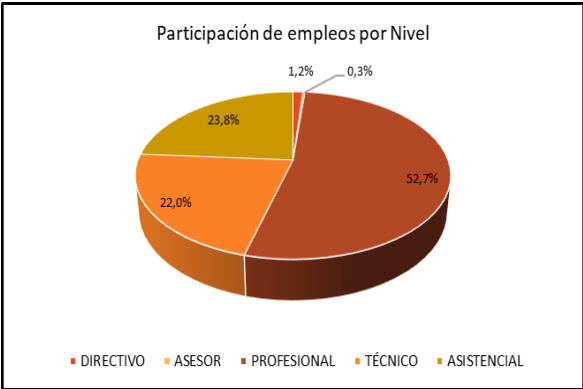
30.2.1.1. Distribución por nivel jerárquico

De acuerdo con el nivel jerárquico, la distribución de los empleos de la planta de personal propuesta corresponde a:

Tabla 2 Distribución por nivel jerárquico

Nivel	Cantidad de Empleos	Participación
DIRECTIVO	18	1,2%
ASESOR	4	0,3%
PROFESIONAL	787	52,7%
TÉCNICO	329	22,0%
ASISTENCIAL	356	23,8%
TOTAL	1494	100%

Ilustración 1 Distribución por nivel jerárquico



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados cargas de trabajo julio 2021

En este análisis encontramos que la necesidad de empleos se concentra en el nivel profesional el cual requiere el 52,7% del total equivalente a 787 empleos, lo cual es lógico con la necesidad de profesionalización de la planta, por su parte los empleos de nivel técnico representa el 22% de la necesidad y los empleos de nivel asistencial el 23,8%, estos dos niveles de empleos cuentan con una participación similar frente a la necesidad total, esto ocurre porque dentro de la operación misional en especial se requiere del apoyo de estos empleos para las actividades de vinculación en territorio y cuidado integral del NNAJ.

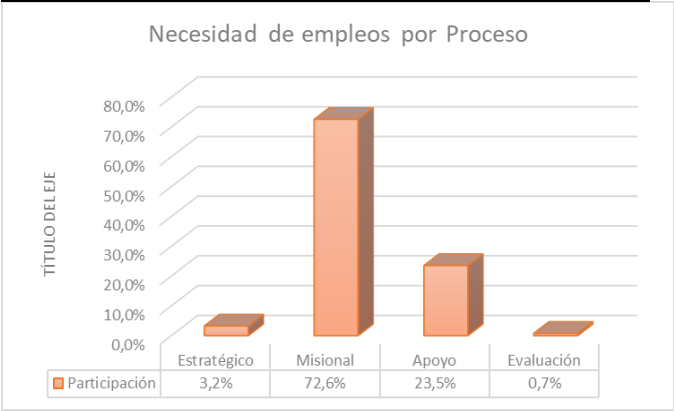
30.2.1.2. Distribución por proceso

De acuerdo con el tipo de proceso predominante en la dependencia donde se distribuyen los empleos de la planta propuesta, la distribución de estos se refleja en la siguiente tabla e ilustración correspondiente:

Tabla 3 1.3.1.2 Distribución por proceso

Proceso	Cantidad de Empleos	Participación
Estratégico	48	3,2%
Misional	1084	72,6%
Apoyo	351	23,5%
Evaluación	11	0,7%
Total, general	1494	100%

Ilustración 2 Distribución por proceso



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados cargas de trabajo julio 2021

Como se puede notar el tipo de proceso con mayor necesidad de empleos de acuerdo con las cargas de trabajo es el misional, el cual demanda el 72,6% del resultado total.

30.3. Propuesta Planta de Empleos

La ampliación de la planta de personal de la Entidad está claramente justificada en las cargas de trabajo expuesta en el capítulo del presente documento, sin embargo, teniendo en cuenta los lineamientos de austeridad en el gasto establecidos en el Decreto 492 de 2019³, Art. 50 y

³ Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones

51 del Decreto 328 de 2020⁴ y el capítulo 5 de la circular externa N° SDH 6 de 21 de julio de 2021 donde se establece que las modificaciones en las plantas de personal deben ser a costo cero se propone un escenario priorizado y los cuáles se basan en las siguiente premisas generales:

1. El total de los costos de la planta propuesta se enmarca en el concepto favorable de la Secretaria Distrital de Hacienda.
2. Los grados de los empleos propuestos son definidos teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad de las funciones que adelanta, en el marco de la propuesta de ajuste del sistema de nomenclatura y escala salarial, elemento que se aborda en capítulo posterior.
3. La priorización se enfoca en mantener al menos un empleo de nivel profesional en planta permanente para las temáticas principales de cada dependencia.

