

DICIEMBRE DE 2025

**DOCUMENTO TÉCNICO
PROPUESTA DE ESTRUCTURA UNIFORME
PARA LA OPERACIÓN Y
FUNCIONAMIENTO DE LAS ALCALDÍAS
LOCALES**

SECRETARÍA DE GOBIERNO DISTRITAL
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN LOCAL

Tabla de Contenido

1	INTRODUCCIÓN	5
1.1	OBJETIVOS	5
1.2	METODOLOGÍA.....	6
2	ALISTAMIENTO	7
2.1	EQUIPO DE TRABAJO	12
2.2	ALCANCE, VIABILIDAD Y CRITERIOS ORIENTADORES	13
	ALCANCE Y VIABILIDAD.....	13
	CRITERIOS ORIENTADORES	17
3	DIAGNÓSTICO	19
3.1	ANTECEDENTES	21
3.1.1.	¿CUÁLES SON LOS ENFOQUES O DETALLES TÉCNICOS DE LOS ACTUALES ESTUDIOS TÉCNICOS?.....	23
3.1.2.	ESTRUCTURAS FUNCIONALES DE LOS ESTUDIOS TÉCNICOS DE LAS VIGENCIAS ANTERIORES.....	25
3.1.3.	CONVERGENCIA DE ÁREAS FUNCIONALES EN LOS ESTUDIOS TÉCNICOS	33
3.2	ANÁLISIS DEL CONTEXTO EXTERNO	35
3.2.1.	ANÁLISIS SECTORIAL	35
3.2.2.	ANÁLISIS LEGAL	37
3.2.3.	FUNCIONES/COMPETENCIAS ALCALDESAS Y ALCALDES LOCALES DE BOGOTÁ - DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES.....	44
3.2.4.	DEFINICIÓN ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA ALCALDÍAS LOCALES Y COMPETENCIAS PARA SU MODIFICACIÓN	59
3.3.	ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO	60
3.3.1.	CONTEXTO DE CIUDAD.....	61
3.3.2.	DESAFÍOS Y BRECHAS EN LOS ENTORNOS LOCALES.	63
3.3.2.1.	Localidades vistas como Microciudades.....	64
3.3.3.	CONTEXTO Y ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS GENERALES DE LAS ALCALDÍAS LOCALES.	65
3.3.4.	ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO	74
3.3.5.	ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA SOBRE LAS ALCALDÍAS LOCALES	76
3.3.6.	ORGANIZACIÓN INTERNA DE LAS ALCALDÍAS LOCALES	80
3.3.6.	ANÁLISIS DE MISIÓN U OBJETO SOCIAL ALCALDÍAS LOCALES	83
3.3.7.	ANÁLISIS DE CAPACIDADES	85

3.3.7.1.	Enfoque POT- Modelo de Ocupación Territorial	85
3.3.7.2.	Capacidad instalada talento humano	88
3.3.7.3.	Análisis uso contratos de prestación de servicios	105
3.3.8.	EVALUACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS	108
3.3.8.1.	Acopio y análisis información PQRS.....	111
3.3.9.	ANÁLISIS DE PROCESOS - CADENA DE VALOR	115
3.3.9.1.	Análisis del MOP a partir de la metodología de opciones prioritarias	135

4. ARQUITECTURA 143

4.1.	ESTABLECIMIENTO DE PRINCIPIOS DE DISEÑO	143
4.2.	PROPUESTA DE PROCESOS	143
4.2.1.	MODELO DE OPERACIONES POR PROCESOS ENTRE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO Y LAS ALCALDÍAS LOCALES	143
4.2.2.	FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE OPERACIONES POR PROCESOS.....	144
4.2.3.	PROCESOS DEL MODELO DE OPERACIONES GENERALES.....	145
4.2.3.1.	Modelo de Operaciones específico por Localidad.....	146
4.3	PROPUESTA DE ESTRUCTURA UNIFORME	150
4.3.1.	DEFINICIÓN DE UNIDADES MISIONALES DE CARÁCTER FORMAL:.....	152
4.3.2.	ASIGNACIÓN DE COMPETENCIAS A CADA NIVEL Y DEPENDENCIA	153
4.4.	DISEÑO DE LA PLANTA DE PERSONAL BASE.....	156
4.4.1.	CRITERIOS DE DISEÑO DE LOS EMPLEOS.....	156
4.4.2.	DEFINICIÓN DE ROLES - PUESTOS DE TRABAJO	157
4.4.2.1.	Propuesta de distribución de roles por dependencias	159
4.4.3.	COMPARATIVO PLANTA ACTUAL VS. PLANTA PROPUESTA.....	161
4.4.4.	IDENTIFICACIÓN DE LOS EFECTOS SOBRE LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	165
4.5.	ANÁLISIS PRESUPUESTAL.....	165
4.5.1.	DETERMINACIÓN DE COSTO DE LA PLANTA PROPUESTA.....	165
4.5.2.	COMPARATIVA PLANTA ACTUAL VS. PLANTA PROPUESTA.	166
4.5.3.	EFECTOS SOBRE LOS GASTOS EN ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS ASOCIADOS Y FINANCIACIÓN	167
4.6.	PROYECTOS DE ACTOS ADMINISTRATIVOS	167
- FIN DEL DOCUMENTO -		168

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Plan de trabajo.....	9
Tabla 2. Expectativas, riesgos y posibles alternativas.....	13
Tabla 3 Productos y servicios susceptibles de mejorar o fortalecimiento.....	14
Tabla 4 Alcance de la reforma.....	14

Tabla 5 Análisis de viabilidad	15
Tabla 6 Diagnóstico Organizacional	19
Tabla 7 Histórico Estudios Técnicos	22
Tabla 8 Marco Legal	38
Tabla 9 Marco Normativo	39
Tabla 10 Funciones Alcaldías Locales.....	47
Tabla 11 Competencias por asignación normativa	56
Tabla 12 Desarrollos normativos relevantes para para la organización de la gestión local	68
Tabla 13 Nivel Directivo de la Planta Global	79
Tabla 14 Superficie y clase de suelo por localidad. (Fuente POT).....	86
Tabla 15 Marco normativo planta de personal actual	88
Tabla 16 Distribución de planta actual para Alcaldías locales	89
Tabla 17 Distribución por Nivel Jerárquico y Alcaldía	89
Tabla 18 Distribución por áreas funcionales internas.....	91
Tabla 19 Distribución por naturaleza de los empleos.....	101
Tabla 20 Nomenclatura de los empleos.....	103
Tabla 21 Distribución por tipo de Proceso	104
Tabla 22 Capacidad instalada de las Alcaldías Locales.....	107
Tabla 23 Indicadores por proceso	108
Tabla 24 Gestión PQRS 2025	111
Tabla 25 Procesos que hacen parte del Modelo de Operación por Proceso	116
Tabla 26 Procesos y Procedimientos asociados al nivel Estratégico.....	121
Tabla 27 Procesos y Procedimientos asociados al nivel Misional.....	123
Tabla 28 Procesos y Procedimientos asociados al nivel de Apoyo	130
Tabla 29 Procesos y Procedimientos asociados al nivel de Evaluación	133
Tabla 30 Análisis de opciones prioritarias.....	136
Tabla 31. Propuesta de distribución de roles por dependencia	159
Tabla 32 Planta propuesta	162
Tabla 33 Relación nuevos empleos	162
Tabla 34 Propuesta de distribución de cargos de nivel directivo por alcaldía.....	163
Tabla 35 Nomenclatura de los empleos propuestos.....	164
Tabla 36 Costo planta propuesta	165
Tabla 37 Comparativo Costos.....	167

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Línea de Tiempo	21
Ilustración 2 Propuesta de estructura organizacional para las alcaldías locales – escenario 3	27
Ilustración 3 Estructura orgánica propuesta	30
Ilustración 4 Propuesta de organización interna mínima para las alcaldías locales	32
Ilustración 5 Comparativo propuestas de áreas funcionales	33
Ilustración 6 División de Sector Gobierno	36
Ilustración 7 Organización funcional y jerárquica de las Alcaldías Locales	79
Ilustración 8 Organización interna no formal (ad hoc)	80
Ilustración 9 Propuesta de estructura organizacional para las alcaldías locales, escenario 3, modelo ideal	82
Ilustración 10 Perfiles Académicos	99
Ilustración 11 Solicitudes recibidas por dependencias 2025	112
Ilustración 12 Representación gráfica del Modelo de Operación por Procesos de las Alcaldías Locales de Bogotá D.C.	115
Ilustración 13 Estructura Uniforme Propuesta	150
Ilustración 14 Niveles de dirección SDG para la organización local	150
Ilustración 15 Roles propuestos de acuerdo con estructura uniforme	158

1 Introducción

Las alcaldías locales de Bogotá constituyen nodos fundamentales para la descentralización administrativa y la gestión territorial en el Distrito Capital. No obstante, históricamente su operación ha evidenciado limitaciones orgánicas, estructurales, funcionales y de planta que requieren un proceso de reforma institucional integral. Si bien en los últimos quince (15) años se han elaborado diagnósticos y propuestas de ajuste bajo diversos enfoques y teorías, a la fecha del presente documento persisten varios de los problemas identificados en dichos documentos.

Así mismo, pese a contar con varias aproximaciones a la solución de las problemáticas de operación y gestión de las alcaldías locales, el paso a escenarios de implementación de estas recomendaciones no ha contado con la continuidad de la política y la toma de decisiones graduales que permitan avanzar sistemáticamente en ajustes y mejoras organizacionales conforme los recursos disponibles.

Este documento, busca aproximar y orientar técnicamente la reforma de las alcaldías locales, estructurándose como un producto que facilitará la toma de decisiones y el despliegue de actividades relacionadas con la necesidad de abordar un escenario de implementación de la reforma organizacional en las alcaldías locales, posible y cuantificable en la próxima vigencia.

Hace parte fundamental del mismo, la estructuración de la propuesta de diseño de (1) estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las Alcaldías Locales, en clave de los siguientes componentes: estructura administrativa e identificación de la planta de personal base.

El documento parte de la base de revisión del estado del arte a corte julio 2025, la revisión de los estudios técnicos disponibles, el marco normativo aplicable, la definición de los criterios que deben prevalecer en el proceso de reforma, los determinantes estratégicos que fundamentarán y soportan la toma de decisiones y la visión futura sobre las mejoras organizaciones propuestas.

Así mismo, es importante señalar que la propuesta establece las bases, con el propósito de abordar en la vigencia 2026 los pasos necesarios que permitan la futura y gradual implementación, acorde con la viabilidad presupuestal.

Finalmente, junto a los resultados de la propuesta, se adjunta la proyección de los actos administrativos que reflejarán un paso adicional hacia la efectividad y viabilidad de los ajustes y cambios organizacionales propuestos, esto a partir de la vigencia 2026.

1.1 Objetivos

Objetivo general

Establecer una propuesta de diseño de estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las Alcaldías Locales, en clave de los siguientes componentes: estructura administrativa e identificación de la planta de personal base.

Objetivos específicos

- i. Identificar las necesidades de ajuste a la estructura organizacional de las alcaldías locales
- ii. Identificar las necesidades de personal y ajustes necesarios en la planta de empleos para la operación y funcionamiento uniforme de la estructura de las Alcaldías Locales.
- iii. Aplicar las herramientas metodológicas y lineamientos técnicos, que le permitan a la Secretaría de Gobierno Distrital abordar el proceso conforme las metodologías oficiales del DASC.
- iv. Realizar el cálculo y proyección de costos de la propuesta de modificación, y su impacto presupuestal.
- v. Proyectar los actos administrativos, según la propuesta técnica y resultados del documento Estudio Técnico.
- vi. Diseñar y socializar los resultados, instrumentos de medición y análisis de información relacionada con el proceso ante las instancias pertinentes.
- vii. Estudiar la capacidad presupuestal para establecer la cantidad gradual de empleos públicos, de acuerdo con el tipo de la planta de empleos recomendada en el Estudio Técnico, que se pueden crear en los próximos años y la sustitución de gastos o recursos asociados a los contratos de prestación de servicios.

1.2 Metodología

Para adelantar el proceso, y la consecuente propuesta de estructura uniforme y consecuente reforma de la planta de personal, la Secretaría de Gobierno Distrital, a través de la Subsecretaría de Gestión Local, elabora el presente documento técnico, el cual tiene en cuenta los parámetros establecidos en el Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.12.1, 2.2.12.2 y 2.2.12.3).

Según la normativa vigente, la reforma institucional a realizar, acorde con la propuesta de estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las alcaldías locales, debe estar adecuadamente motivada y contener, como mínimo, los elementos de análisis y metodológicos que soporten también el efecto jurídico de asociado a reforma de la planta de empleos y su Manual de Funciones y Competencias Laborales, por tanto es inherente y consecuente con al ajuste a la estructura interna de las alcaldías locales, la modificación de la planta de personal y establecimiento de un Manual de Funciones para los empleos resultantes del ejercicio.

En líneas generales, el proyecto de ajuste que deriva en el presente documento de propuesta de estructura uniforme, se basa en tres secciones:

I. ALISTAMIENTO. II. DIAGNÓSTICO. III. PROPUESTA.

I. ALISTAMIENTO

- La primera parte de Alistamiento trata del equipo de trabajo, el alcance y objetivos del proyecto, los elementos de viabilidad técnica, jurídica y presupuestal que sustentan el proceso.

II. DIAGNÓSTICO

- La segunda parte se ocupa del diagnóstico en lo concerniente al marco normativo de las alcaldías locales, la prestación de los bienes y servicios, el análisis de los procesos a cargo y sus capacidades operacionales, el análisis de la planta y contratación de personal, así como la capacidad presupuestal de la Secretaría de Gobierno

III. PROPUESTA

- La tercera parte finaliza con la propuesta de estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las alcaldías locales, la identificación de roles asociados, procesos y costos.

2 Alistamiento

La etapa de alistamiento corresponde al momento, dónde bajo el liderazgo directo de la Secretaria Distrital de Gobierno, inicia la preparación del proyecto. Culminar con la elaboración presente documento que sustenta y justifica las decisiones administrativas que deben tomarse para darle cumplimiento a la meta del Plan de Desarrollo Distrital en la vigencia 2025, así como cumplir con las tareas y actividades programadas y definidas en el correspondiente Plan de Trabajo y cronograma.

La Secretaría de Gobierno Distrital desarrolló en julio de 2025 el Plan de Trabajo que contiene las fases y actividades generales con el tiempo previsto para dar alcance a los compromisos de esta cartera. Es importante indicar que el proyecto en la vigencia 2025, busca orientar los esfuerzos institucionales en clave de avanzar en el cumplimiento de la meta del cuatrienio consistente en

Establecer una (1) estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las Alcaldías Locales.

El objetivo general del 2025, es elaborar el documento técnico que defina la propuesta de diseño de estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las Alcaldías Locales, en clave de los siguientes componentes: estructura administrativa e identificación de la planta de personal base, conforme la meta 2025.

META CUATRIENIO	Establecer una (1) estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las Alcaldías Locales
OBJETIVO GENERAL	Elaborar un documento técnico que defina la propuesta de diseño de (1) estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las Alcaldías Locales, en clave de los siguientes componentes: estructura administrativa e identificación de la planta de personal base.
CRITERIO DE ÉXITO.	Elaboración, entrega y socialización del Documento Técnico con la propuesta de diseño de una (1) estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las Alcaldías Locales.

Plan de Trabajo.

El proyecto se estructuró desde el mes de julio de 2025 en cuatro (4) Fases:

"FASE 1 PLANEACIÓN";

"FASE 2 DIAGNÓSTICO";

"FASE 3 ARQUITECTURA", y una fase transversal a la ejecución del proyecto 2025 denominada "FASE TRABAJO DE CAMPO (TRANSVERSAL)".



Las Fases y su desarrollo, se estructuraron en el documento “Plan de trabajo detallado”, en el cual para cada una de las Fases se estableció el cronograma detallado.

Tabla 1 Plan de trabajo

FASE	Objetivo	No.	Actividades	jul	ago	sep	oct	nov	dic
FASE 1 PLANEACIÓN	Realizar la planificación del proyecto, para dar cumplimiento en la vigencia 2025, a la meta del Plan Distrital de Desarrollo	1	Acuerdos iniciales (Alcance)						
		2	Formulación plan de trabajo detallado y cronograma						
		3	Identificación de necesidades de personal (conformación de equipo de trabajo)						
FASE 2 DIAGNÓSTICO	General las bases técnico-jurídicas para la definición de una (1) estructura uniforme para las alcaldías locales, establecer el estado del arte en la vigencia 2025, y profundizar en la comprensión de los fenómenos que afectan la organización uniforme de las alcaldías locales	4	Identificación Marco Legal						
		5	Análisis de misión u objeto social alcaldías locales						
		6	Identificación y análisis de las funciones generales						
		7	Análisis de capacidades y entornos						
		7	Identificación de problemas estructurales: duplicidad de funciones, vacíos, cuellos de botella.						
		8	Evaluación de la prestación de los servicios - Acopio y análisis información peticiones, quejas, reclamos y solicitudes últimos 2 años.						
		9	Análisis de las estructuras organizativas de las alcaldías locales (matrices comparativas y esquemas de organización interna) Revisión de modelos comparados (estructuras de alcaldías similares por categoría).						

FASE	Objetivo	No.	Actividades	jul	ago	sep	oct	nov	dic
FASE 3 ARQUITECTURA		10	Análisis de procesos con metodología opciones prioritarias						
		11	Caracterización de la planta actual (planta global y planta distribuida por dependencias)						
		12	Análisis y comparación impacto CPS por localidades						
		13	Consolidación y documentación del diagnóstico organizacional						
	Definición de una (1) estructura uniforme para las alcaldías locales en clave de los en clave de los siguientes componentes: diseño de la estructura administrativa e identificación de la planta de personal base	14	Establecimiento de principios de diseño (simplicidad, coherencia funcional y especialización funcional, coordinación y control, articulación interinstitucional).						
		15	Identificación y propuesta de Procesos alineados a la estructura administrativa uniforme						
		16	Diseño de propuesta de estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las alcaldías locales -Propuesta de estructura jerárquica y funcional. - Asignación de competencias a cada nivel y dependencia. - Definición de unidades estratégicas, misionales y de apoyo. - Diseño del organigrama institucional tipo.						
		17	Diseño de la planta de personal base (Roles - Puestos de Trabajo) Propuesta de distribución de cargos por dependencias						
		18	Desarrollo comparativo planta actual vs. planta propuesta.						

FASE	Objetivo	No.	Actividades	jul	ago	sep	oct	nov	dic
		19	Diseño del perfil para cada uno de los cargos propuestos en el proyecto de Planta de Personal Base						
		20	Identificación de los efectos sobre la adquisición de bienes y servicios						
		21	Proyecciones Presupuestales - Costos						
		22	Consolidación de documento Técnico contentivo de la propuesta de estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las Alcaldías Locales						
		23	Elaboración de proyecto de acto administrativo Estructura Uniforme						
FASE TRABAJO DE CAMPO (TRANSVERSAL)	Adelantar las actividades en campo que permitan la construcción del documento técnico con la propuesta de estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las alcaldías locales, así como la socialización, articulación institucional y participación de actores relevantes	24	Aplicación de herramientas, formatos, metodologías y lineamientos técnicos DAFP-DASC						
		25	TALLERES DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DIAGNÓSTICO por localidades Entrevistas con actores clave (Alcalde, JAL, usuarios expertos).						
		26	Revisión y sistematización de la información proveniente de los estudios previos, diagnósticos y documentos administrativos existentes						
		27	Discusión y determinación escenario óptimo estructura uniforme (Estructura administrativa - Planta de personal Base) - Validación Técnica y Normativa - Socialización con equipos de gobierno						

FASE	Objetivo	No.	Actividades	jul	ago	sep	oct	nov	dic
		28	Mesas de Trabajo DASCD						
		29	Presentación de avances de resultados						

2.1 Equipo de Trabajo

La Secretaría de Gobierno Distrital, asignó un equipo de trabajo conformado por funcionarios de planta y contratistas que le permitió cumplir con el requerimiento previsto en el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, que recomienda que el Documento o Estudio Técnico será elaborado por la propia entidad siguiendo los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, y en el caso distrital, los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASC.

En este sentido, entre los meses de julio y octubre de 2025, además de la estructuración del proyecto, se dio paso a la conformación del equipo expertos, avanzando en la contratación del **equipo técnico**. El proyecto tiene una estructura y organización tipo *Gerencia de Proyecto*, vinculando personal con alta experiencia en procesos de ajuste organizacional, especialmente en temas de ajuste de las alcaldías locales y de entidades distritales.

La modalidad de contratación directa del equipo de trabajo permite abordar rápidamente el proceso, mejorar el segmento de control directo de cada parte del equipo quienes construyen y elaboran todo el estudio técnico para la formalización de empleos públicos en equidad, y racionalizar el proyecto en términos de tiempo y costos totales. El equipo base asignado, se conformó así:

- Un (1) Líder a cargo de gerenciar el proyecto.
- Un (1) Líder componente análisis estructura.
- Un (1) Líder componente análisis procesos y prestación de servicios.
- Un (1) Líder componente jurídico.
- Un (1) Líder componente planta de empleos
- Un (1) Profesional de apoyo localidades

A través de la Subsecretaría de Gestión Local se recopiló la información base y documentación requerida para los conformar los distintos capítulos del presente documento.

2.2 Alcance, viabilidad y criterios orientadores

Alcance y viabilidad

La siguiente tabla contribuye a determinar los alcances y las posibilidades de modificación de la estructura interna de las alcaldías locales.

Se utiliza la siguiente plantilla que sintetiza las expectativas, riesgos y alternativas para el proceso.