30.3.1. Criterios de Priorización

Teniendo en cuenta que la cantidad total de empleos necesarios de acuerdo con las cargas de trabajo no son viables de creación presupuestalmente, se priorizo la creación de 55 empleos bajo los siguientes criterios:

- Que cada dependencia cuente con el jefe de dependencia correspondiente de acuerdo con la naturaleza de esta
- Que los empleos adicionales se enfoquen en la profesionalización de la planta de personal
- Que exista un empleo profesional conocedor de ejes temáticos que se abordan en cada dependencia
- Que el grado definido para los empleos nuevos corresponda con el nivel de responsabilidad de las tareas a desarrollar
- Que se cumpla con el 10% de creación de primer empleo

30.3.2. Empleos a Crear

⁴ Por el cual se liquida el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021 y se dictan otras disposiciones, en cumplimiento del Acuerdo Distrital 788 del 22 de diciembre de 2020

Con el presupuesto asignado se logra la creación de 55 empleos, de estos 12 directivos y 1 asesor que atiende al fortalecimiento de la estructura organizacional, 6 profesionales grado 1 que cumplen con el 10% indicado de la ley de primer empleo y 36 profesionales enfocados en la profesionalización de la planta y en la atención de temáticas fundamentales de la Entidad en todos los procesos, como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 4 Distribución de propuesta de empleos a crear

NUEVA GENERAL	DEPENDENCIA	DEPENDENCIA ESPECÍFICA	Directivo	Asesor	Profesional 01	Profesional 04	Profesional 06	Profesional 10	Total
Oficina Asesora de Comunicaciones	de	Oficina Asesora de Comunicaciones		1 ⁵	1				2
Oficina Asesora de Planeación	de	Oficina Asesora de Planeación					1		1
Oficina de Control Interno		Oficina de Control Interno					1		1
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	de	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	1			1	1		3
Secretaría General		Secretaría General	1			2			3
Secretaría General		Gerencia Administrativa	1		1		1	1	4
Secretaría General		Gerencia de Contratación	1		1		1		3
Secretaría General		Gerencia de Recursos Físicos	1			2			3
Secretaría General		Gerencia de Talento Humano	1		1			1	3
Secretaría General		Gerencia Financiera	1			1	1		3
Subdirección de Lineamientos y Políticas	de	Gerencia de Capacidades y Derechos	1				2	2	5
Subdirección de Lineamientos y Políticas	de	Subdirección de Lineamientos y Políticas					1		1
Subdirección de Oportunidades	de	Gerencia de Estrategias de Corresponsabilidad	1		1	1	2		5
Subdirección de Oportunidades	de	Gerencia de Inserción Socioeconómica	1			2	2		5
Subdirección Poblacional		Gerencia de Territorio	1		1		1	1	4

⁵ Corresponde al empleo de jefe de oficina asesora de comunicaciones

NUEVA GENERAL	DEPENDENCIA	DEPENDENCIA ESPECÍFICA	Directivo	Asesor	Profesional 01	Profesional 04	Profesional 06	Profesional 10	Total
Subdirección Poblacional		Gerencia Operativa	1			4	3	1	9
Total			12	1	6	13	17	6	55

Fuente: Elaboración propia priorización con base en límite presupuestal y los resultados cargas de trabajo julio 2021

30.3.3. Propuesta Escenario Priorizado con Planta General

Teniendo en cuenta la priorización realizada y la distribución de la planta actual se obtiene el siguiente escenario priorizado para atender las necesidades de ampliación de planta de personal en el marco de la estructura propuesta:

Tabla 5 Propuesta Escenario Priorizado con Planta General

NUEVA GENERAL	DEPENDENCIA	NUEVA ESPECÍFICA	DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección General		Dirección General		1	1			1	3
Oficina Asesora de Comunicaciones		Oficina Asesora de Comunicaciones			1	1		1	3
Oficina Asesora de Planeación		Oficina Asesora de Planeación			1	2	1	1	5
Oficina Asesora Jurídica		Oficina Asesora Jurídica			1	1		2	4
Oficina de Control Interno		Oficina de Control Interno	1			1		1	3
Oficina de Control Interno Disciplinario		Oficina de Control Interno Disciplinario	1					1	2
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones		Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	1			4	3	1	9
Secretaría General		Secretaría General	1			2	1	1	5
Secretaría General		Gerencia Administrativa	1			4	1	9	15
Secretaría General		Gerencia de Recursos Físicos	1			3		21	25
Secretaría General		Gerencia de Talento Humano	1			7	2	6	16
Secretaría General		Gerencia Financiera	1			5	3	7	16

NUEVA DEPENDENCIA GENERAL	NUEVA DEPENDENCIA ESPECÍFICA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Secretaría General	Gerencia de Contratación	1		2		1	4
Subdirección de Lineamientos y Políticas	Subdirección de Lineamientos y Políticas	1		1		2	4
Subdirección de Lineamientos y Políticas	Gerencia de Capacidades y Derechos	1		6	1	4	12
Subdirección de Oportunidades	Subdirección de Oportunidades	1				1	2
Subdirección de Oportunidades	Gerencia de Estrategias de Corresponsabilidad	1		4		1	6
Subdirección de Oportunidades	Gerencia de Inserción Socioeconómica	1		4		1	6
Subdirección Poblacional	Subdirección Poblacional	1				1	2
Subdirección Poblacional	Gerencia de Territorio	1		5	1	33	40
Subdirección Poblacional	Gerencia Operativa	1		24	2	51	78
Total, general		18	4	76	15	147	260

Fuente: Elaboración propia priorización con base en límite presupuestal y los resultados cargas de trabajo julio 2021

30.3.3.1. Distribución del Escenario Priorizado por Nivel

Con la priorización realizada la distribución de los empleos por nivel queda de la siguiente manera:

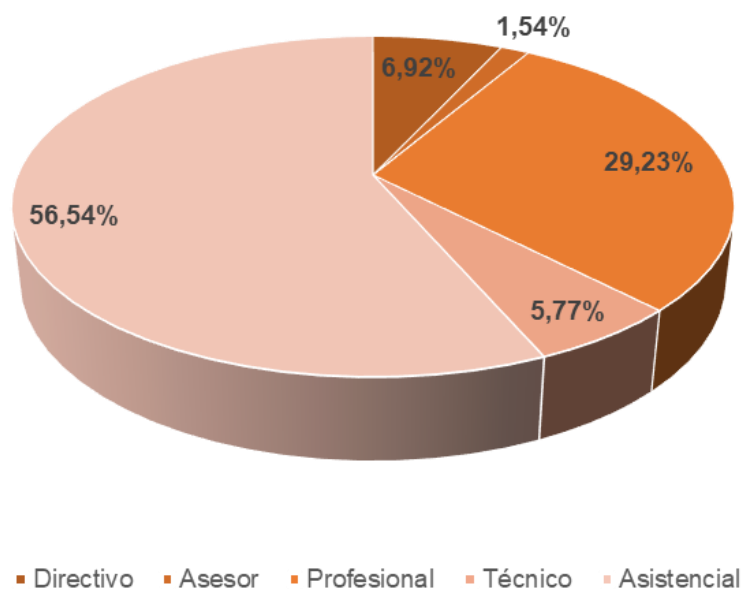
Tabla 6 Escenario Priorizado por Nivel

Nivel	N° Empleos	Participación
Directivo	18	6,92%
Asesor	4	1,54%
Profesional	76	29,23%
Técnico	15	5,77%
Asistencial	147	56,54%

Total	260	100%
-------	-----	------

Ilustración 3 Escenario Priorizado por Nivel –

Participación por Nivel



Fuente: Elaboración propia priorización con base en límite presupuestal y los resultados cargas de trabajo julio 2021

Aunque los empleos que se proponen crear se concentran en el nivel profesional, este nivel representa en la propuesta del escenario priorizado el 29,23% lo cual invita a la Entidad a seguir trabajando en la ampliación de planta de este nivel a futuro, por su parte el nivel asistencial representa el 56,54% del total de empleos como se demostró en el estudio de cargas de trabajo.

30.3.4. Comparativo Planta Actual vs Planta Propuesta

Comparando la propuesta de planta frente a la planta actual se obtiene el siguiente resultado del análisis:

Tabla 7 Planta Actual Vs Planta Propuesta

Nivel	N° Empleos Propuestos	N° Empleos Actuales	Diferencia	Variación
Directivo	18	6	12	200,00%
Asesor	4	3	1	33,33%
Profesional	76	34	42	123,53%
Técnico	15	15	0	0,00%
Asistencial	147	147	0	0,00%
Total	260	205	55	26,83%

Fuente: Elaboración propia priorización con base a la viabilidad presupuestal dispuesta por la SDH y los resultados de las cargas de trabajo julio 2021.

Con el fortalecimiento de la estructura organizacional es coherente que aumente los empleos del nivel directivo y asesor, el aumento de los 12 empleos del nivel directivo equivale a un incremento del 200% en este caso ya que la planta actual de directivos es reducida, en el nivel asesor el aumento de un empleo implica un crecimiento del 33,33% en este nivel, para el nivel profesional se propone un crecimiento de 42 empleos equivalente a un crecimiento del 123,53%, en los niveles técnico y asistencial no se proponen empleos nuevos por consiguiente no hay variación.

30.4. Nomenclatura y Escala salarial

La escala salarial actual se fijó para la vigencia 2021 mediante el Acuerdo No. 003 del 5 mayo de 2021, para los empleados públicos del Instituto Distrital Para la protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON, quedando de la siguiente manera:

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
01	\$ 4,971,313	\$ 4,720,413	\$ 2,631,384	\$ 2,931,114	\$ 1,616,338
02	\$ 5,874,332	\$ 4,971,313	\$ 3,132,318	\$ 2,939,039	\$ 1,677,751
03	\$ 7,816,601		\$ 3,499,068	\$ 2,990,559	\$ 1,710,664
04			\$ 3,499,231	\$ 2,990,659	\$ 1,711,246
05			\$ 3,691,187	\$ 2,990,759	\$ 1,979,007
06			\$ 3,691,355		\$ 1,979,172
07			\$ 3,800,583		\$ 1,979,338
08			\$ 3,953,305		\$ 2,135,105
09			\$ 4,239,652		\$ 2,135,270
10			\$ 4,589,618		\$ 2,358,651
11			\$ 5,949,128		\$ 2,608,823
12					\$ 2,628,728
13					\$ 2,760,710
14					\$ 2,818,556
15					\$ 2,864,082

30.5. Escala Salarial Cumplimiento Ley del Primer Empleo

Con referencia a la propuesta de grados salariales para el nivel profesional en el IDIPRON, se propone crear un profesional universitario grado 01 que no requiera experiencia profesional con este criterio se da cumplimiento al artículo 14 de la Ley 1780 de 2016 y al Decreto 2365 de 2019, en consecuencia, la nueva planta propone la creación de 6 cargos de primer empleo, lo que corresponde al 10.9% de los cargos nuevos, distribuidos así:

Tabla 8 Cumplimiento Ley de primer empleo

NUEVA DEPENDENCIA ESPECÍFICA	PROFESIONAL 1
Oficina Asesora de Comunicaciones	1
Gerencia Administrativa	1
Gerencia de Talento Humano	1
Gerencia de Contratación	1
Gerencia de Estrategias de Corresponsabilidad	1
Gerencia de Territorio	1
TOTAL	6

Fuente: Elaboración propia priorización con base en límite presupuestal y los resultados cargas de trabajo julio 2021

Así mismo es importante señalar que en aplicación de equivalencias son susceptibles de cumplir con este requerimiento los profesionales grado 02 haciendo uso del título de especialización y los profesionales grado 03 haciendo uso del título de maestría.

Par poder incorporar empleos sin experiencia a la nomenclatura de la Entidad se hace necesario que los empleos del nivel profesional del IDIPRON se muevan una posición nominal, más no salariales, es decir, el grado 01 será el grado 02 con la misma asignación salarial, el grado 02, será el grado 03 con la misma asignación salarial y, así sucesivamente, pasando de 11 grados salariales que tiene la actual escala a 12.

Viendo las necesidades y responsabilidades que se manejan en el IDIPRON se hace necesario contar con profesionales especializados en la entidad, esta modificación no conlleva incrementos salariales, se realiza el ajuste a los requisitos de experiencia en alineación con el Decreto 367 de 2014 como se evidencia a continuación:

	Denominación	Código	Grado actual	Asignación Básica Vigencia 2021	Requisitos Exigidos según Manual de Funciones Vigente	Nuevo Grado	Asignación	Propuesta de Requisitos (alineación con el Decreto 367 de 2014)
	Profesional Universitario	219	NUEVO GRADO			01	\$ 2.368.246	Sin experiencia
	Profesional Universitario	219	01	\$ 2.631.384	Nueve (09) meses de experiencia profesional relacionada	02	\$ 2.631.384	Título profesional y veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
	Profesional Universitario	219	02	\$ 3.132.318	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.	03	\$ 3.132.318	Título profesional y treinta y seis (30) meses de experiencia profesional relacionada.
	Profesional Universitario	219	03	\$ 3.499.068	Quince (15) meses de experiencia profesional relacionada.	04	\$ 3.499.068	Título profesional y treinta y tres (33) meses de experiencia profesional relacionada.
	Profesional Universitario	219	04	\$ 3.499.231	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada.	05	\$ 3.499.231	Título profesional y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.
	Profesional Universitario	219	05	\$ 3.691.187	Veintiún (21) meses de experiencia profesional relacionada	06	\$ 3.691.187	Título profesional y treinta y nueve (39) meses de experiencia profesional relacionada.
	Profesional Universitario	219	06	\$ 3.691.355	Veinticuatro (24) meses de experiencia Professional relacionada.	07	\$ 3.691.355	Título profesional y cuarenta y dos (42) meses de experiencia profesional relacionada.
	Profesional Universitario	219	07	\$ 3.800.583	Veintisiete (27) meses de experiencia profesional relacionada.	08	\$ 3.800.583	Título profesional, y cincuenta y un (51) meses de experiencia profesional relacionada

	Denominación	Código	Grado actual	Asignación Básica Vigencia 2021	Requisitos Exigidos según Manual de Funciones Vigente	Nuevo Grado	Asignación	Propuesta de Requisitos (alineación con el Decreto 367 de 2014)
	Profesional Especializado	222	08	\$ 3.953.305	Treinta (30) meses de experiencia profesional relacionada.	09	\$ 3.953.305	Título profesional, título de posgrado y veintisiete (27) meses de experiencia profesional.
	Profesional Especializado	222	09	\$ 4.239.652	Treinta y tres (33) meses de experiencia profesional relacionada	10	\$ 4.239.652	Título profesional, título de posgrado y cuarenta y dos (42) meses de experiencia profesional relacionada.
	Profesional Especializado	222	10	\$ 4.589.618	Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.	11	\$ 4.589.618	Título profesional, título de posgrado y sesenta y seis (66) meses de experiencia profesional relacionada.
	Profesional Especializado	222	11	\$ 5.949.128	Treinta y nueve (39) meses de experiencia profesional relacionada.	12	\$ 5.949.128	Título profesional, título de posgrado y nueve (9) años de experiencia profesional relacionada.