Tabla 2. Expectativas, riesgos y posibles alternativas

MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA (Síntomas)	PROBLEMA HIPOTÉTICO (Identificación preliminar)	EXPECTATIVAS SOBRE LA SOLUCIÓN (Posible Solución)	RIESGOS INHERENTES (Si no se atiende el problema)	MEDIDAS PROBABLES DE CONTROL (Internas)	ALCANCES DE LA SOLUCIÓN (Qué aspectos cubre la solución planteada)
Dificultades para responder eficazmente al cumplimiento de la totalidad de competencias de la Secretaría a través de sus alcaldías locales Percepción generalizada en las alcaldías locales de ausencia de estándares de funcionamiento y operación. Intermitencia en la prestación de servicios Dificultades para garantizar eficiencia y eficacia en la	Ausencia de una estructura interna claramente definida para la operación y funcionamiento de las alcaldías locales Planta de personal insuficiente para cubrir la demanda creciente de bienes y servicios Alta dependencia del uso de contratos de prestación para actividades misionales	Diseño y puesta en marcha de una estructura uniforme para las alcaldías locales que permita la mejora en la prestación de servicios y mayores niveles de eficiencia Creación de empleos permanentes suficientes para garantizar la eficacia en la prestación de los servicios Mejora en la prestación de los servicios	Ineficiencia en la prestación de servicios Desarticulación institucional entre los asuntos locales a cargo de las alcaldías locales, y el sector central y descentralizado del distrito.	Identificación de necesidades de establecimiento de una estructura uniforme para las alcaldías locales Identificación de necesidades de personal. Aplicación normativa y lineamientos DAFP en materia de reformas a las plantas de empleos y formalización de empleos. Elaboración Estudio Técnico.	Reforma a la estructura administrativa de la Secretaría de Gobierno en clave de las dependencias denominadas “Alcaldías Locales” Reforma a la planta de empleos. Reforma al Manual de funciones y competencias laborales. Reducción del uso y dependencia del contrato de

MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA (Síntomas)	PROBLEMA HIPOTÉTICO (Identificación preliminar)	EXPECTATIVAS SOBRE LA SOLUCIÓN (Posible Solución)	RIESGOS INHERENTES (Si no se atiende el problema)	MEDIDAS PROBABLES DE CONTROL (Internas)	ALCANCES DE LA SOLUCIÓN (Qué aspectos cubre la solución planteada)
prestación de servicios Rezagos en la atención de solicitudes, y generación de productos y servicios Personal contratado para actividades permanentes Insatisfacción de algunas comunidades y grupos de valor de la Secretaría por la prestación del servicio o el ejercicio de la función pública				Ampliación planta de personal	prestación de servicios

Tabla 3 Productos y servicios susceptibles de mejorar o fortalecimiento

PRODUCTOS Y SERVICIOS SUSCEPTIBLES DE MEJORAR
El alcance del proyecto implica identificar y proponer un diseño de estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las alcaldías locales , en clave de mejorar los productos y servicios prestados actualmente por las alcaldías locales. En este sentido, en capítulos posteriores se identifican los productos y servicios que presta y/o generan estas dependencias de la Secretaría de Gobierno, los cuales serán objeto de mejora directa en términos de oportunidad y calidad en su generación.

Tabla 4 Alcance de la reforma

ALCANCE GENERAL DE LA REFORMA

El alcance está enfocado a la intervención y mejora de la **estructura administrativa de la Secretaría de Gobierno, en clave de las Alcaldías Locales (dependencias).**

No se abordan en este documento, aspectos relacionados con la Estructura Administrativa de las demás dependencias de la Secretaría de Gobierno, ni ajustes al Modelo de Operación por Procesos u otros elementos de la organización, salvo los necesarios para soportar el diseño de una estructura uniforme para la operación y funcionamiento de las alcaldías locales.

No se realizará un estudio de cargas de trabajo, pues el proyecto no determina este alcance en la vigencia.

Los diversos análisis de carácter técnico se enfocan a facilitar la identificación de las necesidades de ajuste a la estructura interna de las alcaldías locales, para cubrir la totalidad de funciones y competencias actualmente asignadas a dichas dependencias.

Se parte del hecho, que existen 20 alcaldías locales, y su número continua en el presente documento, así como de las competencias y funciones que las normas vigentes asignan a los alcaldes locales y a las alcaldías locales.

Los análisis para identificar déficits y excedentes de personal, así como la mejora del Manual de Funciones y Competencias Laborales, se realizarán posteriormente en la vigencia 2026, en clave de identificar las necesidades actualizadas de personal de estas dependencias, así como el posible avance en materia de formalización de empleos públicos.

Al final las propuestas se consolidan en un proyecto de acto administrativo:

Un (1) Acto Administrativo por el cual se ajusta la estructura de las alcaldías locales, como dependencias de la Secretaría de Gobierno, dotándolas de una estructura interna uniforme para la mejora en la prestación de los servicios.

Tabla 5 Análisis de viabilidad

ANÁLISIS DE VIABILIDAD	
La Secretaría de Gobierno Distrital identifica las siguientes condiciones de viabilidad para adelantar el proceso de formalización de empleos públicos.	
En términos jurídicos:	

ANÁLISIS DE VIABILIDAD

Actualmente se encuentran vigente un bloque de lineamientos, normativa y jurisprudencia aplicable que exige los análisis¹ de mejora continua² de las plantas de las plantas de personal de las entidades públicas y avanzar en la formalización³ y dignificación⁴ del empleo público.

En el mismo sentido, la reforma a las alcaldías locales, hace parte de los compromisos y metas del actual plan de desarrollo distrital.

Es competente la Secretaría de Gobierno Distrital para presentar y obtener concepto favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASC. El artículo 2º del Decreto Distrital 768 de 2019, establece que:

(...)

DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS ALCALDÍAS LOCALES

Artículo 2. Estructura administrativa. Para el desarrollo de las competencias y el ejercicio de las funciones de cada Alcaldía Local, la Secretaría Distrital de Gobierno establecerá la estructura administrativa local requerida para la adecuada prestación de sus servicios."

En términos técnicos:

Mediante el presente documento se presentan las justificaciones para la reforma de la estructura administrativa de la Secretaría de Gobierno, a fin de dotar a las dependencias "Alcaldías Locales" de una estructura administrativa que permita y/o facilite el desarrollo de sus competencias y funciones.

En términos presupuestales:

Se realiza una proyección de costos estimados de perfiles de personal requerido para el funcionamiento de la estructura uniforme. Si bien es cierto que la ampliación de la planta suscita directamente la necesidad de más recursos, y su trámite de aprobación ante la Secretaría de Hacienda, no es menos cierto que la identificación y análisis de necesidades reales de personal se desarrollará con mayor énfasis en las vigencias 2026 y 2027, aunado que las necesidades de personal real, no se sesgan inicial y directamente por criterios presupuestales.

¹ Decreto 1800 de 2019. Art. 1.

² Ley 909 de 2004. Art. 17.

³ Ley 1294 de 2023. Art. 82.

⁴ Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS. Objetivo 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

ANÁLISIS DE VIABILIDAD

Vale decir, el análisis de cargas de trabajo, y los resultados técnicos y justificaciones de los empleos requeridos en un escenario de implementación de la reforma de la estructura administrativa de las alcaldías, se iniciará en 2026.

De cualquier manera, es fundamental contar con el presupuesto para la provisión de los empleos públicos, y será en fase de implementación o aprobación de partidas presupuestales, en dónde se priorizarán la fases para efectuar la creación y provisión de empleos en forma gradual, de conformidad con las efectivas disponibilidades presupuestales y hasta las concurrencias de las respectivas apropiaciones, acorde con los resultados de los estudios de cargas laborales.

Criterios orientadores

Se establecen los siguientes criterios, sobre los cuales se basa el presente documento, a fin de permitir un proceso de implementación efectivo de la reforma a la estructura administrativa de las alcaldías locales:

- I. **Seguridad jurídica:** el proceso de reforma de las alcaldías locales debe garantizar la seguridad jurídica para la toma de decisiones fundamentando cada una de ellas en la revisión detallada del Marco normativo aplicable, así como la viabilidad jurídica de la implementación de la reforma.
- II. **Cumplimiento metas del Plan de Desarrollo Distrital PDD "Bogotá Camina Segura".** Toda vez que el PDD es la hoja de ruta que guía las acciones del gobierno, el proceso de reforma a las alcaldías locales tendrá en cuenta el cumplimiento de las metas directamente asociadas a esta iniciativa, así como las derivadas de los objetivos asociados al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos a través de la seguridad, la inclusión, la igualdad y el acceso a bienes y servicios públicos.
- III. **Orientación al servicio de la ciudadanía:** el objetivo ulterior de la reforma de las alcaldías locales debe ser la mejora directa en la prestación de los servicios hacia el ciudadano, así como la búsqueda de mejoramiento de niveles deficiencia y efectividad en la prestación y provisión de bienes y servicios.

- IV. Optimización de los recursos distritales destinados a la elaboración y divulgación de estudios** (Decreto 396 de 2010)⁵: Según el portal INVENTARIO BOGOTÁ, este decreto además de brindar definiciones (Art. 3) y criterios (Art. 4), precisa aspectos relativos a la Producción y al control de estudios, información, estadísticas, modelos e indicadores (Cap. II); y ordena la elaboración del Inventario de estudios, estadísticas, modelos e indicadores por parte de la CIEEIE-UTA, las entidades distritales y la SIEE/SDP. Así mismo señala que las entidades distritales deben consultar los Inventarios (Art. 8) para la elaboración de nuevos estudios e investigaciones. Por tal razón, se maximizará **el uso de análisis y estudios disponibles (construir sobre lo construido)**, se dará uso de los análisis y estudios disponibles, rescatando el contenido aplicable y reduciendo la necesidad de replantear o reconstruir análisis ya abordados.
- V. Racionalización del gasto:** el proceso de reforma de las alcaldías locales debe garantizar la racionalización del gasto y el uso efectivo de los recursos disponibles, priorizando las intervenciones.
- VI. Socialización y participación de actores (Co-creación):** un criterio fundamental para la reforma de las alcaldías locales debe ser la participación de los distintos actores que tienen incidencia en la operación y gestión local, vale decir en el modelo de gobernanza acorde con el marco normativo vigente.
- VII. Identificación de ruta viable de implementación gradual y efectiva:** cada vez que se evidencia que en cada periodo gobierno se ha abordado distintos estudios y análisis técnicos relacionados con las alcaldías locales pero sin que se haya avanzado efectivamente en la implementación de los mismos, como criterio de la reforma las alcaldías se identificará una ruta que permita la implementación en el corto plazo, brindando soluciones puntuales y efectivas a las problemáticas priorizadas en el marco del documento técnico.

⁵ Decreto 396 de 2010, "Por el cual se adoptan medidas para optimizar los recursos distritales destinados a la elaboración y divulgación de estudios, información, estadísticas, modelos e indicadores, y se dictan otras disposiciones".

3 Diagnóstico

Las situaciones que inciden en el ajuste institucional y el diagnóstico general de la problemática que se pretende resolver con el proceso, así como las acciones que deben ser realizadas con el fin de alcanzar niveles de funcionamiento óptimos, se presentan en resumen en la tabla siguiente, la cual será el principal insumo para el desarrollo de la propuesta de estructura uniforme para las alcaldías locales.

Tabla 6 Diagnóstico Organizacional

ELEMENTOS A CONSIDERAR	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA	ACCIONES
Dependencias - Estructura	Las Alcaldías Locales son dependencias de la Secretaría Distrital de Gobierno sin subdivisiones internas , situación que impide la especialización del trabajo y la delegación de funciones los Alcaldes Locales u otras autoridades administrativas o de policía en empleos del nivel directivo.	Las Alcaldías Locales son dependencias de la Secretaría Distrital de Gobierno con subdivisiones internas que permiten la especialización del trabajo y la delegación de funciones los Alcaldes Locales u otras autoridades administrativas o de policía en empleos del nivel directivo.	Modificar la estructura de la Secretaría Distrital de Gobierno, creando dependencias al interior de las Alcaldías Locales que permitan la especialización del trabajo y la delegación de funciones los Alcaldes Locales u otras autoridades administrativas o de policía en empleos del nivel directivo.
Procesos	La Secretaría desarrolla sus competencias mediante la implementación de un modelo de operación por procesos que en su diseño y documentación tiene 18 procesos: 5 estratégicos, 7 misionales y 6 de apoyo.	El mapa de procesos permanece bajo la lógica de 6 Macroprocesos, 18 procesos y 147 procedimientos.	Actualización del alcalde del MOP en clave de la reforma a la estructura administrativa de las alcaldías locales
Producción servicios / bienes	Los principales productos de la Secretaría se	La Secretaría mantiene actualizados y caracterizados sus	Revisar, analizar y actualizar el portafolio de productos y servicios

ELEMENTOS A CONSIDERAR	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA	ACCIONES
	encuentran asociados al cumplimiento de su objeto Misional, y hacen parte del portafolio de servicios que se genera desde cada una de las áreas y dependencias de la entidad.	productos y servicios según el modelo de operación por procesos y las dependencias asociadas a éstos.	del Instituto, de conformidad con sus funciones y competencias.
Planta de personal	La planta de personal asociada a las alcaldías locales está conformada por 753 cargos. Directivo: 20 Profesional: 389 Técnico: 19 Asistencial: 325 TOTAL: 753	La planta de personal propone la creación inicial de 40 empleos del nivel directivo de acuerdo con la estructura propuesta. Se enfatiza la necesidad de ampliación del nivel directivo pasando de 20 cargos a 60. Esto toda vez que las alcaldías locales cuentan con una gran asignación de competencias a cargo del Alcalde, y las mismas requieren una delegación. Así mismo se propone la organización de la nueva estructura propuesta en una planta organizada por medio de roles, encaminados al cumplimiento funcional.	Realizar la modificación de la planta de personal, ajustándola a los resultados del presente documento.

ELEMENTOS A CONSIDERAR	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN PROPUESTA	ACCIONES
Costos (Recursos económicos)	El costo actual por Gastos de Personal enfocado en los empleos que se pretenden impactar es: \$5.404.846.890	Obtener los recursos necesarios por concepto de GASTOS DE PERSONAL, para los nuevos cargos por la suma de \$15.184.228.599 millones, y un Total de \$17.224.167.339* millones para la vigencia 2026 y 2027.	Adelantar las gestiones necesarias ante las instancias distritales, para la consecución de recursos del presupuesto 2026-2027 que permitan apalancar los gastos de personal asociados a la reforma a la estructura administrativa de las alcaldías locales.

* Incremento del 7% de conformidad con el ajuste salarial Distrital 2025.

Fuente: Elaboración propia. 2025

3.1 Antecedentes

A fin de cumplir con los criterios mencionados, y con base en el marco normativo aplicable, vale la pena identificar de manera preliminar los documentos -en especial los Estudios Técnicos- que se han desarrollado y se encuentran disponibles, así como sus enfoques, integración y viabilidad frente a un escenario de implementación en el corto plazo:

Ilustración 1 Línea de Tiempo



Fuente: Elaboración propia. 2025

Esto quiere decir, que en las últimas administraciones en cada periodo de gobierno se ha adelantado algún tipo de estudio técnico o análisis relacionados con la organización y funcionamiento de las alcaldías locales, cada uno con su respectivo diagnóstico situacional y propuestas con enfoques diferenciados según el alcance de cada consultoría:

Tabla 7 Histórico Estudios Técnicos

Año del Estudio	Periodo de Gobierno	Plan de Desarrollo	Enfoque
2010	2008-2012	"BOGOTÁ POSITIVA: PARA VIVIR MEJOR".	Diagnóstico de competencias alcaldías locales
2017	2016-2020	"BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS"	Fortalecimiento Inspecciones de Policía (Análisis de cargas de trabajo)
2018	2016-2020	"BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS"	Diagnóstico y una propuesta para rediseñar el actual modelo de gestión de las alcaldías locales
2022	2020-2024	"UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI"	Fortalecimiento Institucional Alcaldías Locales – Secretaría Distrital de Gobierno" <i>*Sin Inspecciones de Policía</i>

Fuente: Elaboración propia. 2025

Adicionalmente, de conformidad con el Inventario Bogotá⁶ se encuentran estudios y/o análisis que, si bien no tienen como objeto la reforma organizacional de las alcaldías locales, suministran información relevante que puede ser integrada a las decisiones que sobre el particular se determinen en un escenario de implementación o de priorización:

Investigación Índice de Gobernabilidad Local 2022 Domingo, Noviembre 26, 2023	El Documento Investigación II de la vigencia 2023, presenta una propuesta Índice de Gobernabilidad Local basados en estudios previos realizados por el Distrito, priorizando a las Alcaldías Locales como unidades de análisis con el fin de identificar potencialidades y oportunidades de mejora en la Gobernabilidad Local desde las Entidades en territorio.
Infografía Construcción de Confianza y Legitimidad Miércoles, Diciembre 28, 2022	Este documento expone los principales resultados de las dinámicas de rendición de cuentas llevadas a cabo en las localidades por parte de las Alcaldías Locales. Lo anterior da como resultado unas sugerencias y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la confianza y la legitimidad interinstitucional.
Reporte Trimestral II-2021 del Centro de Gobierno Local Martes, Diciembre 28, 2021	Este documento presenta el IGPL, sus componentes y el estado de avance de cada indicador sobre Gestión de los Planes de Desarrollo Local y Servicio a la Ciudadanía por alcaldía local comparando el primer semestre de 2019, 2020 y 2021. Establece alertas sobre el desempeño y avance en los 9 indicadores para las alcaldías locales.
Documento de propuestas para el rediseño del modelo de gestión de las alcaldías locales Viernes, Junio 29, 2018	Este documento contiene las propuestas a corto, mediano y largo plazo para el rediseño del modelo de gestión de las alcaldías locales.
Documento de diagnóstico sobre el actual modelo de gestión de las alcaldías locales Viernes, Febrero 23, 2018	Este documento contiene un diagnóstico de la situación actual y las características del esquema de gestión local. El documento fue elaborado en el marco del Contrato 587-2017, el cual tiene por objeto "Realizar un diagnóstico y una propuesta para rediseñar el actual modelo de gestión de las alcaldías locales, que contribuya al mejoramiento de su operación y funcionamiento"

Fuente: Elaboración propia. 2025

3.1.1. ¿Cuáles son los enfoques o detalles técnicos de los actuales Estudios Técnicos?

De la revisión de los documentos realizados, se desprenden varios enfoques y detalles técnicos que permean la toma de decisiones en eventuales escenarios de implementación:

⁶ <https://inventariobogota.sdp.gov.co/estudios?combine=alcaldías%20locales>

- i. **Enfoque orgánico - institucional:** No todos los Estudios Técnicos plantean la redefinición de competencias y jerarquías funcionales. Por tal razón la integración de estos y sus niveles posibles de implementación, precisan la toma de decisiones de la alta dirección en relación con el enfoque de la reforma planteada en la vigencia 2025 (corto plazo) y posteriores para dar cumplimiento a las metas del actual Plan de Desarrollo Distrital.
- ii. **Enfoque territorial:** No todos los Estudios Técnicos refieren análisis relacionados con las variables de cobertura, articulación con sectores y desconcentración de servicios asociados al gobierno local.
- iii. **Enfoque de gestión por procesos:** Las propuestas relacionadas con el rediseño del modelo de operación por procesos (desde los procesos estratégicos, misionales hasta los más operativos o de apoyo) no hacen parte del enfoque presente en todos los Estudios disponibles.
- iv. **Enfoque evaluación de necesidades de personal:** No se encuentran en todos los Estudios análisis técnicos, basados en las metodologías oficiales (DAFP) relacionados con el diagnóstico de la capacidad instalada en términos de personal, identificando déficits o excedentes de personal mediante instrumentos objetivos de análisis como los estudios de cargas de trabajo.
- v. **Enfoque cumplimiento requisitos mínimos establecidos para reformar las plantas de empleos:** en la medida que los enfoques y alcances de los distintos estudios técnicos son diferentes, de ellos no necesariamente se deriva la posibilidad de cumplir los requisitos mínimos establecidos en el **Decreto 1083 de 2015** relacionados con las reformas a las plantas de personal de las entidades públicas, esto es por cuanto vistos de manera individual no necesariamente en todos ellos se cumplen con los siguientes análisis base requeridos por la normativa vigente.

(...)

ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. 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..."**

*En este mismo contexto, es necesario advertir que de conformidad con el **Decreto 1800 de 2019** se deben realizar estudios mínimo cada dos años que permitan mantener actualizadas las plantas de personal de las entidades públicas:*

(...)

ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO

Artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. *Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:*

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional.*
- c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

Parágrafo 1. *Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio...”*

3.1.2. Estructuras funcionales de los estudios técnicos de las vigencias anteriores.

Como parte del registro de antecedentes y en aras de considerar los ejercicios organizacionales entorno a estructuras funcionales planteadas en los estudios técnicos de administraciones pasadas, a continuación, se presentan una breve descripción con las conclusiones más relevantes. Estas constituyen un insumo importante para el presente estudio técnico, específicamente en lo referente a su componente de estructura funcional, ya que permiten identificar las causas de los problemas organizacionales, de contexto de las alcaldías locales y a su vez respalda el diagnóstico con evidencia ampliamente documentada que sustenta cualquier cambio.

Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional Alcaldías Locales – Secretaría Distrital de Gobierno - EPYCA (2022)

De acuerdo con Epyca (2022), sustenta la propuesta de fortalecimiento institucional en su apartado de diagnóstico bajo cuatro grandes ejes:

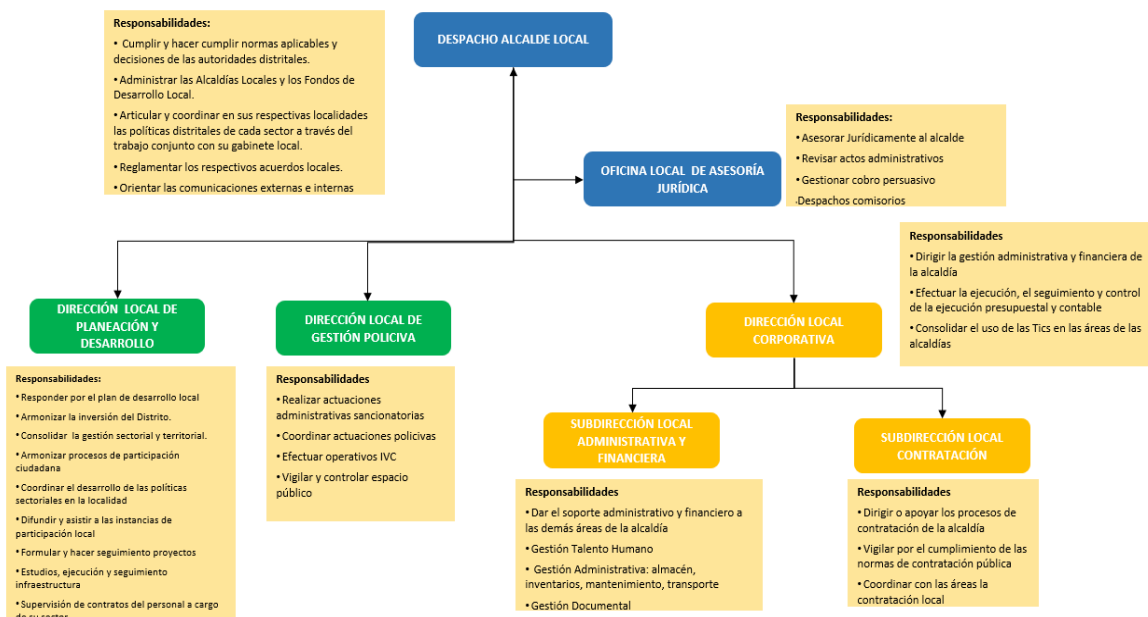
- ✓ **Las alcaldías locales administran recursos significativos** equivalentes al 12% de los ingresos corrientes del Distrito, asignados según población y necesidades básicas insatisfechas mediante los Fondos de Desarrollo Local, que para el 2022 contaron con un presupuesto cercano a 2 billones de pesos, compuesto por saldos no ejecutados, transferencias obligatorias y recursos de capital. Esta situación, contrastada con el aumento para las alcaldías en temas de gestión local y variables demográficas crecientes, evidencia la relevancia del presupuesto de las localidades y las **dificultades enfrentan en su de ejecución en relación con su capacidad organizacional**.
- ✓ **El marco normativo aplicable a las alcaldías locales, asigna a los alcaldes y a sus alcaldías un amplio conjunto de responsabilidades** que van desde la seguridad y convivencia ciudadana, la inspección y control policivo, la gestión del desarrollo local, los temas de espacio de público, la ejecución del Plan de Desarrollo Local, la administración de los Fondos de Desarrollo Local y la promoción de la participación ciudadana, finalmente se establecen un conjunto amplio de responsabilidades donde los alcaldes locales deben articular y coordinar las políticas distritales en su territorio, a través de sus gabinetes y delegados sectoriales.
- ✓ Las entrevistas realizadas a los 20 alcaldes locales en 2022 por Epyca revelan una **percepción generalizada de sobrecarga y debilidad institucional**. Las conclusiones presentadas de manera resumida demuestran:
 - a) Los alcaldes destacan que, aunque están comprometidos con el cumplimiento del Plan de Desarrollo Local y las funciones policivas, enfrentan estructuras poco funcionales, dependencia de otros sectores y limitaciones para delegar responsabilidades dentro de sus equipos.

- b) La rotación de contratistas y la falta de empoderamiento del personal dificultan la gestión integral y la interacción con las comunidades y el desarrollo a cabalidad de los temas prioritarios para la alcaldía.
 - c) La ejecución de despachos comisorios y la autoridad policiva independiente generan retrasos y conflictos internos, lo que limita la capacidad de las alcaldías para atender de manera efectiva las múltiples demandas ciudadanas.
 - d) En cuanto a la coordinación con los sectores de la administración central, los alcaldes reportan problemas significativos de comunicación, planeación y ejecución conjunta.
- ✓ Finalmente, una de las conclusiones ampliamente documentada en este estudio, es que se identificó que las alcaldías locales, aunque no cuentan con una estructura organizacional para cumplir su misión y desarrollar la gestión, **si tienen una organización informal, la particularidad es que esta organización se presenta en cada localidad de manera disímil** y presentan estructuras heterogéneas, pese a ello las localidades procuran responder a los procesos estratégicos, misionales y de apoyo a discrecionalidad de cada alcalde que define su propia forma de atender los asuntos de su competencia.

Con base en estas conclusiones, las cuales se pueden consultar en el estudio técnico, las áreas funcionales de las alcaldías locales, producto del resultado de los ejercicios de análisis documentales, levantamiento de información, entrevistas semiestructuradas, grupos focales, presentación de diferentes agrupaciones temáticas y de revisión de cargas de trabajo se consolidó una propuesta de estructura funcional, la cual es presentada a continuación:

Ilustración 2 Propuesta de estructura organizacional para las alcaldías locales – escenario 3

PROPUESTA, ESCENARIO 3



Fuente: Estudio EPICA 2022

Cabe resaltar que la propuesta de estructura funcional aquí presentada y en estudio técnico de Epyca contempla una categorización de alcaldías locales. No obstante, la conclusión indica que varias de las unidades funcionales presentadas en el grafico son indispensables para cumplir las responsabilidades legales, administrativas y misionales, sin importar su tamaño.

Frente a las áreas funcionales y sus apuestas de valor, en el documento mencionado en su fase de propuesta se relacionan los siguientes beneficios:

- Fortalecimiento del despacho del alcalde local:** Los alcaldes tendrían la posibilidad de delegar las responsabilidades los cargos del nivel directivo encargados de las areas, lo que se traduce en un descongestionamiento del despacho.
- Mayor seguridad jurídica y temas especializados:** Contar con una oficina local Asesora Jurídica permitiría que todos los actos administrativos tuvieran revisión y acompañamiento jurídico permanente, reduciendo riesgos de errores, demandas, así como la gestión del cobro persuasivo y la gestión de los despachos comisorios.
- Articulación de los asunto Distrital – Local:** Al centralizar en la Dirección Local de Planeación y Desarrollo la coordinación del plan de desarrollo local y distrital, se garantiza coherencia entre metas, acciones y uso de recursos, también se fortalece la coordinación interinstitucional, asegurando que se cumplan los compromisos sectoriales.

- d) **Especialización de las funciones:** Se propone una especialización en la gestión en seguridad y funciones policivas a través de una unidad funcional que permite integrar en unas solo frente temáticas funcionales en materia de seguridad ciudadana, inspección vigilancia y control, así como otros temas asociados.
- e) **Eficiencia Administrativa y Financiera:** La unidad funcional denominada como la Dirección Local Corporativa y sus dos subdirecciones permitirán optimizar la gestión administrativas y financiera garantizando el fortalecimiento de los procesos de apoyo.
- f) **Control de la contratación y uso de los recursos:** esta unidad permitiría especializar los equipos responsables de la planeación y ejecución de los contratos, aumentando así la transparencia y control de ellos proyectos de inversión.

Por otro lado, el capítulo correspondiente a “costos de empleos a crear” y considerando la clasificación de alcaldías locales por tamaño, determinó que el costo asociado a la propuesta con base en las asignaciones vigentes durante el 2022 era de \$ 28.243.150.826, **correspondiente a la creación de 157 cargos nuevos.**

Estudio Técnico - Propuesta de reestructuración de las veinte alcaldías locales de Bogotá con las competencias actuales - Universidad del Rosario, Facultad de Ciencia Política y Gobierno (2010)

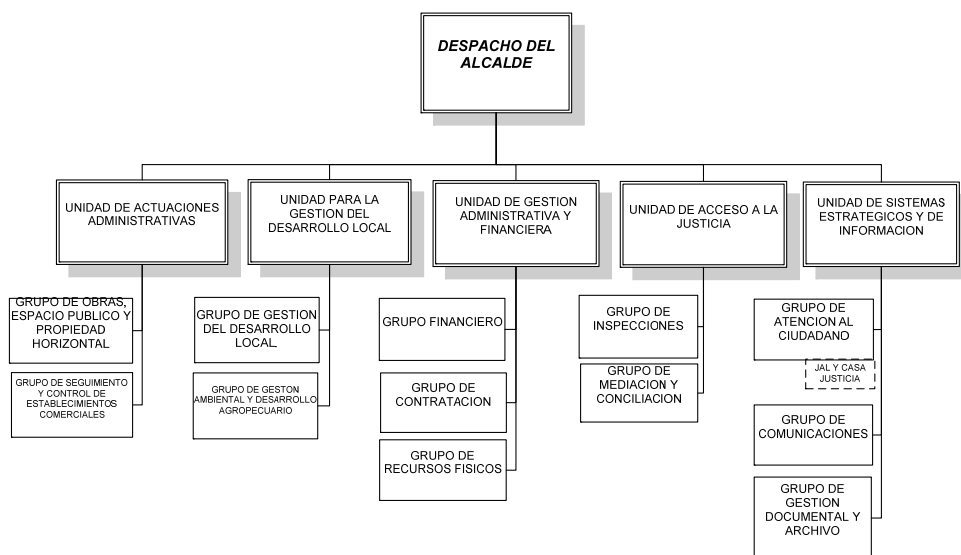
De acuerdo a la Universidad del Rosario (2010), en su estudio técnico sustenta la propuesta de reestructuración en su apartado de diagnóstico bajo cinco grandes ejes los cuales son resumidos a continuación:

- ✓ **Evolución Informal de los grupos de trabajo hacia coordinaciones:** Los grupos de gestión jurídica y gestión administrativa y financiera en su momento evolucionaron, se evidencio que en la práctica estos grupos se constituyeron en coordinaciones operativas, sin embargo, no existía un acto administrativo que lo formalizara y por ende se contaba con roles no regularizados
- ✓ **Áreas funcionales disímiles y no estandarizadas:** Las alcaldías, interpretando la norma de forma diversa y acorde a sus necesidades sociales, políticas, económicas y territoriales se han organizado de manera heterogénea sin criterio para la distribución de funciones.
- ✓ **Desconexión normativa respecto al Fondo de Desarrollo Local (FDL):** La Resolución 920/2001 adscribió el FDL como subgrupo del área administrativa y financiera, desconociendo lo establecido en el Acuerdo 6/1993, donde se configura como una estructura independiente. Esta inconsistencia normativa afecta la claridad funcional y el gobierno institucional del FDL.
- ✓ **Crecimiento orgánico no regulado de nuevas áreas y unidades funcionales:** La incorporación de áreas como Unidad Local de Asistencia Técnica Agropecuaria (ULATA), archivo, interventoría, comunicaciones y prensa, gestión documental, Centro de Recepción de Información (CRI), entre otras, ha ocurrido sin un rediseño estructural formal. Estos ajustes responden a necesidades operativas, pero incrementan la fragmentación y la falta de coherencia organizacional.

- ✓ **Dependencia de la estructura operativa respecto a la orientación del Alcalde Local:** La distribución interna de tareas y áreas adicionales depende en gran medida de lo que disponga cada alcalde local, generando variabilidad entre localidades, cambios informales de funciones y ampliación no regulada de áreas o subgrupos adscritas al despacho del alcalde local.

Con lo determinantes del diagnóstico organizacional presentados anteriormente y una propuesta que busca racionalizar procesos y profesionalizar la planta con el fin de mejorar la eficiencia institucional y reducir tiempos en la prestación de servicios, el documento de la universidad se plantea una estructura organizacional plana que facilite la toma de decisiones y promueva una comunicación directa entre la ciudadanía y la administración, tal y como se muestra a continuación.

Ilustración 3 Estructura orgánica propuesta



Fuente: Estudio Universidad del Rosario 2010

Frente a las áreas funcionales y sus apuestas de valor, en el documento en su fase de propuesta se menciona los siguientes beneficios:

- Fortalecer la eficiencia administrativa y operativa:** La estructura propuesta busca racionalizar procesos, reducir los tiempos en la prestación de servicios y modernizar la gestión pública, ajustando además las funciones de acuerdo con las características urbanas, rurales o mixtas de cada localidad.

- b) **Mejora la estructura, y cadena jerárquica:** Establecer una organización más plana y sencilla, con solo dos niveles de mando claramente definidos entre el Despacho del alcalde y las unidades operativas. Adopta un modelo alineado con los principios de la nueva gerencia pública e incorpora cinco unidades especializadas que fortalecen la gestión misional y administrativa, apoyadas por grupos de trabajo con funciones precisas que reducen ambigüedades y optimizan la operación interna.
- c) **Gobernanza, decisión y transparencia:** Se verán reflejados beneficios claros en términos de gobernanza, al permitir una toma de decisiones más ágil, pertinente y coherente, mejorar la comunicación directa entre la ciudadanía y los tomadores de decisiones, y garantizar una distribución de recursos más racional y transparente, fortaleciendo así la eficacia y la confianza en la gestión local.
- d) **Adaptación a la diversidad territorial:** La propuesta toma en cuenta la heterogeneidad de las localidades, considerando sus características sociales, económicas y territoriales. Asimismo, diferencia los procesos según la vocación de cada localidad —urbana, rural o mixta— y optimiza funciones específicas, como la asistencia agropecuaria o el control urbano, ajustándolas a las necesidades y particularidades de cada territorio.

En el capítulo correspondiente a los *costos de la planta actual y de la planta propuesta*, se determinó que la planta de cargos actual tiene un costo anual de \$45.029.107.939, mientras que la planta de cargos propuesta asciende a \$66.819.091.626 al año. Esto representa un **aumento de 396 cargos** y un incremento en el costo de \$38.347.198.313, equivalente a un 85,1% respecto a la planta actual.

Estudio técnico de diagnóstico y propuesta para rediseñar el actual modelo de gestión de las alcaldías locales, que contribuya al mejoramiento de su operación y funcionamiento – 2018

A partir del diagnóstico realizado por Economía urbana (2018), esta sección presenta la propuesta de estructura funcional derivada de las oportunidades de mejora identificadas en las distintas dimensiones analizadas y las cuales son presentadas a continuación:

- a. Definición de Competencias y Capacidades Institucionales
- b. Inspección, Vigilancia y Control
- c. Contratación de los Fondos de Desarrollo Local
- d. Territorialización de la Inversión;
- e. Planeación y Participación
- f. Seguimiento, Monitoreo y Evaluación.

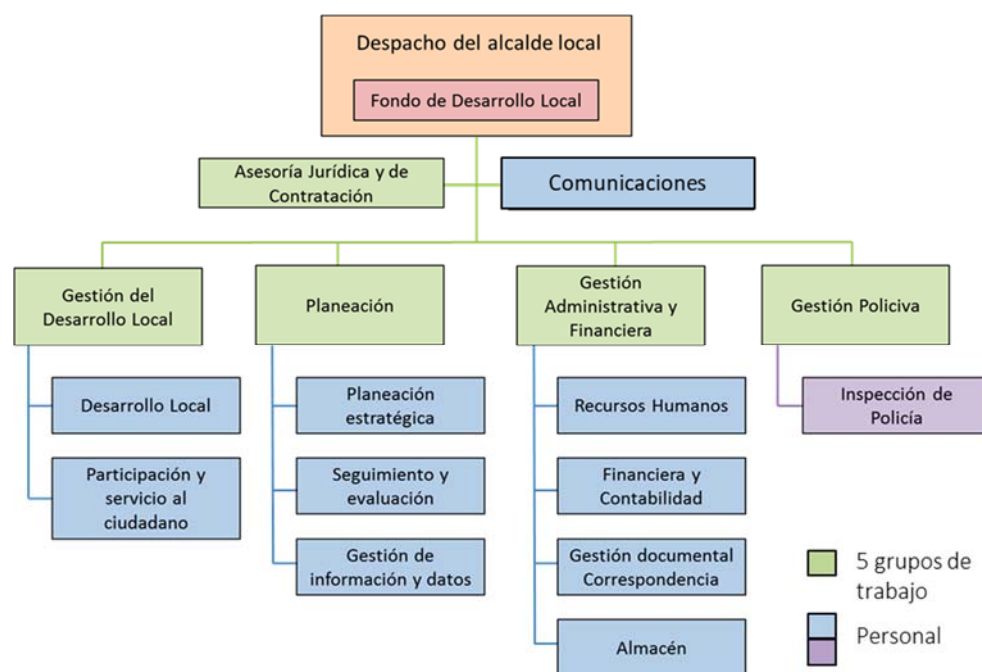
Todo el documento en su fase diagnóstico y propuesta, es construida desde estas categorías, que buscan definir una estructura funcional que responda a los requerimientos funcionales mínimos para el desempeño de una alcaldía local.

A partir de la alineación de todos los elementos disponibles, funciones de las alcaldías locales, procesos, bases de datos de recursos humanos, estudio de cargas que soporta el estudio técnico

para el rediseño Institucional, el insumo de información planteado por los alcaldes locales e inspectores de policía en las entrevistas realizadas, se plantea una organización funcional interna que resuelve las necesidades mínimas para el cumplimiento de las funciones misionales y de soporte a los procesos estratégicos y de apoyo, en concordancia con la propuesta de mejoramiento de la gestión y simplificación y racionalización de competencias y funciones.

En este sentido, se sugiere que las alcaldías locales debieran contar como mínimo con un modelo de organización interna estandarizado como el que se presenta a continuación:

Ilustración 4 Propuesta de organización interna mínima para las alcaldías locales



Fuente: Estudio Economía Urbana 2018

Frente a las áreas funcionales y sus apuestas de valor, en el documento en su fase de propuesta entono a una posible estructura, menciona los siguientes beneficios:

- ✓ Se propone, como medida intermedia y de corto plazo, ampliar la planta de personal en las áreas de **planeación, contratación e IVC, debido a que concentran la mayor carga de trabajo**, dependen de contratistas con alta rotación y presentan riesgos de congestión por acumulación de procesos y aumento de funciones (como las derivadas del Nuevo Código de Policía). Además, el crecimiento de la población incrementa la demanda de servicios, lo que refuerza la necesidad de crear nuevos cargos.

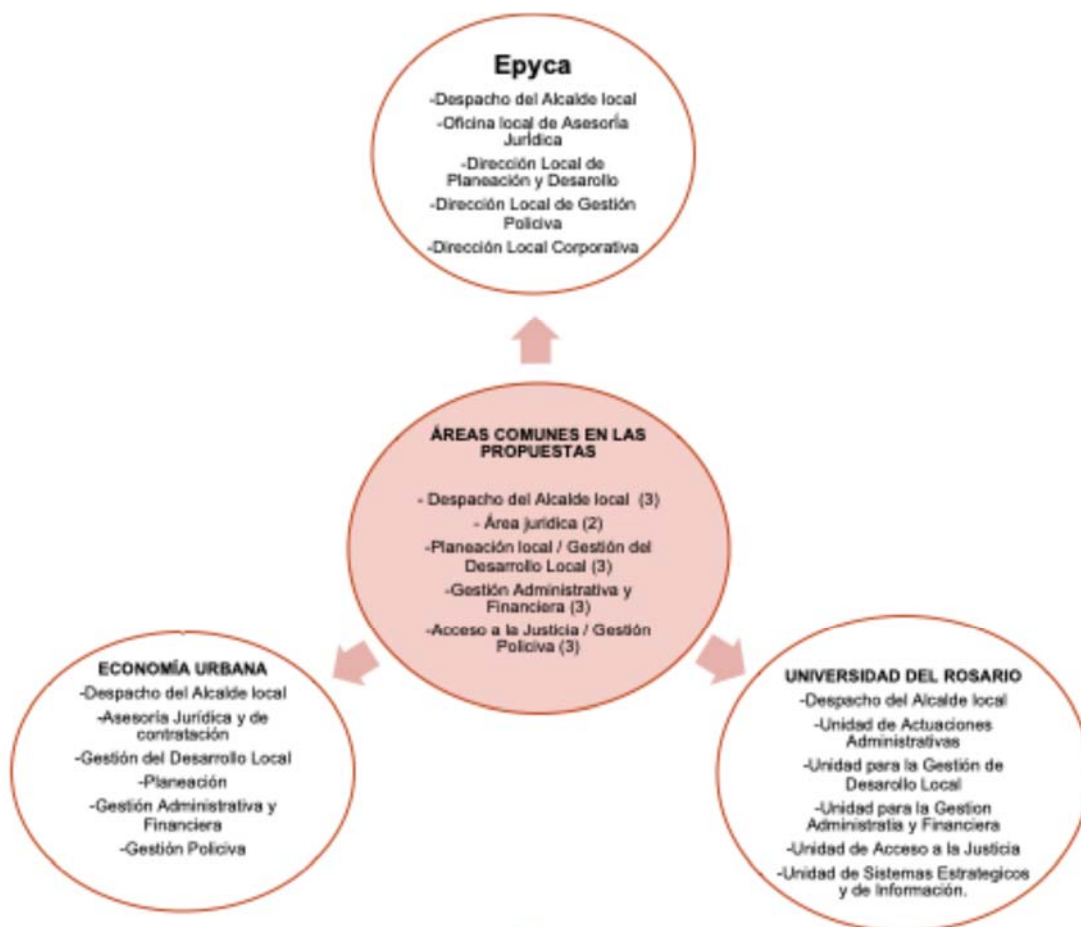
- ✓ La **organización interna ideal** estaría compuesta por cinco grupos funcionales que asumirían las actividades principales de la alcaldía. Además, aunque la Inspección de Policía no depende directamente de la alcaldía, se incluye dentro de la estructura funcional debido a la necesidad de mantener una coordinación estrecha con la administración local mediante el Grupo de Gestión Políciva.
- ✓ Se propone una **estructura organizacional básica** compuesta por áreas esenciales que permitan desarrollar los procesos administrativos, jurídicos, operativos y de articulación territorial. En este sentido, como ya se señaló, la organización interna propuesta puede ampliarse o reducirse en función del tamaño de la localidad y de los requerimientos derivados de su configuración territorial.
 - a) Asesoría Jurídica y de contratación
 - b) Gestión del Desarrollo Local
 - c) Planeación
 - d) Gestión Administrativa y Financiera
 - e) Gestión Políciva

Finalmente es importante señalar que en el documento que sustenta la propuesta no se identifican costos asociados.

3.1.3. Convergencia de áreas funcionales en los estudios técnicos

A partir del análisis de los documentos de estudios técnicos consultados, se presenta un gráfico en el que se identifica las áreas funcionales comunes. Si bien cada estudio tiene sus particularidades, las propuestas y justificaciones de las mismas resultan similares.

Ilustración 5 Comparativo propuestas de áreas funcionales



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Del análisis del gráfico se evidencia que las tres propuestas coinciden en las siguientes áreas: un despacho, un área misional especializada y orientada al desarrollo local y desarrollo intersectorial, un área responsable de la gestión policial y del desarrollo de las actividades y procedimientos de Inspección, Vigilancia, y Control; y finalmente un área de soporte encargada de la ejecución de los procesos de apoyo administrativo y operativo.

3.2 Análisis del Contexto Externo

3.2.1. Análisis sectorial

El Sector Gobierno tiene la misión⁷ de “*velar por la gobernabilidad distrital y local, por la generación de espacios y procesos sostenibles de participación de los ciudadanos y ciudadanas y las organizaciones sociales, por la relación de la administración distrital con las corporaciones públicas de elección popular en los niveles local, distrital, regional y nacional; vigilar y promover el cumplimiento de los derechos constitucionales, así como de las normas relativas al espacio público que rigen en el Distrito Capital.*”.

Está integrado por la Secretaría Distrital de Gobierno - Organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera, que funge como cabeza del sector, cuyo objeto⁸ es “*orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas encaminadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura democrática, el uso del espacio público, la promoción de la organización y de la participación ciudadana y la coordinación de las relaciones políticas de la Administración Distrital en sus distintos niveles*”, el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP, también - Organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera, que funge soporte técnico para el sector y cuyo objeto es contribuir al mejoramiento de la calidad de Bogotá por medio de la defensa del espacio público y la administración del patrimonio inmobiliario de la ciudad y de la construcción de una nueva cultura del espacio público (Ver Artículo 2 del Acuerdo Distrital 018 de 1999⁹). El DADEP también es la entidad encargada del conocimiento, trámite y decisión del recurso de apelación de las decisiones que profieran los Inspectores y Corregidores Distritales de Policía, respecto de los comportamientos contrarios a la convivencia en los siguientes asuntos:

- a. Comportamientos contrarios al cuidado e integridad del espacio público, con excepción de lo dispuesto en el numeral 12 del artículo 140 de la Ley 1801 de 2016, que en segunda instancia serán competencia de la Secretaría Distrital de Ambiente como Autoridad Distrital Especial.
- b. Parcelar, urbanizar, demoler, intervenir o construir en bienes de uso público y terrenos afectados al espacio público.

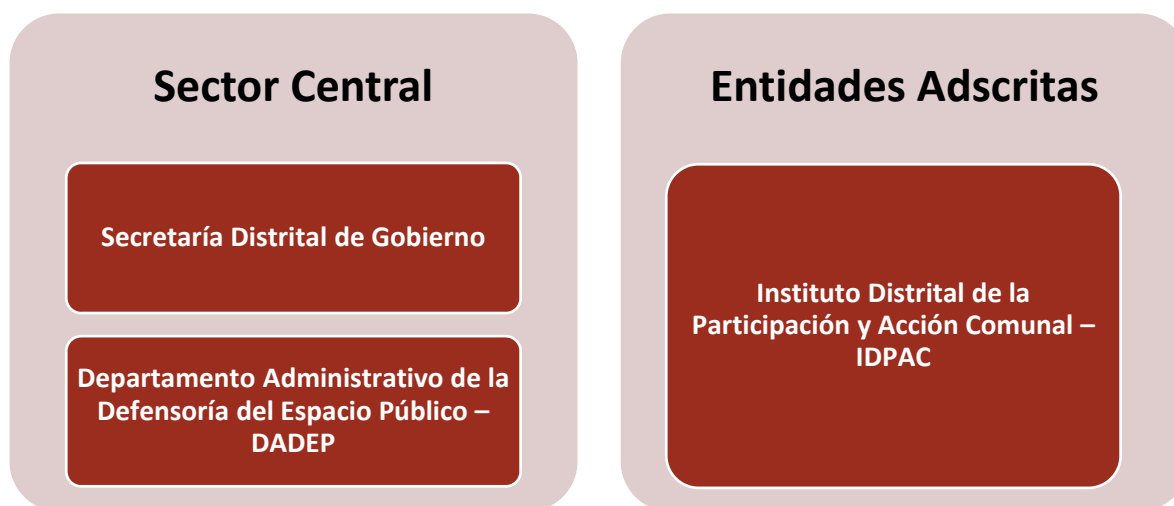
⁷ Artículo 49 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 (Modificado por el art. 12, Acuerdo Distrital 637 de 2016.)

⁸ Artículo 52 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 (Modificado por el art. 15, Acuerdo Distrital 637 de 2016.)

⁹ “Por el cual se crea la Defensoría del Espacio Público”

Adscrito al sector, se encuentra el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, Establecimiento Público con autonomía administrativa financiera y presupuestal cuyo objeto es “garantizar el derecho a la participación ciudadana y propiciar el fortalecimiento de las organizaciones sociales, atendiendo las políticas, planes y programas que se definan en estas materias.¹⁰”:

Ilustración 6 División de Sector Gobierno



Fuente: Elaboración Propia, 2025.

Cada sector establece las pautas metodológicas para definir las acciones requeridas orientadas al cumplimiento de las políticas públicas a su cargo armonizadas con los ejes, programas y/o proyecto del Plan Distrital de Desarrollo y la priorización de las metas estratégicas de sector.

En el marco del Plan Sectorial, el Sector Gobierno debe actuar para dar solución a los problemas de la ciudad enfocados en los temas de gobernabilidad local, promoción y protección de los derechos humanos, espacio público y participación ciudadana incidente, para efectos de dar cumplimiento a la misión de las entidades que lo componen y a la misión del sector, para el cuatrienio y en el marco de las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Distrital. En el marco de su Plan Estratégico Sectorial 2025 - 2028, se definieron los siguientes objetivos estratégicos sectoriales:

1. Empezar acciones para el fortalecimiento institucional y normativo del Sector Gobierno, que faciliten la gobernabilidad local y la atención integral de las necesidades en materia de espacio público.

¹⁰ Artículo 53 del Acuerdo Distrital 257 de 2006

2. Aumentar la participación ciudadana en los asuntos públicos del Sector Gobierno, con el fin de construir lazos de confianza y autodeterminación.
3. Producir información sobre participación incidente, políticas públicas y relaciones políticas, que fomente la transparencia, la democracia, la generación de una visión compartida de Ciudad y la toma de decisiones basada en evidencia.
4. Promover una cultura de paz en el territorio basada en los derechos humanos, que fomente espacios de diálogo, así como la transversalización del enfoque diferencial étnico-racial.
5. Desarrollar capacidades técnicas y tecnológicas en el Sector Gobierno para fortalecer el conocimiento, las capacidades institucionales y la articulación interinstitucional hacia la mejora en la prestación de los servicios, la atención oportuna de las peticiones ciudadanas y la prestación de servicios digitales básicos, que progresivamente permitan avanzar en la estrategia de gobierno abierto, la estructura de datos y la generación de confianza ciudadana.

Al rededor del objetivo uno (1) se conmina al sector a adelantar acciones para facilitar la gobernabilidad local y la atención integral de las necesidades en materia de espacio público, y se dispone la Meta: “Implementar el 100% del Modelo de Gestión local que defina los parámetros y mecanismos de incidencia de la administración central en lo local”

La Secretaría de Gobierno y su Subsecretaría de Gestión Local como responsables de la gestión de las alcaldías locales, tienen un alto grado de responsabilidad frente a este objetivo y los subsiguientes, por ser estas últimas la unidades de gestión del distrito más cercanas al territorio, en donde especialmente, frente al espacio público se vigilan y controlan los comportamientos contrarios a su cuidado e integridad y ante los bienes de uso público y terrenos afectados al espacio público, los Inspectores y Corregidores Distritales de Policía vigilan su conservación.

Adicionalmente es en lo Local donde se formula, hace seguimiento, evalúa, promueve y articula los procesos institucionales y sociales de participación conforme lo dispone el Sistema Distrital de Participación Ciudadana del Distrito Capital¹¹. Así, el cumplimiento de las metas y acciones sectoriales, requieren también del fortalecimiento de las Alcaldías Locales entorno a la especialización interna de su gestión y la generación de capacidades en términos de planta de personal.

3.2.2. Análisis legal

Todo el proceso de fortalecimiento institucional se encuentra debidamente soportado en un análisis legal, que incluye las normas principales que regulan la misionalidad de las Alcaldías Locales.

¹¹ Decreto 606 de 2023

El marco legal permite contextualizar las normas que inciden en el rediseño organizacional uniforme de las alcaldías locales, especialmente frente a su competencia, estructura administrativa y planta de personal.

A continuación se describe la normativa que incide directamente en el proceso:

Tabla 8 Marco Legal

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	OBJETO	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES	
			Si	No
PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL	Acuerdo 927 de 2024	<i>Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura"</i>	x	
ESTRUCTURA	Acuerdo 740 de 2019	Por el cual se dictan normas en relación con la organización y el funcionamiento de las localidades de Bogotá, D.C,	x	
	Ley 1421 de 1993	<i>"Por el cual se dicta el Régimen Especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá"</i>	x	
	Ley 2116 de 2021	<i>Por medio de la cual se modifica el Decreto Ley 1421 de 1993, referente al Estatuto Orgánico de Bogotá</i>	x	
	Decreto 227 de 2024	Por medio del cual se reglamentan los artículos 3 y 4 de la Ley 2116 de 2021 referente al Consejo Distrital de Gobierno para Asuntos Locales y al Gabinete Local y se dictan otras disposiciones	x	
	Decreto Distrital 768 de 2019	<i>"Por el cual se dictan normas en relación con la organización y el funcionamiento de las localidades de Bogotá, D.C."</i>	x	
	Decreto Distrital 411 de 2016	<i>Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno</i>	x	
	Decreto 099 de 2019	<i>Por medio del cual se modifica el Decreto Distrital No. 411 de 2016 "Por medio de cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno", y se dictan otras disposiciones</i>	x	

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	OBJETO	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES	
			Si	No
	Decreto 051 de 2023	Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno y se dictan otras disposiciones	x	
	Decreto 169 de 2023	Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno y se dictan otras disposiciones	x	
PLANTA DE PERSONAL	Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, con la actualización de las plantas globales de empleo	x	
POLICIVO	Ley 1801 de 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	x	
	Decreto 0768 de 2025	Por medio del cual se adiciona el capítulo XVIII al Título 8, a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1070 de 2015, "Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa", para reglamentar parcialmente la Ley 1801 de 2016, Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana	x	
	Acuerdo 735 de 2019	Por el cual se dictan normas sobre competencias y atribuciones de las Autoridades Distritales de Policía, se modifican los Acuerdos Distritales 79 de 2003, 257 de 2006, 637 de 2016, y se dictan otras disposiciones	x	

Fuente: Elaboración propia. 2025

Así mismo, se identifican las siguientes normas que inciden directamente en el marco general de competencias a cargo de las alcaldías y alcaldes locales, que resultan relevantes en el proceso de diseño de la estructura uniforme:

Tabla 9 Marco Normativo

NORMATIVA	OBJETO
Ley 84 de 1989	Por la cual se adopta el Estatuto Nacional de Protección de los Animales y se crean unas contravenciones y se regula lo referente a su procedimiento y competencia
D.L. 1421 de 1993	Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá.
Ley 675 de 2001	Por medio de la cual se expide el régimen de propiedad horizontal.
Ley 643 de 2001	Por la cual se fija el régimen propio del monopolio rentístico de juegos de suerte y azar
Acuerdo 6 de 1992	Por el cual se efectúa el reparto de competencia a que se refiere el artículo 322 de la Constitución Nacional, se adopta la organización Administrativa de las Localidades en el D.C., se reglamenta su funcionamiento y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 9 de 1997	Por medio del cual se determinan los sistemas y métodos con base en los cuales las Juntas Administradoras Locales podrán establecer el cobro de derechos por concepto de uso del espacio público para la realización de actos culturales deportivos, recreacionales o de mercados temporales y se modifica y adiciona el artículo 120 del Acuerdo 18 de 1989 (código de Policía de Santa Fe de Bogotá).
Acuerdo 33 de 2001	Por medio del cual se establece el Consejo Distrital de Juventud, los Consejos Locales de Juventud y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 135 de 2004	Por el cual se establecen los instrumentos para la formulación de los planes integrales.
Acuerdo 137 de 2004	Por medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica el Acuerdo 022 de 1999.
Acuerdo 143 de 2005	Por el cual se dictan unas disposiciones en materia de prevención, control y tratamiento del síndrome de inmunodeficiencia humana VIH y del Sida en Bogotá, D.C.
Acuerdo 152 de 2005	Por el cual se modifica el Acuerdo 12 de 1998 y se adoptan medidas para la atención integral a víctimas de violencia intrafamiliar y violencia y explotación sexual.
Acuerdo 154 de 2005	Por el cual se declara actividad de interés cultural los "mercados de las pulgas", que se realizan en Bogotá.
Acuerdo 171 de 2005	Por medio del cual se establece el Catálogo de la Actividad Pública Inmobiliaria Distrital - CAPID- y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 212 de 2006	Por el cual se crea el Sistema Distrital para la Recepción y Entrega de Documentos de Identidad Extraviados.
Acuerdo 240 de 2006	Por medio del cual se promueve la creación de la Junta Local de Veeduría en el D.C. para verificar la calidad y accesibilidad de la educación en los planteles públicos y privados, se deroga el Acuerdo 23 de 1996 y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 257 de 2006	Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones.
Acuerdo 267 de 2006	Por el cual se establecen mecanismos de seguimiento a los programas de prevención, control y mitigación de los impactos ambientales en Bogotá D.C.
Acuerdo 330 de 2008	Por el cual se declara el Día del Espacio Público y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 321 de 2008	Por el cual se establecen las Juntas Zonales de Seguridad y Convivencia Ciudadana y se dictan otras disposiciones.

NORMATIVA	OBJETO
Acuerdo 341 de 2008	Por el cual se adiciona el Acuerdo No. 30 de 2001 y se establece la realización de un simulacro de actuación en caso de un evento de calamidad pública de gran magnitud con la participación de todos los habitantes de la ciudad.
Acuerdo 376 de 2009	Mediante el cual se establecen lineamientos para la política pública distrital para la prevención del consumo de tabaco alcohol y otras sustancias psicoactivas en niños, niñas y adolescentes en Bogotá, D.C.
Acuerdo 421 de 2009	Por medio del cual se reglamenta el Sistema Integral de Protección a las Mujeres Víctimas de Violencia en espacio público y privado. Este acuerdo, en el que participarán las Secretarías Distritales de: Integración Social, Salud, Desarrollo Económico y Gobierno, contiene las siguientes disposiciones.
Acuerdo 546 de 2013	Por el cual se transforma el Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias - SDPAE-, en el Sistema Distrital de Gestión de Riesgo y Cambio Climático-SDGR-CC, se actualizan sus instancias, se crea el Fondo Distrital para la Gestión de Riesgo y Cambio Climático "FONDIGER" y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 603 de 2015	Por medio del cual se ordenan los lineamientos de ayudas técnicas para personas con discapacidad en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 608 de 2015	Por el cual se deroga el Acuerdo 284 de 2007 y se dictan normas para crear el consejo distrital y los consejos locales de sabios y sabias en Bogotá D.C.
Acuerdo 645 de 2016	Por el cual se adopta El Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 "Bogotá Mejor Para Todos"
Decreto 854 de 2001	Por el cual se delegan funciones del Alcalde Mayor y se precisan atribuciones propias de algunos empleados de la Administración Distrital.
Decreto 190 de 2004	Por medio del cual se compilan las disposiciones contenidas en los Decretos Distritales 619 de 2000 y 469 de 2003 (POT)
Decreto 38 de 2007	Por medio del cual se asigna a los alcaldes locales la función de ordenar la desocupación y demolición de inmuebles ubicados en zonas de alto riesgo y se dicta otras disposiciones
Decreto 126 de 2007	Por el cual se crea y reglamenta la Mesa Interinstitucional para el manejo y control de los servicios de alto impacto referidos a la prostitución y actividades afines en el Distrito Capital
Decreto 340 de 2007	Por medio del cual se reglamentan los Consejos Locales de Gobierno, y se dictan otras disposiciones
Decreto 386 de 2008	Por el cual se adoptan medidas para recuperar, proteger y preservar los humedales, sus zonas de ronda hidráulica y de manejo y preservación ambiental, del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones
Decreto 335 de 2009	Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 187 de 2002, se derogan los Decretos Distritales 400 de 2001 y 188 de 2002 y se establecen algunas disposiciones frente a los usos de alto impacto referidos a prostitución y actividades afines.
Decreto 101 de 2010	Por medio del cual se fortalece institucionalmente a las Alcaldías Locales, se fortalece el esquema de gestión territorial de las entidades distritales en las localidades se desarrollan instrumentos para una mejor gestión administrativa y se determinan otras disposiciones.
Decreto 153 de 2010	Por medio del cual se aclara el Decreto Distrital 101 del 11 de marzo de 2010, "Por medio del cual se fortalece institucionalmente a las Alcaldías Locales, se fortalece el esquema

NORMATIVA	OBJETO
	de gestión territorial de las entidades distritales en las localidades, se desarrollan instrumentos para una mejor gestión administrativa y se determinan otras disposiciones"
Decreto 531 de 2010	Por el cual se reglamenta la silvicultura urbana, zonas verdes y la jardinería en Bogotá y se definen las responsabilidades de las Entidades Distritales en relación con el tema y se dictan otras disposiciones.
Decreto 575 de 2011	Por medio del cual se reglamenta la organización y conformación de las Comisiones Ambientales Locales
Decreto 687 de 2011	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 33 de 2001, se derogan los Decretos 115 de 2005 y 352 de 2005 y se dictan otras disposiciones
Decreto 599 de 2013	Por el cual se establecen los requisitos para el registro, la evaluación y la expedición de la autorización para la realización de las actividades de aglomeración de público en el Distrito Capital, a través del Sistema Único de Gestión para el Registro, Evaluación y Autorización de Actividades de Aglomeración de Público en el Distrito Capital –SUGA y se dictan otras disposiciones
Decreto 172 de 2014	Por el cual se reglamenta el Acuerdo 546 de 2013, se organizan las instancias de coordinación y orientación del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático SDGR-CC y se definen lineamientos para su funcionamiento
Decreto 173 de 2014	Por medio del cual se dictan disposiciones en relación con el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER, su naturaleza, funciones, órganos de dirección y administración
Decreto 527 de 2014	Por medio del cual se crean las instancias de coordinación del Sector Administrativo Mujeres, se determina la participación de la Secretaría Distrital de la Mujer en las instancias de coordinación existentes en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones
Decreto 411 de 2016	Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno
Resolución 146 de 2008	Por medio de la cual se adopta el Manual de Procesos y Procedimientos de la Secretaría Distrital de Gobierno, D.C.
Resolución 959 de 2016	Manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de planta de la Secretaría Distrital de Gobierno
Ley 769 de 2002	Por la cual se expide el código nacional de tránsito terrestre y se dictan otras disposiciones
Ley 1801 de 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana
Ley 2492 de 2025	<i>Por medio de la cual se establece el cambio de denominación de los "Inspectores de Policía" por "Inspectores de Convivencia y Paz" y se ordenan otros lineamientos que contribuyan a la convivencia y a la paz nacional y se dictan otras disposiciones</i>
Acuerdo 79 de 2003	Por el cual se expide el Código de Policía de Bogotá D.C.
Acuerdo 121 de 2004	Por el cual se establece el Festival de la Chicha, la Vida y la Dicha de la Perseverancia como evento de interés cultural de Bogotá D.C.
Acuerdo 269 de 2006	Por medio del cual se establecen medidas para la información de la actividad urbanística e inmobiliaria en el Distrito Capital y son dictadas otras disposiciones.