SITUACIÓN ANTERIOR			SITUACIÓN NUEVA		
NIVEL PROFESIONAL					
			PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	07
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	07	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	08
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	08	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	09
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	09	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12

Se cumple con lo señalado en la normatividad mencionada anteriormente con el porcentaje destinado a la creación de empleos del nivel profesional que no exijan experiencia laboral. Para ello se crean 6 empleos del nivel profesional grado 01

Lo anterior, requirió modificar el grado salarial del nivel profesional, aumentando un grado a los actuales empleos sin que esto signifique ningún tipo de incremento en su remuneración

30.6. Detalle de la propuesta de planta por dependencia

El detalle de la propuesta de planta de personal por las dependencias propuestas de primer nivel se presenta a continuación:

30.6.1. Dirección General

La Dirección General es la encargada de dirigir, orientar y controlar las actividades enfocadas al cumplimiento de la misión, objetivos y metas del Departamento Nacional de Planeación, la cual sustenta su acción en los ejes básicos de:

- **Oficina de Control Interno:** Tiene por objetivo evaluar y realizar el seguimiento a la gestión de la Entidad para el mejoramiento del Sistema de Control Interno y de la gestión administrativa en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco de los lineamientos normativos a través de la valoración de riesgos, acompañamiento y asesoría, evaluación y seguimiento, fomento de la cultura del autocontrol y relación con entes externos.
- **Oficina de Control Disciplinario Interno:** Adelanta los procesos e investigaciones disciplinarias contra los servidores y ex servidores de la entidad, definiendo los correctivos y las medidas de prevención.
- **Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:** Lidera los aspectos relacionados con tecnologías y sistemas de información en la Entidad, para el apoyo del cumplimiento de la misión y objetivos de esta, alineando la tecnología con los procesos de la organización, para ser habilitador del desarrollo de estrategias institucionales de mayor valor agregado para el IDIPRON y el Distrito.
- **Oficina Asesora de Comunicaciones:** Es responsable de la difusión a la ciudadanía y en los círculos académicos, políticos y noticiosos de la ciudad, de las actividades adelantadas por la entidad. Recae el posicionamiento del Instituto como fuente prioritaria de consulta informativa que propicie el incremento orgánico de la percepción positiva de la gestión del IDIPRON y del impacto que esta pueda llegar a tener sobre la calidad de vida de sus grupos de valor.
- **Oficina Asesora de Planeación:** Promueve la eficiencia y eficacia del desempeño institucional a través de la gestión, coordinación y articulación en los temas de planeación, proyectos, presupuesto de inversión y desarrollo organizacional, según las disposiciones legales, normativas, institucionales y los criterios técnicos relacionados, por tal razón es el responsable de definir lineamientos, metodologías e instrumentos para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos, así como el diseño y administración de la gestión del riesgo de la Entidad.

- **Oficina Asesora Jurídica:** Asesora al Director General y a las demás dependencias, en asuntos, políticas, instrumentos, herramientas y consultas jurídicas a fin de impartir las directrices jurídicas y adoptar los instrumentos para la interpretación y aplicación de las normas por parte de las dependencias en relación con los temas de competencia del IDIPRON.

Por tanto, de acuerdo con las cargas de trabajo y el análisis de los perfiles la Dirección General requiere contar con los empleos permanentes que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 9 Planta priorizada de la Dirección General y sus Oficinas

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
Dirección General	Directivo	Director General de Entidad Descentralizada	50	3	1
	Asistencial	Secretario	440	15	1
Total, Dirección General					2
Oficina Asesora de Comunicaciones	Asesor	Jefe de Oficina Asesora	115	2	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	1	1
	Asistencial	Secretario	440	12	1
Total, Oficina Asesora de Comunicaciones					3
Oficina Asesora de Planeación	Asesor	Jefe de Oficina Asesora	115	2	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	9	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Técnico	Técnico Administrativo	367	3	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	12	1
Total, Oficina Asesora de Planeación					5

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N° EMPLEOS
Oficina Asesora Jurídica	Asesor	Jefe de Oficina Asesora	115	2	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	3	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	9	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	7	1
Total, Oficina Asesora Jurídica					4
Oficina de Control Interno	Directivo	Jefe de Oficina	6	1	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Asistencial	Secretario	440	9	1
Total, Oficina de Control Interno					3
Oficina de Control Interno Disciplinario	Directivo	Jefe de Oficina	6	1	1
	Asistencial	Secretario	440	11	1
Total, Oficina de Control Disciplinario Interno					2
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Directivo	Jefe de Oficina	6	1	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	8	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	4	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	3	1
	Técnico	Técnico Operativo	314	3	3

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N° EMPLEOS
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	7	1
Total, Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones					9
Total					28

Fuente: Elaboración propia priorización con base en límite presupuestal y los resultados cargas de trabajo julio 2021

30.6.2. Secretaría General

La Secretaría General es la encargada de asesorar al Director General en la definición de las políticas, objetivos y estrategias relacionadas con la administración del Instituto, así como dirigir y controlar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas, normas y las disposiciones que regulen los procesos y trámites de talento humano, financiero, administrativo, gestión documental, contratación pública, recursos físicos y de Infraestructura de la Entidad.

Para esto se apoyará en las siguientes Gerencias:

- **Gerencia Administrativa:** tiene por objetivo gestionar, controlar y verificar los recursos administrativos requeridos en la operación de las diferentes dependencias del Instituto, brindando las orientaciones y elementos necesarios a todos los funcionarios y colaboradores que hacen parte de los programas del IDIPRON, entre estos procesos destacan la administración del almacén, el economato, servicio al ciudadano, gestión ambiental y gestión documental.
- **Gerencia de Contratación:** Se encarga de dirigir la gestión contractual a las dependencias que lo requieran, durante las diferentes etapas del proceso de contratación, tales como, solicitudes de contratación, adiciones, modificaciones y prórrogas, así como proponer los ajustes a que haya lugar.
- **Gestión de Recursos:** tiene por objetivo gestionar, controlar y verificar la prestación de los servicios de apoyo logístico a las diferentes dependencias del Instituto, brindando las condiciones físicas adecuadas, de calidad y confort a todos los funcionarios, colaboradores, NNAJ que hacen parte de los programas del IDIPRON, entre estos mantenimiento y adecuación, transporte y apoyo logístico.