NORMATIVA	OBJETO
Acuerdo 335 de 2008	Por el cual se establece el inventario de los aparcaderos vinculados a un uso.
Acuerdo 390 de 2009	Por medio del cual se establece el Registro Público Local de Obras de Carácter Público y Privado en Bogotá, D.C.
Decreto 657 de 2011	Por el cual se adopta la Política Pública Distrital de Convivencia y Seguridad Ciudadana y se armonizan los procedimientos y mecanismos para la formulación, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes integrales de convivencia y seguridad ciudadana –PICS- del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones
Decreto 714 de 1996	Por el cual se compilan el Acuerdo 24 de 1995 y Acuerdo 20 de 1996 que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital
Decreto 143 de 2000	Por el cual se deroga el Decreto 365 de 1998 y se establece el procedimiento para el pago de pasivos exigibles en los Fondos de Desarrollo Local
Decreto distrital 443 de 2003 artículo 2	Por el cual se crea el Sistema Distrital de Educación Laboral -Politécnicos Comunitarios- y se asigna una función
Decreto distrital 372 de 2010	Por el cual se reglamenta el proceso presupuestal de los Fondos de Desarrollo Local – F.D.L.
Acuerdo 12 de 1994	Por el cual se establece el Estatuto de Planeación del Distrito Capital y se reglamenta la Formulación, la Aprobación, la Ejecución y la Evaluación del Plan de Desarrollo Económico y Social y de Obras Públicas del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, y se dictan otras disposiciones complementarias.
Acuerdo 13 de 2000	Por el cual se reglamenta la participación ciudadana en la elaboración aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control del Plan de Desarrollo Económico y Social para las diferentes Localidades que conforman el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 131 de 2004	Por el cual se establecen informes de rendición de cuentas de la gestión contractual y administrativa a cargo del Distrito, sus Localidades y Entidades Descentralizadas, y se dictan otras disposiciones.
Decreto distrital 739 de 1998	Por el cual se fijan los procedimientos para la elaboración, aprobación, ejecución y seguimiento de los Planes de Desarrollo Local, y se establecen mecanismos y espacios permanentes para la participación de la ciudadanía en los procesos económicos, sociales, culturales y políticos de la vida local.
Decreto 217 de 2017	Define y actualiza la metodología para establecer las tarifas para el estacionamiento fuera de vía en el Distrito Capital y fija la tarifa máxima para los aparcaderos y/o estacionamientos en el Distrito Capital.
Decreto 079 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 657 de 2011, en lo atinente con la reglamentación del Consejo Distrital de Seguridad y Convivencia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 480 de 2018	"Por medio del cual se modifica, adiciona y reglamenta el Decreto Distrital 627 de 2007 "Por el cual se reforma el Sistema Distrital de Cultura y se establece el Sistema Distrital de Arte, Cultura y Patrimonio y se dictan otras disposiciones"
Decreto 199 de 2019	Por medio del cual se reglamentan los Consejos Locales de Gobierno, y se dictan otras disposiciones

NORMATIVA	OBJETO
Acuerdo 735 de 2019	Por el cual se dictan normas sobre competencias y atribuciones de las Autoridades Distritales de Policía, se modifican los Acuerdos Distritales 79 de 2003, 257 de 2006, 637 de 2016, y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 740 de 2019	Por el cual se dictan normas en relación con la organización y el funcionamiento de las localidades de Bogotá, D.C.
Decreto 768 de 17 de diciembre de 2019	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 740 de 2019 y se dictan otras disposiciones
Decreto 374 de 2019	Por medio del cual se efectúa una delegación
Decreto 168 de 7 de mayo de 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto Distrital 768 de 2019 "Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 740 de 2019 y se dictan otras disposiciones".
Ley 2116 de 2021	Por medio de la cual se modifica el Decreto Ley 1421 de 1993, referente al Estatuto Orgánico de Bogotá
Decreto 227 de 2024	Por medio del cual se reglamentan los artículos 3 y 4 de la Ley 2116 de 2021 referente al Consejo Distrital de Gobierno para Asuntos Locales y al Gabinete Local y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Si bien el presente documento no pretende realizar el compendio detallado de las normas aplicables a toda la gestión de la Secretaría, las siguientes desarrollan específicas materias y competencias misionales, relevantes en el proceso de ajuste de la planta de personal, pues implican contar con personal asociado para su gestión:

3.2.3. Funciones/competencias alcaidesas y alcaides locales de Bogotá - Disposiciones legales vigentes.

La figura de la alcaidesa y alcaide local, surge desde la descentralización administrativa y de la autonomía territorial consagrada en la Constitución Política de 1991, de conformidad con el artículo 287, Bogotá tiene un régimen especial desarrollado mediante el Decreto Ley 1421 de 1993 (modificado en alguno de sus apartes por la Ley 2116 de 2021), que constituye el marco jurídico fundamental para la organización política y administrativa del Distrito Capital de Bogotá.

En este sentido las alcaidesas y alcaides locales son autoridades político-administrativas que actúan como agentes del Alcalde Mayor en sus respectivas localidades, su rol se articula con el de las Juntas Administradoras Locales (JAL), de manera que la gestión distrital pueda materializarse de forma más cercana a los ciudadanos y con mayor eficacia en la atención de los asuntos locales.

La regulación de su actuar se estructura en torno a dos conceptos jurídicos distintos pero complementarios: competencia y función, sin embargo, podíamos mencionar que también podía complementarse entre sí con la funcionalidad. De conformidad con lo anterior, la competencia hace

referencia a la facultad jurídica que el ordenamiento confiere a los alcaldesas y alcaldes locales para adoptar decisiones y ejercer autoridad en determinados asuntos públicos. Está delimitada por la ley, los acuerdos distritales y los actos de delegación del Alcalde Mayor, conforme al artículo 86 del Decreto Ley 1421 de 1993, modificado por el artículo 11 de la Ley 2116 de 2021.

Por su parte, las funciones son las actividades concretas que las alcaldesas y alcaldes locales deben desarrollar en ejercicio de esas competencias, tales como mantener el orden público, ejecutar el presupuesto de la localidad, coordinar la acción administrativa en el territorio y velar por la prestación eficiente de los servicios públicos.

Así, la regulación de las alcaldes y alcaldes locales, no solo define qué pueden hacer (competencias), sino también cómo deben hacerlo (funciones), asegurando que su gestión responda a los principios de legalidad, eficacia, coordinación y control administrativo. De esta manera, el régimen especial del Distrito Capital busca garantizar una administración pública articulada, cercana al ciudadano y coherente con la política general del gobierno distrital.

En el estudio del Derecho Administrativo, los conceptos de función, funcionalidad y competencia constituyen categorías fundamentales para comprender el modo en que se organiza y actúa la Administración Pública. Si bien suelen emplearse indistintamente en el lenguaje común, desde la teoría jurídica presentan diferencias sustantivas que inciden directamente en la validez, eficacia y legitimidad del ejercicio del poder público.

Para ello, en el ámbito jurídico se ha discutido estos tres conceptos función, funcionalidad y competencia indicando lo siguiente:

La función: Según Santofimio Gamboa (2019), la función es “la actividad que desarrolla el Estado o sus autoridades en cumplimiento de los fines constitucionales y dentro de los límites de la legalidad” (Tratado de Derecho Administrativo. Parte General). La función tiene una connotación teleológica, es decir, orientada al cumplimiento de fines públicos.

Por su parte, Parejo Alfonso (2018) la define como “la forma específica en que se manifiesta el poder público en la realización de tareas destinadas al interés general” (Derecho Administrativo. Organización y Función Pública). Así, la función administrativa se traduce en la acción concreta del Estado para satisfacer necesidades colectivas, ya sea en la prestación de servicios, la gestión normativa o el control del orden público.

La funcionalidad, aunque menos tratada en la doctrina clásica, ha sido desarrollada por autores como Nieto (2005), quien la concibe como “la capacidad orgánica y operativa de los entes públicos para desarrollar las funciones que el ordenamiento les asigna” (Derecho Administrativo General). Es decir, la funcionalidad se refiere al grado de eficacia o adecuación entre las funciones conferidas y los medios disponibles para cumplirlas.

De manera similar, Valbuena Hernández (2017) sostiene que la funcionalidad *“implica no sólo la existencia de una función asignada, sino la posibilidad real y técnica de cumplirla adecuadamente”*. En otras palabras, la funcionalidad es la dimensión operativa o instrumental de la función pública: mide cómo y con qué medios se desarrolla la competencia conferida.

Desde la perspectiva de la gestión pública, la funcionalidad también se asocia con la capacidad institucional y el diseño organizativo que hacen posible que la función se ejerza conforme al principio de eficacia administrativa (Constitución Política, art. 209).

La competencia, en contraste, es una noción eminentemente jurídica y normativa. De acuerdo con García de Enterría y Fernández (2015), *“la competencia es la medida legal de la potestad atribuida a cada órgano administrativo; constituye el límite jurídico que define qué autoridad puede actuar, sobre qué materias y en qué territorio”* (Curso de Derecho Administrativo).

Santofimio Gamboa (2019) la entiende como *“la habilitación legal para ejercer determinadas funciones dentro de un marco material y territorial determinado”*. Y Montero (2022) complementa que la competencia es *“la capacidad jurídica para decidir y actuar válidamente en nombre del Estado”*, siendo además irrenunciable e indelegable, salvo previsión expresa de la ley.

En el ámbito de los Alcaldesas y Alcaldes locales de Bogotá, la competencia está regulada principalmente por el artículo 86 del Decreto Ley 1421 de 1993, modificado por el artículo 11 de la Ley 2116 de 2021, los cuales determinan qué atribuciones poseen, cómo las ejercen y bajo qué grado de delegación del Alcalde Mayor de Bogotá.

Desde la perspectiva doctrinal y jurídica, los tres conceptos se complementan dentro de una misma estructura administrativa:

- ✓ **La competencia** delimita quién puede actuar y sobre qué materias;
- ✓ **La función** define para qué se actúa, es decir, la finalidad pública;
- ✓ **La funcionalidad** determina cómo se actúa, considerando la capacidad institucional y técnica para cumplir con los fines estatales.

De conformidad con lo anteriormente señalado, en la regulación de las autoridades territoriales como los alcaldes locales de Bogotá, resulta más apropiado hablar de competencias, dado que el Decreto Ley 1421 de 1993, modificado por el artículo 11 del Decreto modificado por el artículo 11 de la Ley 2116 de 2021, no describe funciones de manera operativa, sino atribuciones legales que otorgan poder jurídico para ejercer autoridad y tomar decisiones.

En conclusión, las funciones son expresiones de la competencia, y la funcionalidad es la condición necesaria para que dichas funciones sean efectivas y legítimas. Comprender esta distinción fortalece

la aplicación del principio de legalidad, la distribución del poder administrativo y la gestión pública eficiente en el ámbito territorial.

Aclarado este aspecto, se relacionan de manera estructurada algunas de las funciones de los Alcaldes Locales de Bogotá, D.C., con su respectivo fundamento normativo. Las fuentes principales incluyen el Decreto-Ley 1421 de 1993, Decreto Ley 2116 de 2021, Decreto 38 de 2007, Decreto 172 de 2014, Decreto 158-2025 Acuerdo 6 de 1992, Acuerdo 79 de 2003.

A continuación, se describen las más relevantes:

Tabla 10 Funciones Alcaldías Locales

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
1	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, las demás normas nacionales aplicables, los acuerdos distritales y locales y las decisiones de las autoridades distritales.
2	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	2. Administrar las alcaldías locales y los fondos de desarrollo local.
3	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	3. Articular y coordinar en sus respectivas localidades las políticas distritales de cada sector a través del trabajo conjunto con su gabinete local.
4	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	4. Reglamentar los respectivos acuerdos locales.
5	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	5. Cumplir las funciones que les fijen y deleguen el Concejo de Bogotá, el Alcalde Mayor, las Juntas Administradoras y otras autoridades distritales.
6	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	6. Coordinar la acción administrativa del Distrito en la localidad.
7	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	7. Velar por la tranquilidad y seguridad ciudadanas; Conforme a las disposiciones vigentes, contribuir a la conservación del orden público en su localidad y con la ayuda de las autoridades nacionales y distritales, restablecerlo cuando fuere turbado.
8	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	8. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes sobre desarrollo urbano, uso del suelo y reforma urbana. De acuerdo con esas mismas normas expedir o negar los permisos de funcionamiento que soliciten los particulares. Sus decisiones en esta materia serán apelables ante el jefe del departamento distrital de planeación, o quien haga sus veces.

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
9	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	9. Dictar los actos y ejecutar las operaciones necesarias para la protección, recuperación y conservación del espacio público, el patrimonio cultural, arquitectónico e histórico, los monumentos de la localidad, los recursos naturales y el ambiente, con sujeción a la ley, a las normas nacionales aplicables, y a los acuerdos distritales y locales.
10	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	10. Conocer de los procesos relacionados con violación de las normas sobre construcción de obras y urbanismo e imponer las sanciones correspondientes. El Concejo Distrital podrá señalar de manera general los casos en que son apelables las decisiones que se dicten con base en esta atribución y, ante quién.
11	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	11. Expedir los permisos de demolición en los casos de inmuebles que amenazan ruina, previo concepto favorable de la entidad distrital de planeación.
12	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	12. Vigilar y controlar la prestación de servicios, la construcción de obras y el ejercicio de funciones públicas por parte de las autoridades distritales o de personas particulares.
13	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	13. Coordinar la participación ciudadana en la localidad y de la articulación entre los procesos de participación ciudadana y la toma de decisiones del gobierno distrital.
14	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	14. Ejecutar las políticas de presupuestos participativos dictadas por la Secretaría Distrital de Gobierno y establecer las disposiciones que aseguren la realización de las actividades necesarias para la efectiva participación de la sociedad civil en el proceso de programación del presupuesto local, el cual se deberá desarrollar en armonía con el plan de desarrollo distrital y el de las localidades, en plena concordancia con la Ley 1757 de 2015 y las demás disposiciones legales aplicables.
15	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	15. Planificar, contratar y ordenar los gastos e inversiones públicas relacionadas con el desarrollo de procesos de participación ciudadana en la localidad en el marco de la normatividad vigente aplicable, guardando concordancia con los criterios de: i) representatividad poblacional; ii) diversidad y tolerancia; iii) transparencia; iv) sostenibilidad en el tiempo, v) eficiencia y eficacia; entendida como la posibilidad de que las decisiones que se tomen en función de los espacios de participación ciudadana se conviertan en decisiones del gobierno distrital.
16	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	16. Hacer seguimiento, junto a las demás autoridades competentes, a la prestación de servicios, la construcción de obras y el ejercicio de funciones públicas por parte de las autoridades distritales, o de personas particulares.

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
17	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	17. Desarrollar acciones que promuevan los derechos de las mujeres, desde los enfoques de género, de derechos, diferencial y territorial.
18	Art 86 Decreto Ley 1421 de 1993. Modificado por el Art. 11 Ley 2116 de 2021	18. Implementar modelos de gestión que permitan atender de manera oportuna la justicia policiva en su territorio. Así mismo, desarrollar las distintas acciones tendientes a implementar en su localidad las políticas públicas en materia de protección, restauración, educación y prevención de que habla el artículo 8o de la Ley 1801 de 2016 o la norma que la sustituya.
19	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	1. Dirigir la acción administrativa de la correspondiente Alcaldía Local y asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo;
20	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	2. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la Ley, los Decretos Nacionales, los Decretos y Resoluciones del Gobierno Distrital, los Acuerdo del Concejo y las Resoluciones de la respectiva J.A.L.;
21	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	3. Velar por la pronta, cumplida y cabal ejecución de los planes, programas y proyectos del orden distrital que deben realizarse en el territorio de su localidad.
22	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	4. Coordinar dentro del grado de delegación que le otorgue el Alcalde Mayor del Distrito Capital, la planeación y ejecución de programas que adelanten en su localidad las Secretarías del Despacho, los Departamentos Administrativos y Entidades Descentralizadas del orden Distrital, así como velar por el correcto funcionamiento de los servicios distritales.
23	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	5. Velar porqué los funcionarios bajo su dependencia cumplan las funciones que les hayan sido asignadas y respeten el régimen disciplinario, e imponer las sanciones a que hubiere lugar o solicitar su aplicación a las autoridades competente, en caso de que el infractor no esté sometido directamente a su autoridad jerárquica;
24	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	6. Conocer de las quejas y reclamos que cualquier persona formule contra los funcionarios adscritos a la Alcaldía Local y comunicar a los respectivos superiores jerárquicos las irregularidades cometidas por el personal en comisión de servicio;
25	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	7. Coordinar con las autoridades de policía en el territorio de su jurisdicción las medidas encaminadas a garantizar la tranquilidad, la salubridad, la moralidad y la seguridad públicas;
26	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	8. Velar por una pronta y cumplida administración de justicia en aquellos asuntos de competencia de los funcionarios de policía adscritos a su Despacho y auxiliar a las autoridades judiciales en la ejecución de sus providencias;

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
27	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	9. Ejercer ocasionalmente funciones de policía judicial, en caso de urgencias o cuando por cualquier circunstancia no intervengan inmediatamente la policía judicial o el funcionario de instrucciones competente;
28	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	10. Conceder los permisos, autorizaciones y licencias de funcionamiento que sean de su competencia y vigilar el oportuno cumplimiento de las obligaciones tributarias atinentes a los impuestos, tasas y contribuciones del Orden Distrital;
29	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	11. Vigilar el funcionamiento de los establecimientos de comercio y prevenir hechos contrarios al orden público;
30	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	12. Conocer en primera instancia de los procesos de restitución de bienes de uso público o de propiedad de entidades de derecho público;
31	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	13. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes sobre desarrollo urbano, uso del suelo y reforma urbana;
32	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	14. Vigilar y controlar la presentación de servicios, la construcción de obras y el ejercicio de funciones públicas por parte de autoridades estatales o personas privadas;
33	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	15. Vigilar el cumplimiento del deber legal de inscripción de médicos, odontólogos y demás profesionales de la salud, dirigir las campañas sanitarias de orden preventivo y curativo que se realicen en el territorio de su jurisdicción e informar a las autoridades competentes de las irregularidades, emergencias o necesidades relacionadas con la salubridad pública de su localidad;
34	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	16. Presentar a la consideración del Alcalde Mayor, los planes, programas y proyectos que hayan sido aprobados por la respectiva Junta Local y deban incorporarse al Plan de Desarrollo del Distrito Capital, previa aprobación del Departamento de Planeación Distrital y del Concejo Distrital;
35	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	17. Presentar a la consideración de la correspondiente J.A.L, los proyectos de planes y programas de desarrollo local que deban ser aprobadas por dicha Corporación, sin perjuicio de las modificaciones e iniciativas que quieran introducir y proponer los ediles de la respectiva localidad;
36	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	18. Presentar a la consideración de la respectiva J.A.L, los proyectos de inversión que considere prioritarios para el desarrollo de la localidad;
37	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	19. Adelantar acciones encaminadas a fomentar la participación de las comunidades en los procesos de planificación, presupuestación,

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
		gestión, evaluación y control de los asuntos locales y en la prestación de los servicios a cargo de la localidad;
38	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	20. Mensualmente, rendir informes y balances periódicos al Alcalde Mayor, a la Secretaría de Gobierno y a la Junta Administradora Local sobre la ejecución de los planes de desarrollo distrital y local, así como, de las inversiones que se realicen en su jurisdicción;
39	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	21. Controlar el cumplimiento de las normas distritales y nacionales en los procesos de urbanización de terrenos y de construcciones, reforma o modificación de edificaciones, denunciando ante las autoridades competentes a los infractores o sancionándolos según su competencia;
40	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	22. Promover actividades encaminadas a mejorar el ornato de la localidad;
41	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	23. Diseñar conjuntamente con la comunidad y proponer ante las autoridades competentes, la adopción del Plan Local de Prevención y Atención de Emergencias y Desastres del Plan Local de Gestión Ambiental;
42	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	24. Fomentar la Constitución de organizaciones cívicas y comunitarias y vincularlas al desarrollo de la localidad, con la previa aprobación de la Junta Local;
43	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	25. Adoptar medidas, tendientes a la preservación, recuperación, defensa, difusión y desarrollo del patrimonio histórico y cultural de la localidad y a la democratización de la cultura;
44	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	26. Actuar como representante legal y ordenador de gastos del Fondo de Desarrollo Local;
45	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	27. Estimular la articulación de las acciones tanto del sector privado como del Gobierno, para la financiación conjunta de proyectos de ámbito e interés local a través de la integración de recursos presupuestales;
46	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	28. Sancionar y promulgar las resoluciones que hubiere aprobado la J.A.L y objetar las que considere inconvenientes o contrarias al ordenamiento jurídico;
47	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	29. Remitir copia de todas sus actuaciones y providencias al Alcalde Mayor dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al de su expedición;
48	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	30. Las demás que le señale el ordenamiento jurídico y las que le sean delegadas por el Alcalde Mayor, los Secretarios del Despacho, los Directores del Departamento Administrativo, los Gerentes o Directores de entidades descentralizadas y el Concejo Distrital;

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
50	Parágrafo 2, Artículo 7-Acuerdo 6 de 1992	31. Velar por la tranquilidad y seguridad ciudadana, proteger la vida, honra y bienes de las personas y hacer respetar sus derechos, garantías y libertades. Conforme a las disposiciones vigentes, conservar el orden público en su localidad, y con la ayuda de las autoridades nacionales y distritales restablecerlo cuando fuere turbado.
51	Artículo 2. Decreto 38 de 2007	Asígnese a los Alcaldes Locales la función de ordenar la desocupación y demolición de las edificaciones ubicadas en sitios declarados por la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias de alto riesgo no mitigable, dentro de la jurisdicción de sus respectivas localidades, en el evento en que sus ocupantes se rehúsen a abandonar la zona, de conformidad con el inciso 3 del artículo 56 de la Ley 9ª de 1989.
52	Artículo 2. Decreto 38 de 2007	Asígnese a los Alcaldes Locales la función de ordenar la ejecución de la demolición de las edificaciones ubicadas en sitios declarados por la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias de alto riesgo no mitigable, una vez ordenadas la desocupación y demolición de las mismas, conforme al artículo 1 de este Decreto. (...)
53	Artículo 25.1-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 1. Adoptar y ejecutar estrategias y acciones para la gestión de riesgos y cambio climático en su localidad en concordancia con las políticas distritales para la gestión de riesgos y el cambio climático.
54	Artículo 25.2-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 2. Coordinar y hacer seguimiento a la ejecución del Plan Local de Gestión de Riesgos y los demás instrumentos de gestión de qué trata el presente Decreto, con el apoyo del Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.
55	Artículo 25.3-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 3. Formular los proyectos de inversión del Plan Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático con la asesoría del

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
		IDIGER y la orientación del Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.
56	Artículo 25.4-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 4. Adelantar las actividades administrativas y operativas para el manejo de las situaciones de emergencia, calamidad y desastres definidas para el nivel local en la Estrategia Distrital de Respuesta, con el apoyo y orientación del Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.
57	Artículo 25.5-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 5. Elaborar el informe anual de indicadores de gestión de riesgos de la localidad.
58	Artículo 25.6-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 6. Garantizar las condiciones de funcionamiento del respectivo Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.
59	Artículo 25.7-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 7. Ordenar las acciones policivas para el control de la ocupación ilegal en zonas de alto riesgo con el fin de evitar el incremento de familias en riesgo en el Distrito Capital.
60	Artículo 25.8-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 8. Ordenar la desocupación y demolición de las edificaciones ubicadas en sitios declarados como de alto riesgo, dentro de la jurisdicción de sus respectivas localidades en el evento en que sus ocupantes se rehúsen a abandonar la zona, de conformidad con el inciso 4° del artículo 56 de la Ley 9a de 1989.

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
61	Artículo 25.9-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 9. Gestionar y apoyar los espacios de participación social, sectorial y comunitaria frente a la gestión de riesgos y cambio climático en la localidad.
62	Artículo 25.10-Decreto 172 de 2014	Funciones de los Alcaldes Locales en relación con la gestión de riesgos y cambio climático. Los Alcaldes Locales en el marco de sus competencias cumplirán las siguientes funciones para implementación y gestión del Sistema Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático: 10. Elaborar y gestionar el componente de gestión de riesgos y cambio climático en el Plan de Desarrollo Local.
63	Resolución 959 de 2016, artículo 1	Propósito principal. Liderar el cumplimiento de los objetivos de la Administración Distrital a nivel local, a través de la promoción de la convivencia pacífica y el fortalecimiento de la gestión local propiciando condiciones para la gobernabilidad democrática
64	Resolución 959 de 2016, artículo 1	8. Liderar el estudio y registro de la personería jurídica de las juntas de acción comunal, juntas de vivienda comunitaria y asociaciones comunales de juntas domiciliadas en la localidad y demás formas sociales que competa conforme a la ley.
65	Resolución 959 de 2016, artículo 1	10. Liderar la recopilación y análisis de la información requerida por las demás dependencias de la Secretaría de Gobierno y demás entidades distritales, asociada a los asuntos locales, económicos, sociales, de gestión pública, planeación, participación y desarrollo local y demás temas que se consideren de competencia local, conforme a los procedimientos establecidos.
66	Resolución 959 de 2016, artículo 1	11. Coordinar el registro y actualización de la información de la dependencia en los sistemas de información que dan cuenta su gestión conforme a los procedimientos establecidos.
67	Resolución 959 de 2016, artículo 1	12. Liderar los procesos administrativos de competencia de la alcaldía conforme a los lineamientos, procesos y procedimientos definidos por las demás dependencias de la Secretaría.
68	Resolución 959 de 2016, artículo 1	13. Liderar el proceso de difusión de la información relacionada con la gestión local conforme a los lineamientos, procesos y procedimientos definidos por la Secretaría.
69	Acuerdo 79 de 2003, artículo 40.Modificado por el Art.2 Acuerdo distrital 572 de 2024	1. Adoptar las medidas de prevención y protección necesarias, de acuerdo con las políticas sobre la materia que determinen las autoridades distritales en cooperación con autoridades nacionales, organizaciones no gubernamentales y organizaciones sociales, para

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
		impedir que los menores de edad sean víctimas de abuso y explotación sexual y de otras formas de explotación
70	Acuerdo 79 de 2003, artículo 40.Modificado por el Art.2 Acuerdo distrital 572 de 2024	2. Realizar programas de inclusión y promoción personal, social y cultural para los menores de edad, que se encuentren en situación de abuso o explotación sexual y de otras formas de explotación
71	Acuerdo 79 de 2003, artículo 40.Modificado por el Art.2 Acuerdo distrital 572 de 2024	3. Reportar los establecimientos y las situaciones en los cuales se encuentren niños y niñas en situación de explotación.
72	Acuerdo 79 de 2003, artículo 40.Modificado por el Art.2 Acuerdo distrital 572 de 2024	4. Garantizar la prevalencia y salvaguarda de los derechos de los niños y las niñas para el acceso, permanencia y disfrute de los espacios públicos urbanos, en condiciones de tranquilidad y seguridad.
73	Acuerdo 79 de 2003, artículo 40.5.Modificado por el Art.2 Acuerdo distrital 572 de 2024. Modificado por el Art. 4. Acuerdo Distrital 382 de 2009.y Adicionado por el Art.3, Acuerdo Distrital 209 de 2006	5.Realizar de manera permanente inspecciones a toda clase de establecimientos públicos o abiertos al público, con el fin de prevenir e impedir que los menores de 14 años ingresen a los lugares descritos en el numeral 13 del artículo 38.
74	Acuerdo 79 de 2003, artículo 40.6.Modificado por el Art.2 Acuerdo distrital 572 de 2024. Modificado por el Art. 3. Acuerdo Distrital 570 de 2014.y Adicionado por el Art.3, Acuerdo Distrital 209 de 2006	6. Realizar, de manera permanente inspecciones a toda clase de establecimientos públicos o abiertos al público, con el fin de prevenir e impedir que los menores de 18 años porten, consuman o adquieran bebidas y/o alimentos que afecten la salud de los menores.
75	Acuerdo 79 de 2003, artículo 40.7.Modificado por el Art.2 Acuerdo distrital 572 de 2014. Adicionado por el Art.2, Acuerdo Distrital 572 de 2014	7.Emitir la Alerta "ADMENOR" en forma inmediata una vez conocida la noticia sobre la desaparición.
76	Resolución 959 de 2016, artículo 1	5. Liderar el desarrollo de las acciones de policía de las autoridades locales que operan bajo la orientación y control administrativo de la Secretaría Distrital de Gobierno como entidad competente, conforme a la normatividad legal vigente.
77	Resolución 959 de 2016, artículo 1	7. Liderar las acciones para el cobro persuasivo de las sanciones económicas derivadas de la acción policiva de las autoridades a cargo de la Secretaría Distrital de Gobierno y reportar la información a la Secretaría Distrital de Hacienda, conforme a los procedimientos establecidos.

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDESA Y ALCALDE LOCAL DE BOGOTÁ
78	Decreto distrital 372 de 2010, artículo 12. Derogado por el Decreto 158-2025	Art.14. Elaboración y Presentación del Anteproyecto de Presupuesto. Corresponde a cada alcalde local elaborar el Anteproyecto de Presupuesto del FDL conforme a los lineamientos y directrices impartidas por la Secretaría Distrital de Hacienda, con base en el Plan de Desarrollo Local y tomando como límite la cuota de asignación comunicada.
79	Decreto distrital 372 de 2010, artículo 12. Derogado por el Decreto 158-2025	Art.20. - Decreto de Liquidación del Presupuesto. Corresponde al alcalde local expedir el Decreto de Liquidación del Presupuesto del respectivo FDL a nivel de programas y proyectos, de conformidad con el plan de cuentas presupuestal
80	Resolución 959 de 2016, artículo 1	4. Formular, ejecutar y hacer seguimiento de los proyectos de inversión con cargo a los recursos de los fondos de desarrollo local, cuando la delegación de la facultad de ejecución del gasto recaiga en su autoridad, conforme a los lineamientos distritales establecidos.
81	Resolución 959 de 2016, artículo 1	3. Coordinar la ejecución en el territorio de los planes, programas y proyectos de las entidades y organismos distritales que en él intervienen, como complemento al Plan de Desarrollo Local y la priorización de la territorialización de la inversión pública definida para cada Localidad.
82	Resolución 959 de 2016, artículo 1	1. Formular el Plan de Desarrollo Local en el marco de las orientaciones distritales en la materia y a través de los ejercicios de participación ciudadana que se definan para el caso.
83	Resolución 959 de 2016, artículo 1	2. Promover la organización social y estimular la participación ciudadana en los procesos de gestión pública local y su incorporación y racionalización dentro del Sistema Distrital de Participación, de conformidad con los lineamientos establecidos.
84	Decreto 374 de 2019	Artículo 1. Delegar en los alcaldes locales la facultad para contratar, ordenar los gastos y pagos con cargo al presupuesto de los Fondos de Desarrollo Local, de conformidad con las disposiciones que regulan las inversiones y gastos con cargo a tales Fondos.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Las competencias de las alcaldías locales se desarrollan normativamente conforme a las atribuciones otorgadas principalmente por el siguiente marco normativo, sin dejar de lado las demás asignadas por delegación.

Tabla 11 Competencias por asignación normativa

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDÍAS LOCALES DE BOGOTÁ
1	Art 5 Decreto Ley 1421 de 1993.	ARTÍCULO 5. Autoridades. El gobierno y la administración del Distrito Capital están a cargo de: 1. El Concejo Distrital. 2. El alcalde mayor. 3. Las juntas administradoras locales. 4. Los alcaldes y demás autoridades locales
2	Art. 2 Ley 2116 de 2021	ARTÍCULO 2.- Ejercicio de Competencias. Las competencias otorgadas a los Alcaldes Locales del Distrito Capital tienen como finalidad promover el desarrollo integral de la Ciudad y sus localidades, y facilitar la participación efectiva de la comunidad en la gestión de los asuntos locales.
3	Art. 7 Ley 2116 de 2021	ARTÍCULO 7.- Funciones de la Alcaldía Local. Son funciones de la Alcaldía Local: A. Misionales. 1. Promover la organización social y estimular la participación de los ciudadanos y organizaciones en los procesos de gestión pública local. 2. Promover la convivencia pacífica, la aplicación de las normas de policía en lo que sea de su competencia conforme con la ley y coordinar los distintos mecanismos e instancias de resolución pacífica de conflictos, tales como mediación, conciliación, y facilitar la interlocución de todas las instancias y organismos que ejerzan funciones que impacten en la localidad. 3. Planear estratégicamente los asuntos propios relativos a sus competencias y la ejecución de los recursos de los Fondos de Desarrollo Local, en el marco de los Planes de Desarrollo Local y de los lineamientos y prioridades del Distrito Capital relativos a su localidad. 4. Contribuir a las metas del Plan Distrital de Desarrollo, en el marco de las competencias de las autoridades locales. 5. Desarrollar labores de inspección y vigilancia en materia de función policiva y de facilitador y coordinador en la gestión administrativa e institucional que permita al Inspector de Policía y al Corregidor desarrollar su responsabilidad de las labores de control en la respectiva Localidad. B. Administrativa.

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDÍAS LOCALES DE BOGOTÁ
		1. Desarrollar los procesos de gestión pública requeridos para el cumplimiento de sus funciones misionales y de las funciones de los Alcaldes Locales conforme con las normas vigentes. C. De coordinación entre niveles. 1. Adelantar los procesos de apoyo a los Alcaldes Locales en la atribución de coordinar la acción administrativa del Distrito Capital en la localidad, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Ley 1421 de 1993 y el presente Acuerdo. 2. Asegurar la articulación de la gestión local y distrital a través de la armonización de los Planes de Desarrollo Local con el Plan Distrital de Desarrollo y el Plan de Ordenamiento Territorial del Distrito Capital y las políticas públicas distritales. Parágrafo 1. Los actos administrativos de delegación o asignación de nuevas funciones a los alcaldes locales deberán estar soportados en un estudio previo de la capacidad de las alcaldías locales para asumir las funciones respectivas
4	Art. 4 Decreto 168 de 2021, por el cual se modifica el Decreto Distrital 768 de 2019	“Artículo 4. Funcionamiento. La Alcaldía Local es la responsable de formular, ejecutar y hacer seguimiento a los proyectos de inversión en el marco del Plan de Desarrollo Local con cargo a los recursos del respectivo Fondo de Desarrollo Local, a través de la elaboración y ejecución del presupuesto, la gestión de proyectos de inversión y procesos contractuales, así como la ordenación de gastos y pagos, y la administración de bienes de propiedad del Fondo.
5	Art. 3 Decreto 168 de 2021, por el cual se modifica el Decreto distrital 768 de 2019	Artículo 3-. Modifícase el artículo 12 del Decreto Distrital 768 de 17 de diciembre de 2019, el cual quedará así: “Artículo 12. Asesoría y asistencia técnica de los sectores y/o entidades distritales competentes para la formulación, ejecución y seguimiento a los proyectos de inversión local. Los proyectos de inversión local serán formulados y ejecutados por las Alcaldías Locales observando y garantizando el cumplimiento de los criterios técnicos de viabilidad establecidos por el sector, con el fin de garantizar la calidad en la entrega de obras, bienes y servicios, la coherencia con las políticas públicas y la incorporación de los distintos enfoques. Los/Las Alcaldes/as podrán solicitar asesoría y asistencia técnica específica a las entidades cabezas de sector y a las demás entidades distritales según sus competencias y misionalidad, cuando lo consideren necesario durante el proceso de formulación, actualización o ejecución de los proyectos de inversión local.

No	NORMA	COMPETENCIA/FUNCIÓN ALCALDÍAS LOCALES DE BOGOTÁ
		<i>Parágrafo transitorio: Con relación a los proyectos de inversión que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente decreto, cuenten con concepto previo y favorable emitido por los sectores y/o entidades de la Administración Distrital, las Alcaldías Locales deberán tener en cuenta las recomendaciones emitidas a través de dicho concepto.</i>

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Actualización componente jurídico de EPYCA referente a las normas que se designan y delegan atribuciones y competencias de los alcaldes Locales y alcaldías locales

Se realizó una primera actualización jurídica pertinente al componente jurídico entregado por EPYCA, se verificó la normatividad aplicable, ajustando con la normatividad vigente que regula las funciones, competencias y atribuciones de los alcaldes locales y de las alcaldías locales, así como las modificaciones introducidas por reformas recientes. Esta acción se desarrolló en archivo Excel que puede ser de consulta anexo a este informe.

3.2.4. Definición estructura administrativa Alcaldías Locales y competencias para su modificación

El artículo 6 del Acuerdo Distrital 740 de 2019 señala que: “La Alcaldía Local es una dependencia de la Secretaría Distrital de Gobierno responsable de las competencias asignadas a los Alcaldes Locales. En este sentido, se ocupa de facilitar la acción del Distrito Capital en las localidades y ejecutar las funciones delegadas por el Alcalde Mayor, o desconcentradas según las disposiciones legales, en cumplimiento de los fines del Distrito Capital.”

El Alcalde Mayor como jefe de la administración distrital, tiene la potestad de organizar y modificar la estructura administrativa del Distrito, de conformidad con el Artículo 55 del Decreto Ley 1421 de 1993, así mismo conforme al artículo 38 numeral 6 ibidem, el Alcalde Mayor puede distribuir los negocios según su naturaleza, entre las secretarías, los departamentos administrativos y las entidades descentralizadas del Distrito.

Ahora bien, el Decreto Distrital 768 de 2019 “Por medio del cual reglamenta el Acuerdo 740 de 2019 y se dictan otras disposiciones” en su artículo 2º señala que, para el desarrollo de las competencias y el ejercicio de las funciones de cada Alcaldía Local, la Secretaría Distrital de Gobierno establecerá la estructura administrativa local requerida para la adecuada prestación de sus servicios.

La Sentencia C-268 de 2022 reafirma que la autonomía de las localidades es limitada y debe armonizarse con el régimen unitario y las competencias del nivel central (Distrito Capital), por lo cual, las alcaldías locales hacen parte de la administración central, y en tal sentido es el Alcalde Mayor de Bogotá, la autoridad administrativa facultada para definirles una estructura interna.

Bajo lo anteriormente señalado, la estructura administrativa de las alcaldías locales, se define a través del desarrollo de la estructura interna de la Secretaría Distrital de Gobierno, en la competencia exclusiva del Alcalde Mayor de Bogotá, apoyado en los estudios técnicos que define la Ley, a iniciativa de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Implicaciones de la reforma legal, especialmente con la modificación que hizo la Ley 2116 de 2021 en el artículo 11.

Realizando un análisis jurídico el artículo 11 de Ley 2116 de 2021, la cual modificó el artículo 86 del Decreto Ley 1421 de 1993 frente a las atribuciones de los alcaldes locales, se identifica que este cambio, también impacta a las Alcaldías Locales en el entendido que bajo lo dispuesto en el Acuerdo 740 de 2019, la estas dependencias son responsables de apoyar el ejercicio de las competencias asignadas a los Alcaldes Locales.

Ahora bien la Ley 2116 de 2021, al ser una ley orgánica que modifica el Estatuto Orgánico Distrital, tiene mayor jerarquía que el Acuerdo distrital 740 de 2019 y se mantiene como norma marco de funciones locales, el Decreto reglamentario 768 de 2019 no se encuentra derogado por la Ley 2116 de 2021 y por tal razón cualquier aparte que contradiga esta nueva regulación legal, prevalecerá la Ley 2116 de 2021 de igual suerte tendrán las disposiciones que no sean compatibles con la ley orgánica modificada, pueden considerarse dejadas sin efecto, mientras que otras que no contravengan pueden seguir aplicándose como normativa subordinada, entendiendo que su vigencia es condicionada o subsidiaria.

De igual manera la Ley 2116 de 2021, tuvo un análisis por parte de la Corte Constitucional mediante la sentencia C-268 de 2022, la cual examinó partes relacionadas con la organización local, declarándola constitucional, lo que da un marco de constitucionalidad y de fortalecimiento institucional a nivel local.

Finalmente es importante indicar que las partes contradictorias con la ley orgánica han quedado desplazadas por la jerarquía normativa y si bien es cierto el Acuerdo y el Decreto anteriormente mencionados no han sido totalmente derogados, estos han sido objeto de revisión por su posición subordinada frente a la nueva Ley 2116 de 2021.

3.3. Análisis del Contexto Interno

La necesidad de transformación y adaptación de las Entidades Públicas está precedida por un entorno cambiante, unas condiciones sociales, tecnológicas, económicas y políticas que exigen una modernización institucional que garantice la prestación eficiente y constante de sus servicios con estándares de calidad.

El análisis de los factores del entorno que inciden directa o indirectamente en su modelo de gestión y funcionamiento es fundamental para consolidar estrategias de fortalecimiento institucional acordes al contexto de la Secretaría.

Considerar sus elementos organizacionales en relación con las características externas, y definir los factores esenciales de interacción que pueden potenciar y consolidar la organización, permitirá proponer una estructura organizacional fortalecida que procure la adaptabilidad y la eficiencia. A continuación se precisan los factores internos a considerar frente a la organización y estructura de las alcaldías locales.

3.3.1. Contexto de Ciudad

Bogotá se aproxima a la conmemoración de sus 500 años de existencia, un hito histórico que no solo invita a la reflexión sobre su pasado, sino que exige proyectar con visión estratégica el porvenir de la ciudad. Bajo el lema “construir el futuro comienza con las decisiones de hoy”, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá ha asumido el liderazgo en la formulación de un proceso de modernización institucional que busca fortalecer la capacidad del Distrito Capital para responder a los retos contemporáneos y futuros.

Este proceso se estructura en tres fases secuenciales y complementarias:

Fase 1: Análisis de los entornos e identificación de retos de ciudad.

En esta etapa, ya culminada, se desarrolló un análisis PESTEL que permitió examinar de manera integral los factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales que inciden en la dinámica distrital. Este ejercicio no solo aportó una comprensión sistémica de las condiciones internas y externas, sino que también incorporó referentes internacionales a partir del estudio de tendencias en ciudades comparables a Bogotá, enriqueciendo así la reflexión local con aprendizajes globales.

Fase 2: Revisión de la estructura general, competencias y modelo operativo.

Esta fase se orienta a evaluar la arquitectura institucional del Distrito, identificando fortalezas, vacíos y oportunidades de ajuste en materia de competencias, procesos y mecanismos de coordinación. El propósito es garantizar que la estructura organizacional responda de manera eficiente a los desafíos identificados en la fase anterior.

Fase 3: Implementación de la estrategia de modernización.

Con base en los insumos de las fases previas, se desplegará un plan de acción integral que materialice la visión de un Distrito moderno, ágil y orientado a resultados, capaz de generar valor público y fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones.

En suma, este proceso de modernización institucional no se limita a un ejercicio administrativo, sino que constituye un proyecto de transformación organizacional de largo alcance, que busca alinear a

Bogotá con las mejores prácticas internacionales en gobernanza urbana, al tiempo que responde a las particularidades sociales, culturales y territoriales de la ciudad. La conmemoración de los 500 años se convierte así en un punto de inflexión histórico, donde las decisiones adoptadas hoy definirán la capacidad del Distrito para construir un futuro más equitativo, sostenible e inclusivo.

Conclusiones Estratégicas del Análisis PESTEL:

El ejercicio de análisis de los entornos realizado por la Alcaldía Mayor de Bogotá ha permitido identificar un conjunto de desafíos estructurales y prospectivos que orientan la agenda de modernización institucional del Distrito. Estas conclusiones no se limitan a un diagnóstico coyuntural, sino que constituyen líneas de transformación estratégica que deben guiar la acción pública en el horizonte de los próximos años:

- ✓ Fortalecimiento del sistema institucional y superación de las barreras de coordinación, en el marco de la complejidad creciente en la ciudad que exige un andamiaje institucional más claro, articulado y funcional, capaz de reducir la fragmentación y garantizar la coherencia en la ejecución de políticas públicas. El rediseño de estructuras y competencias se convierte en condición necesaria para enfrentar un entorno caracterizado por la interdependencia de actores y la multiplicidad de demandas ciudadanas.
- ✓ Construcción de una Bogotá socialmente inclusiva y cohesionada, teniendo en cuenta que el futuro de la ciudad dependerá de su capacidad para adaptarse a dinámicas demográficas y sociales como el envejecimiento poblacional y la migración, asegurando que estas transformaciones se gestionen desde políticas integrales que reduzcan desigualdades y fortalezcan la cohesión social. La inclusión no puede ser un principio retórico, sino un eje transversal de la acción pública.
- ✓ La sostenibilidad ambiental como prioridad territorial de Bogotá, que requiere una transformación profunda de la gestión ambiental, orientada hacia la economía circular y la resiliencia climática. La ciudad debe asumir la sostenibilidad no como un objetivo de largo plazo, sino como una urgencia inmediata que atraviesa la planificación territorial, la movilidad, la gestión de residuos y la protección de los ecosistemas urbanos.
- ✓ Fortalecimiento económico y proyección internacional donde el desarrollo económico de la capital demanda fortalecer su tejido empresarial, dinamizar la innovación y reactivar su inserción en redes internacionales. Solo así será posible consolidar un modelo económico que genere valor público, promueva la competitividad y asegure oportunidades sostenibles para la ciudadanía.
- ✓ Transformación digital y ciudad inteligente, debido a que la construcción de una Bogotá inteligente implica cerrar brechas tecnológicas, profesionalizar el ecosistema digital y garantizar el acceso equitativo a la innovación. La digitalización no debe entenderse únicamente como un

recurso técnico, sino como un habilitador de inclusión, eficiencia institucional y participación ciudadana.