- **Gerencia de Talento Humano:** Dirige la gestión y desarrollo de las políticas del talento humano del IDIPRON, a través del diseño y la aplicación de planes y programas que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores del Instituto, adelantando procesos relacionados con carrera administrativa, capacitación y bienestar, evaluación del desempeño laboral, sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, nómina entre otros.
- **Gerencia Financiera:** Administra los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de la misión asignada al IDIPRON; administrarlos y ejecutarlos de conformidad con el Plan Institucional y las normas establecidas para tal efecto, así mismo dispone la información para la rendición de cuentas, tanto a los entes de control como a los representantes de la ciudadanía.

Por tanto, de acuerdo con las cargas de trabajo y el análisis de los perfiles la Secretaría General requiere contar con los empleos permanentes que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 10 Planta priorizada de la Secretaría General y sus Gerencias

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
Secretaría General	Directivo	Secretario General de Entidad Descentralizada	054	2	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	4	2
	Técnico	Técnico Administrativo	367	2	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	1
Total, Secretaría General					5
Gerencia Administrativa	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	10	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	9	1

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	1	1
	Técnico	Técnico Administrativo	367	2	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	10	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	7	3
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	4	1
	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	5	1
	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	2
	Asistencial	Ayudante	472	6	1
Total, Gerencia Administrativa					15
Gerencia de Contratación	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	1	1
	Asistencial	Secretario	440	9	1
Total, Gerencia de Contratación					4
Gerencia de Recursos Físicos	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	4	2

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
	Asistencial	Conductor	480	12	1
	Asistencial	Conductor	480	11	2
	Asistencial	Conductor	480	9	2
	Asistencial	Conductor	480	8	1
	Asistencial	Conductor	480	6	2
	Asistencial	Conductor	480	5	9
	Asistencial	Conductor	480	1	3
	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	3	1
Total, Gerencia de Recursos Físicos					25
Gerencia de Talento Humano	Directivo	Gerente	039	1	1
	Asesor	Asesor ⁶	105	1	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	10	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	9	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	8	2
	Profesional	Profesional Universitario	219	3	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	2	1

⁶ Es un empleo de carrera administrativa

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
	Profesional	Profesional Universitario	219	1	1
	Técnico	Técnico Administrativo	367	5	1
	Técnico	Técnico Operativo	314	3	1
	Asistencial	Secretario	440	10	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	13	2
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	7	3
Total, Gerencia de Talento Humano					17
Gerencia Financiera	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	11	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	9	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	4	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	2	1
	Técnico	Técnico Administrativo	367	5	1
	Técnico	Técnico Administrativo	367	1	1
	Técnico	Técnico Operativo	314	2	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	10	2
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	9	2

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	7	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	5	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1	1
Total, Gerencia Financiera					16
Total					82

Fuente: Elaboración propia sujeta a viabilidad presupuestal SHD.

30.6.3. Subdirección de Lineamientos y Políticas

La Subdirección de Lineamiento y políticas tiene por objetivo el fortalecimiento de la calidad y evaluación de los estándares de servicios y de la transversalización de políticas públicas y su incorporación en los servicios, optimizando los recursos disponibles con una correcta identificación de necesidades y planeación de inversión de los cuales se obtengan resultados de alto impacto. Para cumplir con su objetivo se apoya en la siguiente Gerencia:

- **Gerencia de Capacidades y Derechos:** Dirige la tecnificación de los lineamientos, procedimientos y herramientas pedagógicas para la prestación de servicios y la revisión y optimización de la cadena de valor de los componentes de educación, salud, psicosocial, Sociolegal, espiritualidad, deportes y artes.

Por tanto, de acuerdo con las cargas de trabajo y el análisis de los perfiles la Subdirección de Lineamientos y Políticas requiere contar con los empleos permanentes que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 11 Planta priorizada de la Subdirección de Lineamientos y sus Gerencias

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N° EMPLEOS
Subdirección de Lineamientos y Políticas	Directivo	Subdirector Técnico	068	2	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Asistencial	Secretario	440	6	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	5	1
Total, Subdirección de Lineamientos y Políticas					4
Gerencia de Capacidades y Derechos	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	10	2
	Profesional	Profesional Universitario	219	7	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	2
	Profesional	Profesional Universitario	219	3	1
	Técnico	Técnico Operativo	314	5	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	7	1
	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	4	1
	Asistencial	Ayudante	472	9	1
Total, Gerencia de Capacidades y Derechos					12
Total					16

Fuente: Elaboración propia sujeta a viabilidad presupuestal SHD.