- ✓ Marco legal como instrumento de transformación que debe evolucionar hacia un sistema jurídico flexible, basado en evidencia y alineado con los principios de la gestión pública moderna. La normatividad no puede ser un obstáculo, sino una palanca que facilite la innovación institucional y la adaptación a los cambios sociales, económicos y ambientales.

En conjunto, estas conclusiones revelan que Bogotá se encuentra en un punto de inflexión histórico: la ciudad debe modernizar su institucionalidad, fortalecer su cohesión social, priorizar la sostenibilidad, dinamizar su economía, avanzar hacia la inteligencia digital y consolidar un marco legal transformador.

3.3.2. Desafíos y brechas en los Entornos Locales.

El análisis de los entornos locales realizado por la Alcaldía Mayor de Bogotá ha puesto en evidencia un conjunto de desafíos estructurales y brechas críticas que condicionan la capacidad institucional del Distrito para responder de manera eficaz a las demandas ciudadanas y a los retos de la ciudad contemporánea.

En primer lugar, se observa una alta complejidad jurídica derivada de la superposición de competencias ambientales entre autoridades nacionales, regionales y distritales. Esta fragmentación normativa genera tensiones en la gestión pública y dificulta la implementación de políticas ambientales integrales, lo que demanda un esfuerzo de armonización institucional y de clarificación de roles.

De igual manera, se identificó la necesidad de fortalecer la articulación entre las entidades de la administración pública local, con el fin de superar redundancias en trámites y procesos. La falta de coordinación no solo ralentiza la gestión, sino que también erosiona la confianza ciudadana en la capacidad del Estado para ofrecer respuestas ágiles.

En el plano territorial, el diagnóstico revela una profunda desigualdad en el acceso al espacio público. Bogotá dispone en promedio de 4,62 metros cuadrados por habitante, cifra significativamente inferior al estándar recomendado por la Organización Mundial de la Salud. Esta carencia se agrava en las localidades con mayor densidad poblacional y mayores índices de vulnerabilidad social, donde el acceso a zonas verdes y espacios públicos funcionales es aún más limitado. Esta situación plantea la urgencia por diseñar estrategias de revitalización urbana diferenciadas y focalizadas, que reconozcan las particularidades de cada territorio y promuevan la equidad espacial.

Otro aspecto crítico es la limitada autonomía del Distrito en ámbitos estratégicos como la seguridad, lo que restringe su capacidad de respuesta frente a problemáticas locales y obliga a repensar los

mecanismos de coordinación intergubernamental para garantizar mayor pertinencia y eficacia en la acción pública.

El impacto del desempleo, la informalidad y los conflictos sociales exige una respuesta preventiva, sustentada en el uso intensivo de datos y tecnologías. La construcción de un sistema de gestión basado en evidencia permitirá anticipar riesgos, focalizar intervenciones y fortalecer la resiliencia social y económica de la ciudad.

Estos desafíos muestran la necesidad de una transformación institucional profunda, que supere la fragmentación normativa, fortalezca la coordinación administrativa, reduzca las desigualdades territoriales, amplíe la autonomía decisional y aproveche las tecnologías emergentes para gestionar de manera preventiva y estratégica los problemas sociales y económicos.

3.3.2.1. Localidades vistas como Microciudades

El análisis institucional contemporáneo reconoce que las grandes metrópolis no pueden ser comprendidas ni gestionadas como unidades homogéneas, sino como sistemas complejos compuestos por múltiples territorios interdependientes (Kooiman, 2003). En este sentido, las localidades de Bogotá deben ser concebidas como microciudades que, en su conjunto, configuran la dinámica urbana de la capital. Cada una de ellas posee condiciones sociales, económicas, ambientales y geográficas singulares, que determinan tanto sus capacidades como sus limitaciones para el desarrollo.

Abordar las localidades bajo un enfoque uniforme ha demostrado ser insuficiente y, en ocasiones, contraproducente, pues desconoce la diversidad de realidades que coexisten en el territorio. La experiencia comparada en gestión urbana muestra que la falta de diferenciación en la planificación y en la provisión de servicios públicos conduce a la reproducción de desigualdades y a la ineficiencia en el uso de los recursos (Healey, 2006).

En este marco, el ejercicio de análisis PESTEL realizado por la Alcaldía Mayor constituye un avance, pero su aplicación debe trascender la mirada global de la ciudad para evitar errores del pasado, cuando se diseñaron políticas generales que no lograron responder a las particularidades locales. **La modernización institucional del Distrito requiere, por tanto, un proceso de caracterización profunda de cada localidad, que permita identificar sus diferencias estructurales y sus potencialidades específicas.**

Este enfoque diferenciado implica diseñar administraciones públicas adaptativas, capaces de responder a las condiciones propias de cada territorio. La literatura sobre gobernanza multinivel enfatiza que la subsidiariedad y la flexibilidad institucional son principios esenciales para garantizar la pertinencia y eficacia de la acción pública en contextos urbanos heterogéneos (Hooghe & Marks, 2003). Así, la gestión distrital debe avanzar hacia un modelo en el que las localidades no sean tratadas como unidades idénticas, sino como espacios con identidad propia, cuya articulación fortalece la cohesión y resiliencia de la ciudad en su conjunto.

Concebir a las localidades como microciudades es un cambio conceptual, así como una estrategia de modernización institucional que busca superar la homogeneización administrativa y promover una gobernanza más justa y sensible a las realidades territoriales.

3.3.3. Contexto y análisis de las competencias generales de las alcaldías locales.

Basados en las consideraciones y análisis del “Estudio Técnico de la Estructuración Administrativa del Distrito Capital De Bogotá” - 2023 de Alcaldía Mayor de Bogotá - Secretaría General, a continuación se trae a colación los principales hitos históricos y normativos que configuran a las alcaldías locales como piezas organizacionales del Distrito Capital.

Con el Acto Legislativo No. 1 de 1945, inició el reconocimiento de la particularidad de la ciudad capital y se designó como Distrito Especial, lo cual significó que la ciudad no tendría que acogerse a la reglamentación ordinaria que regía a los demás municipios, y por ende desarrollar su propio marco para alinear la organización y administración distrital del territorio a los objetivos nacionales, lo cuales a lo largo del tiempo, entre otros, pretendían desconcentrar la gestión pública, mejorar la provisión de bienes y servicios y fortalecer la participación ciudadana.

Con la reglamentación del Acto Legislativo No. 1 de 1945 a través de Decreto Nacional 3640 de 1954, se ordenó la anexión a la ciudad de los municipios circunvecinos (Usme, Suba, Usaquén, Bosa, Fontibón y Engativá), para para cuya administración surgió la figura del Alcalde Menor, formalizada a través del Acuerdo Distrital No. 11 de 1954. Posteriormente con el Acuerdo Distrital No. 32 de 1956, el Concejo de Bogotá ordenó dividir el territorio del Distrito Especial de Bogotá en zonas administrativas, cada una a cargo de un Alcalde Menor y facultó al Alcalde Mayor para delegar y señalar funciones a los distintos empleos de la Administración Distrital, dentro de ellos el Alcalde Menor.

En 1972 con el propósito de dividir y organizar la administración del territorio, se expidió el Decreto Distrital 0677 de 1972 con el cual se dividió el territorio en 16 circuitos denominados “Alcaldías Menores”, con sus respectivas funciones, dependientes de la Secretaría de Gobierno. En estos órganos se deberían desconcentrar los servicios de educación, obras públicas, desarrollo a la comunidad, seguridad, bienestar social y salud pública que prestaban las secretarías y departamentos administrativos y, para ello, estarían conformadas por “Inspecciones de Policía, Inspecciones Penales, Inspecciones de Obras y Ornato, Corregimientos y Divisiones especializadas” (Decreto 0677 de 1972. Art. 2°).

En este mismo año, el Concejo de Bogotá a través del Acuerdo 26 de 1972 modificó la estructura de la administración del Distrito Especial de Bogotá señalado que estaría constituida por los siguientes organismos:

(...)

El Concejo,

La Alcaldía Mayor

Las Secretarías del Despacho

Los Departamentos Administrativos

La Junta Asesora y de Contratos

La Junta de Planeación

La Junta de las Alcaldías Menores”

Así mismo se dispuso que las “Alcaldías menores”, estarían administradas por un “Alcalde menor” cuya función esencial sería el dirigir y coordinar en el territorio de competencia, los servicios distritales en las condiciones de delegación que le confiara el Alcalde Mayor, ejecutar las políticas que en materia de policía, educación, acción comunal, salud pública, bienestar social, transportes y tránsito, obras y desarrollo urbano, así como en materia de rentas de tributación, tracen el Concejo y la Alcaldía Mayor, dependiendo jerárquicamente del Secretario de Gobierno.¹²

Para cumplir con el propósito de sus funciones, el “Alcalde menor” debía reunirse quincenalmente con un delegado de cada una de las Secretarías y Departamentos Administrativos en una Junta de Coordinación Administrativa¹³ y la gestión de las “Alcaldías menores” estaría apoyada por “Unidades de Servicios” que pertenecían a las distintas secretarías y departamentos administrativos (ver Decreto Distrital 982 de 1973):

1. *Unidad de Servicios de la Policía*
2. *Unidad de Servicios de Educación*
3. *Unidad de Servicios de Acción Comunal*
4. *Unidad de Servicios de Salud Pública*
5. *Unidad de Servicios de Bienestar Social*
6. *Unidad de Servicios de Obras Públicas y Desarrollo Urbano.*
7. *Unidad de Servicios de Tránsito y Transportes*
8. *Unidad de Servicios de Recaudación*

Así, las Unidades de Servicios de la Policía que apoyaban a las “alcaldías menores” pertenecían a la Secretaría de Gobierno. Ahora bien, teniendo en cuenta que las “alcaldías menores” estaban adscritas a la Secretaría de Gobierno, el Acuerdo 26 de 1972. Art.11°creo en la se creó en esta Secretaría de Gobierno la “*Oficina de Administración y Control de Alcaldías Menores*”, sus funciones implicarían servir de canal de comunicación entre el nivel central y el descentralizado, como también ofrecer asesoría y apoyo para llevar a cabo sus funciones, sin embargo el Decreto 727 de 1973 eliminó dicha oficina y reasignó sus funciones al Comité Asesor de la Secretaría de Gobierno.

¹² Ver artículo 4 del Acuerdo Distrital No. 26 de 1972

¹³ Ver artículo 10 del Acuerdo Distrital No. 26 de 1972

El Acuerdo 7 de 1977 del Concejo de Bogotá modificó la conformación de la administración central e incluyó las entidades descentralizadas distritales (establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales y sociedades de economía mixta), así mismo atribuyó a las “alcaldías menores” bajo la Dirección de la Secretaría de Gobierno, la jefatura de policía, la preparación y desarrollo de los planes de desarrollo distritales y la función de velar por la provisión de los servicios públicos dentro de su jurisdicción. Estas funciones de las alcaldías menores se ampliaron y modificaron con lo dispuesto en el e Acuerdo 8 C.B de ese mismo año para que además de dirigir y coordinar las autoridades de policía, asumieran la responsabilidad sobre los funcionarios a su cargo, liderar campañas de promoción de salud pública, monitorear los establecimientos comerciales e industriales de su jurisdicción, entre otras (Art. 4°). Así mismo, en el artículo 10° ibidem se reiteró el papel de la Secretaría de Gobierno como organismo asesor, de coordinación y control de las alcaldías locales. En este proceso, también resulta relevante destacar la creación de la Junta de Alcaldías Menores cuyo objetivo era coordinar y priorizar los esfuerzos e iniciativas del nivel central y territorial. Esta instancia estaría conformada por el Alcalde mayor, los alcaldes menores, cuatro concejales y el Secretario de Gobierno. (Art. 19°)

En 1987, se estableció la descentralización administrativa del Distrito Especial de Bogotá, lo que suscitó la creación de las Juntas Administradoras Zonales, los alcaldes zonales y los Fondos de Desarrollo (Acuerdo 8 de 1987 del Concejo de Bogotá), bajo un marco de competencias de contratación que antes estaban en manos del Alcalde Mayor, así mismo se organizó la Administración Distrital en 8 áreas lideradas por un Secretario o Director de Departamento Administrativo:

- Secretaría de Gobierno
- Secretaría de Hacienda
- Secretaría de Obras Públicas
- Secretaría de Salud Pública
- Secretaría de Educación
- Departamento Administrativo de Planeación
- Departamento de Tránsito y Transporte
- Departamento de Bienestar Social

En 1986, las Juntas Administradoras Zonales pasarían a ser las Juntas Administradoras Locales por cuenta de las disposiciones del artículo 312 del Decreto Ley 1333 de 1986 “Por el cual se expide el Código de Régimen Municipal,” y se establecieron nuevas funciones para los alcaldes municipales.

Con la Constitución de 1991, la estructura administrativa de Bogotá vuelve a requerir una serie de modificaciones, en la medida que su artículo 322 organizó a Bogotá como Distrito Capital e incorporó la división del territorio en localidades para referirse a aquellas unidades en las que se dividió la ciudad, no solo en razón de su geografía, sino también de sus características sociales y

culturales, dispone el artículo que las autoridades locales tendrían entonces la tarea de gestionar los “asuntos propios de su territorio”, mientras que la provisión de servicios y la coordinación de la ciudad estarían en manos de las autoridades distritales.

En atención a este mandato constitucional, mediante el Acuerdo Distrital No. 2 de 1992 se crearon 20 localidades y, posteriormente, el Acuerdo Distrital No. 6 de 1992, reglamentaría el reparto de funciones entre el nivel central y el nivel local y establecería el estatuto administrativo y fiscal que regiría a las Juntas Administradoras Locales - JAL. Dicho acuerdo señaló que la competencia de las JAL se limitaba a los asuntos estrictamente locales y que no estuviesen a cargo de alguna otra entidad distrital que propendieran el mejoramiento socioeconómico de la comunidad de su jurisdicción, siempre con los recursos provistos por el Distrito Capital. En este acuerdo los Alcaldes Locales dependían directamente del Alcalde Mayor, pero la orientación, supervisión, coordinación y control de sus actividades estarían a cargo de un Concejo de Administración Local, presidido por el Secretario de Gobierno.

Si bien la Constitución Política reconoció las particularidades de Bogotá y le otorgó al Congreso de la República la tarea de expedir el régimen correspondiente, no sería sino hasta 1993 cuando se expidió el Estatuto Orgánico de Bogotá - Decreto Ley 1421 de 1993.

El Estatuto Orgánico de Bogotá ratificó la división de la ciudad en localidades administradas por un Alcalde Local y las Juntas Administradoras Locales. Así mismo, señaló que, de acuerdo con esta norma, el Concejo Distrital, a iniciativa del alcalde mayor, hará la distribución de competencias y funciones administrativas entre las autoridades distritales y locales, teniendo en cuenta los principios de concurrencia, subsidiariedad y complementariedad y eliminó el periodo fijo de los alcaldes locales, quienes asumirían cargos de libre nombramiento y remoción.

Entre los años 1993 y 2006, surgieron desarrollos normativos relevantes para para la organización de la gestión local, entre los que se encuentran:

Tabla 12 Desarrollos normativos relevantes para para la organización de la gestión local

NORMA	ASUNTO
Decreto 533 de 1993, Decretos Distritales 698 de 1993 y 50 de 1994	Delegación de la función de contratar y de ordenar el gasto con cargo a los Fondos de Desarrollo Local.
Decreto Distrital 1203 de 1997	Se estableció que el Alcalde Mayor dejaría de ser el responsable de posesionar a los Alcaldes Locales, competencia que se transferiría al Secretario de Gobierno.
Decreto Distrital 176 de 1998	Creó las Unidades Ejecutivas Locales (UEL), a las que se les otorgó la tarea de centralizar el gasto que se les había dado con anterioridad a los alcaldes locales.
Decreto Distrital 739 de 1998	Directrices para adelantar los Planes de Desarrollo Locales con metodología participativa.

NORMA	ASUNTO
Decreto Distrital 518 de 1999	Otorgó competencias a los alcaldes locales para organizar los encuentros ciudadanos.
Decreto Distrital 367 de 2001	se delega la representación judicial y extrajudicial de los Fondos de Desarrollo Local por parte de los alcaldes locales.
Decreto Distrital 098 de 2002	Se crearon los Consejos Locales de Gobierno.
Decreto Distrital 124 de 2005	Se reorganizan los Consejos Locales de Gobierno.
Decreto Nacional 1350 y Decreto Distrital 342 de 2006	Debían ser postulados los candidatos de las ternas de las que saldría cada uno de los alcaldes locales.

Fuente: “Estudio Técnico de la Estructuración Administrativa del Distrito Capital De Bogotá” -2023 de Alcaldía Mayor de Bogotá - Secretaría General

En el año 2006 se modifica la estructura administrativa de Bogotá a través del Acuerdo 257 *“por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones”*. Esta norma, en atención al Decreto Ley 1421 de 1993, definió la estructura y funcionamiento de la administración distrital, la cual estaría compuesta por el nivel central, el descentralizado y el de localidades.

Este acuerdo hoy vigente rige la estructura actual del Distrito Capital y en él se dispuso en su artículo 16, alrededor de la desconcentración administrativa en el territorio que *“Los organismos y entidades distritales podrán constituir sedes u oficinas en las Localidades, asignándoles funciones para garantizar una gestión eficiente, mejor servicio a las ciudadanas y ciudadanos, pronta atención y solución a sus quejas, reclamos, sugerencias y peticiones y presencia institucional adecuada en el Distrito Capital”*, situación que llevo a la reducción de competencias de las Alcaldías Locales y en correspondencia el desmonte de las Unidades Ejecutivas Locales.

Conforme al acuerdo 257 de 2006 la articulación entre el nivel central, el descentralizado y las localidades se llevaría a cabo gracias al Sistema de Coordinación de la Administración del Distrito Capital, el cual fijaría los mecanismos de interacción entre los diferentes sectores administrativos para proveer de manera efectiva y eficiente los bienes y servicios que requieran los ciudadanos. Según lo establecido por el Artículo 33 del Acuerdo en mención, este sistema estará conformado por las siguientes instancias:

- a) El Consejo de Gobierno Distrital,
- b) El Consejo Distrital de Seguridad,
- c) Los Consejos Superiores de la Administración Distrital,
- d) Los Comités Sectoriales de Desarrollo Administrativo,
- e) Las Comisiones Intersectoriales,
- f) Comités de Libertad Religiosa,
- g) Consejos Consultivos,

- h) Los Consejos Locales de Gobierno, y
- i) Las demás que determine el Alcalde Mayor de Bogotá.

Aunque el Decreto Ley 1421 de 1993 en su artículo 54 dispuso que el Sector de las Localidades está compuesto por las juntas administradoras y los alcaldes locales, el Acuerdo 257 de 2006 no desarrolló la reglamentación del sector y solo dispuso en su *Capítulo 3 - Sector de las Localidades*, artículo 30: *“Estructura General del Sector de las Localidades. El Sector de las localidades está integrado por las Juntas Administradoras Locales y los alcaldes o alcaldesas Locales”*.

Solo hasta el año 2019 el Acuerdo Distrital 740¹⁴ del Concejo de Bogotá, dispuso frente a la organización y el funcionamiento de las localidades:

“Las Localidades en las que se organiza el territorio del Distrito Capital, como Sector de la Estructura Administrativa, son divisiones de carácter territorial, cuya finalidad es el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectiva jurisdicción”¹⁵.

“La Alcaldía Local es una dependencia de la Secretaría Distrital de Gobierno responsable de las competencias asignadas a los Alcaldes Locales. En este sentido, se ocupa de facilitar la acción del Distrito Capital en las localidades y ejecutar las funciones delegadas por el Alcalde Mayor, o desconcentradas según las disposiciones legales, en cumplimiento de los fines del Distrito Capital”¹⁶.

“Funciones de la Alcaldía Local. Son funciones de la Alcaldía Local:

A. Misionales.

1. Promover la organización social y estimular la participación de los ciudadanos y organizaciones en los procesos de gestión pública local.
2. Promover la convivencia pacífica, la aplicación de las normas de policía en lo que sea de su competencia conforme con la ley y coordinar los distintos mecanismos e instancias de resolución pacífica de conflictos, tales como mediación, conciliación, y facilitar la interlocución de todas las instancias y organismos que ejerzan funciones que impacten en la localidad.
3. Planear estratégicamente los asuntos propios relativos a sus competencias y la ejecución de los recursos de los Fondos de Desarrollo Local, en el marco de los Planes de Desarrollo Local y de los lineamientos y prioridades del Distrito Capital relativos a su localidad.
4. Contribuir a las metas del Plan Distrital de Desarrollo, en el marco de las competencias de las autoridades locales.

¹⁴ “Por el cual se dictan normas en relación con la organización y el funcionamiento de las localidades de Bogotá, D.C.”

¹⁵ Acuerdo Distrital 740 de 2019, artículo 1.

¹⁶ Acuerdo Distrital 740 de 2019, artículo 6.

5. Desarrollar labores de inspección y vigilancia en materia de función policiva y de facilitador y coordinador en la gestión administrativa e institucional que permita al Inspector de Policía y al Corregidor desarrollar su responsabilidad de las labores de control en la respectiva Localidad.

B. Administrativa.

1. Desarrollar los procesos de gestión pública requeridos para el cumplimiento de sus funciones misionales y de las funciones de los Alcaldes Locales conforme con las normas vigentes.

C. De coordinación entre niveles.

1. Adelantar los procesos de apoyo a los Alcaldes Locales en la atribución de coordinar la acción administrativa del Distrito Capital en la localidad, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Ley 1421 de 1993 y el presente Acuerdo.

2. Asegurar la articulación de la gestión local y distrital a través de la armonización de los Planes de Desarrollo Local con el Plan Distrital de Desarrollo y el Plan de Ordenamiento Territorial del Distrito Capital y las políticas públicas distritales”.