30.6.4. Subdirección de Oportunidades

La Subdirección de Oportunidades dirige la especialización y ampliación del alcance de las estrategias y su articulación interinstitucional generando enfocado en la identificación y administración de convenios y el fortalecimiento de una cultura de corresponsabilidad que contribuya a la formación integral con oportunidades para los NNAI que hacen parte de los programas del IDIPRON, para esto se apoya en las siguientes Gerencias:

- **Gerencia Inserción Socioeconómica:** Dirige la definición y desarrollo de estrategias, planes y proyectos enfocados en el fortalecimiento de la autonomía y capacidades de reducción de brechas socioeconómicas enfocándose en tres componentes principales gestión de empleabilidad, promoción del emprendimiento, guías de la cultura ciudadana.
- **Gerencia Estrategias Corresponsabilidad:** Dirige la definición y desarrollo de estrategias, planes y proyectos enfocados en la tecnificación del proceso de gestión de alianzas para la inclusión productiva, innovación para el emprendimiento y seguimiento integral al egreso.

Por tanto, de acuerdo con las cargas de trabajo y el análisis de los perfiles la Subdirección de Oportunidades requiere contar con los empleos permanentes que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 12 Planta de la Subdirección de Oportunidades y sus Gerencias

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N° EMPLEOS
Subdirección de Oportunidades	Directivo	Subdirector Técnico	068	2	1
	Asistencial	Secretario	440	10	1
Total, Subdirección de Oportunidades					2
Gerencia de Estrategias de Corresponsabilidad	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	2
	Profesional	Profesional Universitario	219	4	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	1	1
	Asistencial	Secretario	440	9	1
Total, Gerencia de Estrategias de Corresponsabilidad					6
Gerencia de Inserción Socioeconómica	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	2
	Profesional	Profesional Universitario	219	4	2

	Asistencial	Secretario	440	5	1
Total, Gerencia de Inserción Socioeconómica					6
Total					14

Fuente: Elaboración propia sujeta a viabilidad presupuestal SHD.

30.6.5. Subdirección Poblacional

La Subdirección Poblacional se encarga de dirigir la planeación, presentación, desarrollo y seguimiento de estrategias, planes, programas y proyectos orientados a la incorporación y atención integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del Distrito Capital habitantes de calle, en riesgo de habitarla, vulnerables, en fragilidad social o en conflicto con la ley, para esto se apoya en las siguientes Gerencias:

- **Gerencia de Territorio:** Dirige la definición, ejecución y seguimiento de estrategias, planes, programas y proyectos enfocados en el fortalecimiento de la capacidad y autonomía de atención y servicios en territorio, integrando capacidades enfocadas en grupos poblacionales y la ampliación de capacidad de vinculación a través del desarrollo de estrategias como prevención, atención en Calle, atención contra la explotación, sexual y comercial de los NNA y caminado relajado.
- **Gerencia Operativa:** Dirige la definición, ejecución y seguimiento de estrategias, planes, programas y proyectos enfocados en la especialización y formalización de la supervisión de servicios de educación, salud, psicosocial, Sociolegal, espiritualidad, deportes y artes con enfoque etario y poblacional en armonía con las necesidades de los grupos poblacionales Infancia y Adolescencia y juventud

Por tanto, de acuerdo con las cargas de trabajo y el análisis de los perfiles la Subdirección de Oportunidades requiere contar con los empleos permanentes que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 13 Planta priorizada de la Subdirección Poblacional y sus Gerencias

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
Subdirección Poblacional	Directivo	Subdirector Técnico	068	2	1
	Asistencia I	Auxiliar Administrativo	407	6	1
Total, Subdirección Poblacional					2
Gerencia de Territorio	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	10	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	8	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	7	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	1	1
	Técnico	Técnico Operativo	314	3	1
	Asistencia I	Auxiliar de Servicios Generales	470	9	1
	Asistencia I	Auxiliar de Servicios Generales	470	6	6
	Asistencia I	Auxiliar de Servicios Generales	470	5	8
	Asistencia I	Auxiliar de Servicios Generales	470	3	14
	Asistencia I	Auxiliar de Servicios Generales	470	2	1
	Asistencia I	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	2
	Asistencia I	Operario	487	2	1

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
Total, Gerencia de Territorio					40
Gerencia Operativa	Directivo	Gerente	039	1	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	12	1
	Profesional	Profesional Especializado	222	10	3
	Profesional	Profesional Universitario	219	8	3
	Profesional	Profesional Universitario	219	7	3
	Profesional	Profesional Universitario	219	6	4
	Profesional	Profesional Universitario	219	5	1
	Profesional	Profesional Universitario	219	4	5
	Profesional	Profesional Universitario	219	3	3
	Profesional	Profesional Universitario	219	2	1
	Técnico	Técnico Operativo	314	4	1
	Técnico	Técnico Operativo	314	1	1
	Asistencia	Secretario	440	14	1
	Asistencia	Secretario	440	10	1
	Asistencia	Secretario	440	9	1
	Asistencia	Secretario	440	7	1

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº EMPLEOS
	Asistencia I	Secretario	440	6	1
	Asistencia I	Secretario	440	3	1
	Asistencia I	Secretario	440	1	2
	Asistencia I	Auxiliar Administrativo	407	11	2
	Asistencia I	Auxiliar Administrativo	407	10	4
	Asistencia I	Auxiliar Administrativo	407	9	1
	Asistencia I	Auxiliar Administrativo	407	7	12
	Asistencia I	Auxiliar Administrativo	407	4	2
	Asistencia I	Auxiliar Administrativo	407	1	4
	Asistencia I	Conductor	480	9	1
	Asistencia I	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	16
	Asistencia I	Ayudante	472	9	1
Total, Gerencia Operativa					78
Total, Subdirección					120

Fuente: Elaboración propia sujeta a viabilidad presupuestal SHD.

30.6.6. Costos de la Planta de Empleos Propuesta

El costo anual de la propuesta de la planta de personal que se presenta para soportar las necesidades de fortalecimiento del talento humano del IDIPRON por concepto de salarios, prestaciones sociales, aportes parafiscales de los 260 empleos corresponde a la suma de veinte mil trescientos cincuenta y dos millones quinientos veintisiete mil ciento treinta y tres pesos (\$20.352'527.133) M/CTE.

COMPARACION PLANTA ACTUAL VS PLANTA NUEVA		
CONCEPTOS	Costo planta ACTUAL 205 CARGOS 2022	Costo planta PROPUESTA CON 55 CARGOS NUEVOS PARA 6 MESES 2022
TOTAL	\$ 14.594.289.385	\$ 19.205.221.000
FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO	\$ 10.614.445.761	\$ 13.865.997.000
FACTORES SALARIALES COMUNES	\$ 8.427.513.729	\$ 10.578.817.000
SUELDO	6.558.769.915	7.756.652.000
HORAS EXTRAS	148.677.000	148.677.000
GASTOS DE REPRESENTACION	263.324.977	381.025.000
AUXILIO TRANSPORTE	37.027.080	69.576.000
SUBSIDIO ALIMENTACIÓN	41.245.152	43.212.000
BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	222.996.820	301.303.000
PRIMA DE NAVIDAD	805.059.135	1.275.386.000
PRIMA DE VACACIONES	350.413.649	602.986.000
FACTORES SALARIALES ESPECIALES	\$ 2.186.932.032	\$ 3.287.180.000
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	326.021.521	398.981.000
PRIMA TÉCNICA	960.542.107	1.525.302.000
PRIMA SEMESTRAL	900.368.403	1.362.897.000
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA		

APORTES A LA SS. EN PENSIONES	\$ 999.798.641	\$ 1.262.626.000
PENSIÓN PUBLICO	658.684.248	629.095.000
PENSIÓN PRIVADO	341.114.393	633.531.000
APORTES A LA SS. EN SALUD	\$ 708.190.704	\$ 894.364.000
SALUD PUBLICO		
SALUD PRIVADO	708.190.704	894.364.000
APORTES A LAS CESANTÍAS	\$ 1.013.828.377	\$ 1.642.716.000
CESANTÍAS FONCEP Y FNA (PÚBLICOS)	688.243.492	656.558.000
FONDOS CESANTÍAS (PRIVADOS)	325.584.885	986.158.000
PARAFISCALES	\$ 1.013.917.415	\$ 1.277.282.000
CAJA DE COMPENSACIÓN	388.578.260	501.238.000
RIESGOS	139.616.331	149.486.000
ICBF	291.433.695	375.932.000
SENA	194.289.130	250.626.000
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 240.776.391	\$ 256.378.000
INDEMNIZACIÓN VACACIONES EN DINERO	75.190.000	75.190.000
BONIFICACIÓN ESPECIAL POR RECREACIÓN	36.437.611	50.656.000
BONIFICACIÓN POR PERMANENCIA EN EL SERVICIO PUBLICO	119.334.059	120.626.000
PRIMA SECRETARIAL	9.814.721	9.906.000
SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 3.332.096	\$ 5.858.000
COMISIÓN FONCEP (PUBLICO)	3.332.096	5.858.000

33. CAPÍTULO 4 – FORMALIZACIÓN DE PROPUESTAS.

Adjunto al presente estudio técnico se incorporan las siguientes propuestas de actos administrativos:

- a. Propuesta de Por el cual se modifica la Estructura Organizacional del INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD IDIPRON, IDIPRON y se establecen las funciones generales que deben cumplir cada una de sus dependencias.
- b. Acuerdo por el cual se modifica la escala salarial INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD IDIPRON, IDIPRON
- c. Acuerdo por la cual se modifica la planta de empleos del INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD IDIPRON, IDIPRON.
- d. Acuerdo por la cual se modifica el manual de funciones del INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD IDIPRON, IDIPRON

34. ANEXOS.

- 1. Anexo - Banco de Debilidades y Amenazas Institucionales (5 folios útiles).
- 2. Anexo – Mapeo de procesos Estratégicos Institucionales (48 páginas útiles).
- 3. Anexo – Mapeo de procesos Misionales Institucionales (170 páginas útiles).
- 4. Anexo – Mapeo de procesos de Apoyo a la Gestión Institucionales (125 páginas útiles).
- 5. Anexo – Mapeo de procesos de Apoyo a la Gestión CDI (44 páginas útiles).
- 6. Anexo: Análisis de Capacidades Institucionales. (11 folios útiles)
- 7. Anexo de cargas de Trabajo
- 8. Anexo costos de la propuesta
- 9. Documento Manual de Funciones y Competencias Laborales