Y en este mismo año mediante el Acuerdo 735 de 2019¹⁷ se establecen las competencias y atribuciones de los Alcaldes Locales como Autoridades Distritales de Policía, en el marco de las disposiciones contenidas en el Código Nacional de Policía y Convivencia.

“Artículo 5.- Alcaldes Locales. Como Autoridades de Policía, coordinarán y garantizarán la acción administrativa de las autoridades de Policía y velarán por la convivencia y seguridad ciudadana en el territorio de su localidad, para cumplir y hacer cumplir la Constitución, la Ley, las demás normas nacionales y distritales aplicables.

Las acciones administrativas que imparta el Alcalde Local encaminadas a velar y propender por la convivencia y seguridad ciudadana en el territorio de su localidad deberán estar ajustadas a las políticas públicas, planes, programas, proyectos, acciones y estrategias que en materia de seguridad ciudadana y convivencia se adopten por la Administración Distrital.”

“Artículo 6.- Competencia de los Alcaldes Locales. Además de las atribuciones establecidas en el artículo 86 del Decreto Ley 1421 de 1993 y las demás que le sean delegadas o asignadas, corresponderá a los Alcaldes Locales, en relación con la aplicación de las normas de policía y convivencia:

1. Realizar los operativos de inspección y vigilancia que buscan garantizar la seguridad y convivencia en el territorio de su localidad, con la coordinación de la Subsecretaría de Gestión Local, o la dependencia que haga sus veces en la Secretaría Distrital de Gobierno.

¹⁷ “Por el cual se dictan normas sobre competencias y atribuciones de las Autoridades Distritales de Policía, se modifican los Acuerdos Distritales 79 de 2003, 257 de 2006, 637 de 2016, y se dictan otras disposiciones”

2. Articular con las demás autoridades de Policía, las acciones tendientes a prevenir y eliminar los hechos que perturben la convivencia en el territorio de su localidad.
3. Articular con las demás Autoridades de Policía para que se adopten las medidas administrativas y de Policía que correspondan para garantizar la protección, recuperación y conservación del espacio público y del ambiente.
4. Coordinar con el Instituto de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, o la entidad que haga sus veces, los asuntos relacionados con los animales que habitan en la localidad para velar por su protección y bienestar, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes [1774](#) de 2016 y [1801](#) de 2016.
5. Velar por el cumplimiento de las normas para la operación y funcionamiento de establecimientos que prestan el servicio de videojuegos en su localidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley [1554](#) de 2012.”

Considerando que Alcaldía Local es una dependencia responsable de las competencias asignadas a los Alcaldes Locales, el Acuerdo Distrital 740 de 2019 es reglamentado por el Decreto Distrital 768 de 2019 (Modificado por el Decreto 168 de 2021), el cual define que para el desarrollo de las competencias y el ejercicio de las funciones de cada alcaldía local, la Secretaría Distrital de Gobierno dispondrá la estructura administrativa local requerida, y así mismo, define entre otros las responsabilidades de la alcaldía local frente Plan de Desarrollo Local con cargo a los recursos del respectivo Fondo de Desarrollo Local, las líneas de inversión local como instrumento de planeación, el seguimiento a la gestión, la asesoría y asistencia técnica a las alcaldías locales y la vigilancia y control de las juntas administradoras locales.

Pasados veintiocho años desde la promulgación del Decreto – Ley 1421 de 1993, el Estatuto Orgánico de Bogotá fue modificado en la vigencia de 2021 por disposición de la Ley 2116 de 2021¹⁸, en algunos de sus artículos con el propósito de “dar aplicación de los principios de descentralización, desconcentración, delegación, pluralismo, transparencia y eficiencia”¹⁹, otorgado un marco jurídico superior a los desarrollos administrativos que había alcanzado el Distrito Capital frente a la organización y gestión local, especialmente, los atributos y competencias de las Juntas Administradoras Locales y los Alcaldes Locales.

Son entonces los Alcaldes Locales un elemento básico para comprender y organizar las competencias de las alcaldías locales. Estos deben ser vistos y abordados con la nueva perspectiva introducida al Estatuto Orgánico de Bogotá, en la cual se les confiere las siguientes atribuciones y responsabilidades²⁰:

1. “Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, las demás normas nacionales aplicables, los acuerdos distritales y locales y las decisiones de las autoridades distritales.
2. Administrar las Alcaldías Locales y los Fondos de Desarrollo Local.

¹⁸ “Por medio de la cual se modifica el Decreto ley 1421 de 1993, referente al Estatuto Orgánico de Bogotá”

¹⁹ Ley 2116 de 2021 Artículo 1: Objeto.

²⁰ Decreto Ley 1421 de 1993, artículo 86 - Modificado por la Ley 2116 de 2021.

3. *Articular y coordinar en sus respectivas localidades las políticas distritales de cada sector a través del trabajo conjunto con su gabinete local.*
4. *Reglamentar los respectivos acuerdos locales.*
5. *Cumplir las funciones que les fijen y deleguen el Concejo de Bogotá, el Alcalde Mayor, las Juntas Administradoras y otras autoridades distritales.*
6. *Coordinar la acción administrativa del Distrito en la localidad.*
7. *Velar por la tranquilidad y seguridad ciudadanas. Conforme a las disposiciones vigentes, contribuir a la conservación del orden público en su localidad y con la ayuda de las autoridades nacionales y distritales, restablecerlo cuando fuere turbado.*
8. *Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes sobre desarrollo urbano, uso del suelo y reforma urbana. De acuerdo con esas mismas normas expedir o negar los permisos de funcionamiento que soliciten los particulares. Sus decisiones en esta materia serán apelables ante el jefe del departamento distrital de planeación, o quien haga sus veces.*
9. *Dictar los actos y ejecutar las operaciones necesarias para la protección, recuperación y conservación del espacio público, el patrimonio cultural, arquitectónico e histórico, los monumentos de la localidad, los recursos naturales y el ambiente, con sujeción a la ley, a las normas nacionales aplicables, y a los acuerdos distritales y locales.*
10. *Conocer de los procesos relacionados con violación de las normas sobre construcción de obras y urbanismo e imponer las sanciones correspondientes. El Concejo Distrital podrá señalar de manera general los casos en que son apelables las decisiones que se dicten con base en esta atribución y, ante quién.*
11. *Expedir los permisos de demolición en los casos de inmuebles que amenazan ruina, previo concepto favorable de la entidad distrital de planeación.*
12. *Vigilar y controlar la prestación de servicios, la construcción de obras y el ejercicio de funciones públicas por parte de las autoridades distritales o de personas particulares.*
13. *Coordinar la participación ciudadana en la localidad y de la articulación entre los procesos de participación ciudadana y la toma de decisiones del gobierno distrital.*
14. *Ejecutar las políticas de presupuestos participativos dictadas por la Secretaría Distrital de Gobierno y establecer las disposiciones que aseguren la realización de las actividades necesarias para la efectiva participación de la sociedad civil en el proceso de programación del presupuesto local, el cual se deberá desarrollar en armonía con el plan de desarrollo distrital y el de las localidades, en plena concordancia con la Ley 1757 de 2015 y las demás disposiciones legales aplicables.*
15. *Planificar, contratar y ordenar los gastos e inversiones públicas relacionadas con el desarrollo de procesos de participación ciudadana en la localidad en el marco de la normatividad vigente aplicable, guardando concordancia con los criterios de: i) representatividad poblacional; ii) diversidad y tolerancia; iii) transparencia; iv) sostenibilidad en el tiempo, v) eficiencia y eficacia; entendida como la posibilidad de que las decisiones que se tomen en función de los espacios de participación ciudadana se conviertan en decisiones del gobierno distrital).*

16. *Hacer seguimiento, junto a las demás autoridades competentes, a la prestación de servicios, la construcción de obras y el ejercicio de funciones públicas por parte de las autoridades distritales o de personas particulares.*
17. *Desarrollar acciones que promuevan los derechos de las mujeres, desde los enfoques de género, de derechos, diferencial y territorial.*
18. *Implementar modelos de gestión que permitan atender de manera oportuna la justicia policiva en su territorio. Así mismo, desarrollar las distintas acciones tendientes a implementar en su localidad las políticas públicas en materia de protección, restauración, educación y prevención de que habla el artículo 8 de la Ley 1801 de 2016 o la norma que la sustituya.*
19. *El alcalde Local, podrá crear un equipo de trabajo, con el fin de que en los eventos en que sea comisionado para la práctica de despachos comisorios, pueda a su vez delegarlo en este equipo.*
20. *Ejercer las demás funciones que les asignen la Constitución y la ley, los acuerdos distritales y los decretos del alcalde mayor.”*

Adicionalmente a estas atribuciones, el Alcalde Mayor puede asignar nuevas funciones a los Alcaldes Locales, así como delegar en estos las funciones que le asignen la ley y los acuerdos. Así, el espectro de funciones que dan competencias a los alcaldes locales termina siendo bastante amplio, al estar abiertas a la disposición de actos administrativos de diferente orden que les asignen o les deleguen funciones.

Bajo este desarrollo normativo a través del tiempo que configura a las alcaldías locales dentro de la estructura del Distrito Capital, encontramos que desde sus inicios, las alcaldías locales han dependido estructuralmente de la Secretaría Distrital de Gobierno, y que sus funciones se gestan alrededor de un asocio inherente entre los Alcaldes Locales y las Alcaldías Locales, bajo una relación funcional con el Nivel Central y Descentralizado de la Administración Distrital para la administración y gestión de una parte del territorio distrital – Localidad.

3.3.4. Estructura administrativa de la Secretaría Distrital de Gobierno

La estructura administrativa de la Secretaría de Gobierno Distrital se encuentra establecida en el Decreto 411 de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno” como se muestra a continuación:

1. DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO

1.1. Alcaldías Locales

1.2. Oficina Asesora de Planeación

1.3. Oficina Asesora de Comunicaciones

1.4. Oficina de Control Interno

1.5. Oficina de Control Disciplinario Interno

1.6. Dirección de Relaciones Políticas

1.7. Dirección Jurídica

1.8. Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía

2. SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN LOCAL

2.1. Dirección para la Gestión del Desarrollo Local

2.2. Dirección para la Gestión Políciva

3. SUBSECRETARÍA PARA LA GOBERNABILIDAD Y LA GARANTÍA DE DERECHOS

3.1. Dirección de Derechos Humanos

3.1.1. Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y de Conciencia

3.2. Dirección de Asuntos Étnicos

3.2.1. Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom

3.2.2. Subdirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras

3.3. Dirección de Convivencia y Diálogo Social

4. SUBSECRETARÍA GESTIÓN INSTITUCIONAL

4.1. Dirección de Gestión del Talento Humano

4.2. Dirección Administrativa

4.3. Dirección Financiera

4.4. Dirección de Tecnologías e Información

4.5. Dirección de Contratación

Las Alcaldías Locales corresponden a veinte (20) dependencias, cada una a cargo de un Alcalde Local, desconcentradas en el territorio distrital y su correspondiente división en Localidades.

3.3.5. Análisis de la estructura organizativa sobre las alcaldías locales

El artículo 2 del Decreto 411 de 2016²¹ muestra a las Alcaldías Locales como unidades organizacionales adscritas al Despacho de la Secretaría Distrital de Gobierno, sin embargo funcional y jerárquicamente estas dependencias ocupan otro nivel dentro de la organización interna de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Funcionalmente en materia de competencias y atribuciones de las Autoridades Distritales de Policía se le asignó a la Secretaría Distrital de Gobierno la competencia de Autoridad Administrativa Especial de Policía para conocer, dar trámite y decidir del recurso de apelación de las decisiones que profieran los Inspectores y Corregidores Distritales de Policía dentro del proceso verbal abreviado²², especificando los comportamientos contrarios a la convivencia sobre los cuales conocerá cada una de las Autoridades Administrativas Especiales de Policía. El desarrollo de estas competencias fue encomendado transitoriamente a la Subsecretaría de Gestión Local²³ y finalmente a la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía²⁴.

Así mismo en materia de Policiva, le compete a la Subsecretaría de Gestión Local²⁵:

- ✓ Concertar con las entidades y organismos Distritales competentes, los focos atención y priorización preventiva y correctiva de la acción policiva de las autoridades a cargo de la Secretaría Distrital de Gobierno.
- ✓ Orientar y hacer seguimiento, control y evaluación a la gestión policiva y administrativa local.
- ✓ Dirigir la orientación técnica y normativa requerida para que las autoridades locales adelanten el ejercicio de inspección, vigilancia y control respecto al cumplimiento de las normas vigentes por parte de la ciudadanía, así como como frente a los comportamientos contrarios a las normas de convivencia.

²¹ “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”

²² Literal M y los parágrafos 1 y 2 al artículo 52 del Acuerdo Distrital 257 de 2006- Adicionado por el artículo 11 del Acuerdo Distrital 735 de 2019

²³ Decreto 099 de 2019 “Por medio del cual se modifica el Decreto Distrital No. 411 de 2016 “Por medio de cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”, y se dictan otras disposiciones”

²⁴ Decreto 860 de 2019 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”

²⁵ Artículo 12 del Decreto Distrital 411 de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”.

A su **Dirección para la Gestión Políciva**²⁶:

- ✓ Coordinar con las entidades y organismos Distritales la priorización y articulación de la intervención del ejercicio policivo de las autoridades a cargo de la Secretaría Distrital de Gobierno.
- ✓ Coordinar con las dependencias, entidades y organismos competentes el cumplimiento de los términos establecidos en la ley frente a las atribuciones de inspección vigilancia y control de las autoridades locales.
- ✓ Coordinar y controlar el ejercicio de control policivo a los establecimientos de comercio del Distrito.
- ✓ Orientar y hacer seguimiento a la gestión de las autoridades de policía local a cargo del Secretaría, tendientes a disminuir y prevenir las contravenciones definidas en la Ley, así como en el trámite y desarrollo del proceso asociado a las infracciones en el ámbito local.
- ✓ Efectuar la orientación técnica y normativa para la gestión de las actuaciones policivas de las autoridades de policía local a cargo de la Secretaría.
- ✓ Realizar el seguimiento administrativo al ejercicio de la función policiva de las autoridades locales a cargo de la Secretaría Distrital de Gobierno.

En materia de **Desarrollo Local**, los sectores y entidades distritales establecen los lineamientos técnicos que deben cumplirse por parte de las alcaldías locales al momento de formular y ejecutar proyectos de inversión local. Estos deben ser formulados y ejecutados²⁷ observando y garantizando el cumplimiento de los criterios técnicos de viabilidad establecidos por el sector, con el fin de garantizar la calidad en la entrega de obras, bienes y servicios, la coherencia con las políticas públicas y la incorporación de los distintos enfoques.

La Secretaría Distrital de Gobierno, expide los lineamientos para la contratación y ejecución presupuestal con cargo a los Fondos de Desarrollo Local y como responsable de las alcaldías locales, a través de la Subsecretaría de Gestión Local²⁸: le compete:

- ✓ Orientar la organización y disposición del portafolio de servicios, programas y proyectos de la Administración Distrital enfocados en el territorio local como complemento a los Planes de Desarrollo Local
- ✓ Dirigir el análisis, organización y priorización de las políticas públicas, planes programas y proyectos Distritales que impactan en el desarrollo del territorio en lo local.

²⁶ Artículo 14 del Decreto Distrital 411 de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”

²⁷ Artículo 12 del Decreto 768 de 2019 - Modificado por el art. 3, Decreto 168 de 2021.

²⁸ Artículo 12 del Decreto Distrital 411 de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”

- ✓ Definir en coordinación con la Secretaría Distrital de Planeación, los criterios generales para la formulación e implementación de los Planes de Desarrollo Local y la territorialización de la inversión pública.

A su **Dirección para la Gestión del Desarrollo Local**²⁹:

- ✓ Fortalecimiento del modelo de gestión, la planeación y territorialización de la inversión pública y la gestión del desarrollo local.
- ✓ Analizar y priorizar las políticas públicas, planes programas y proyectos Distritales que impactan el territorio y pretenden el desarrollo y fortalecimiento Local.
- ✓ Coordinar con los Sectores Administrativos de Coordinación, el apoyo a la asistencia técnica a los Fondos de Desarrollo Local en la formulación y contratación de los proyectos de inversión local.
- ✓ Organizar y poner a disposición de las Alcaldías Locales, las Juntas Administradoras Locales, los Fondos de Desarrollo Local y demás actores involucrados, los criterios generales para la formulación e implementación de los Planes de Desarrollo Local.
- ✓ Realizar la asistencia técnica en la formulación, ejecución y seguimiento de los proyectos de inversión con cargo a los recursos de los Fondos de Desarrollo Local.
- ✓ Realizar el seguimiento y evaluación a la gestión de los alcaldes locales en materia de inversión local.

En materia de Participación Ciudadana, dentro del marco del Sistema Distrital de Participación Ciudadana, Los Subsistemas locales y de Participación Ciudadana comprenden *“el conjunto de entidades públicas, instancias de participación y organizaciones sociales de carácter local que se articulan con el fin de territorializar y dar trámite a las diferentes demandas y ofertas de los componentes en el ámbito local y concertar propuestas de política pública de participación local con el fin de procurar decisiones que garanticen el derecho a la participación en la localidad³⁰”*, frente a los cuales la Secretaría Distrital de Gobierno debe orientar la dirección y funcionamiento del Sistema Distrital y los subsistemas locales y coordinar, con el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, las acciones del Sistema en el territorio, a través de las Alcaldías Locales de acuerdo con los mandatos ciudadanos y la agenda gubernamental, así a través de la **Subsecretaría de Gestión Local** le compete³¹:

²⁹ Artículo 13 del Decreto Distrital 411 de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”

³⁰ Artículo 42 del Decreto Distrital 606 de 2023 “Por medio del cual se actualiza el Sistema Distrital de Participación Ciudadana del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”

³¹ Artículo 12 del Decreto Distrital 411 de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”

- ✓ Orientar la gestión de las Alcaldías Locales en el desarrollo de procesos participativos y democráticos que incidan en la gestión local
- ✓ Coordinar con la Secretaría Distrital de Planeación y el IDPAC, la promoción y desarrollo de la participación ciudadana en la gestión local para la formulación de los Planes de Desarrollo Local

A su **Dirección para la Gestión del Desarrollo Local**³²:

- ✓ Orientar y apoyar el desarrollo de procesos participativos y democráticos que incidan en la gestión local.

Jerárquicamente la planta de empleos dispuesta para la Secretaría Distrital de Gobierno en el artículo 4 del Decreto Distrital 412 de 2016, muestra una configuración organizacional alrededor de los empleos del nivel directivo de la planta global:

Tabla 13 Nivel Directivo de la Planta Global

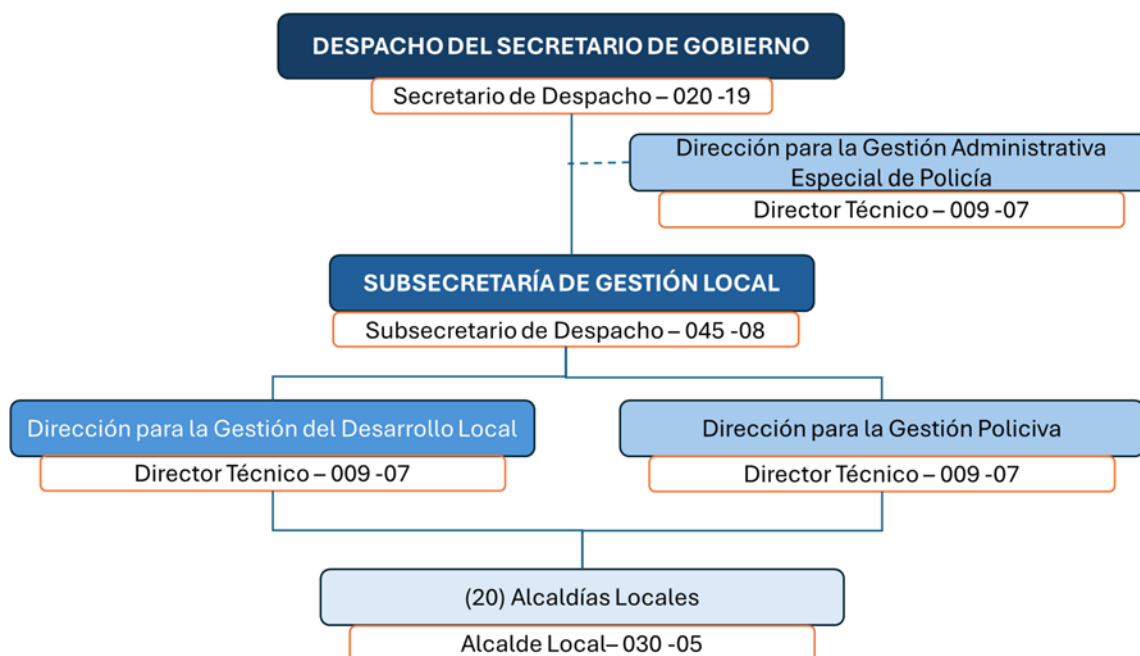
PLANTA GLOBAL				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
DIRECTIVO	Subsecretario de Despacho	045	08	3
	Director Técnico	009	07	13
	Jefe de Oficina	006	07	2
	Subdirector Técnico	068	06	3
	Alcalde Local	030	05	20
Subtotal Nivel Directivo				41

Fuente: Elaboración propia, 2025.

En esta organización jerárquica del nivel directivo, los empleos (20) de Alcalde Local Código 030, corresponden al menor grado salarial dispuesto para este nivel jerárquico en la Secretaría. Así, la organización funcional y jerárquica de las Alcaldías Locales se configura gráficamente al alrededor de la misión de la Secretaría Distrital de Gobierno como se muestra el siguiente esquema:

Ilustración 7 Organización funcional y jerárquica de las Alcaldías Locales

³² Artículo 13 del Decreto Distrital 411 de 2016 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno”



Fuente: Elaboración propia, 2025.

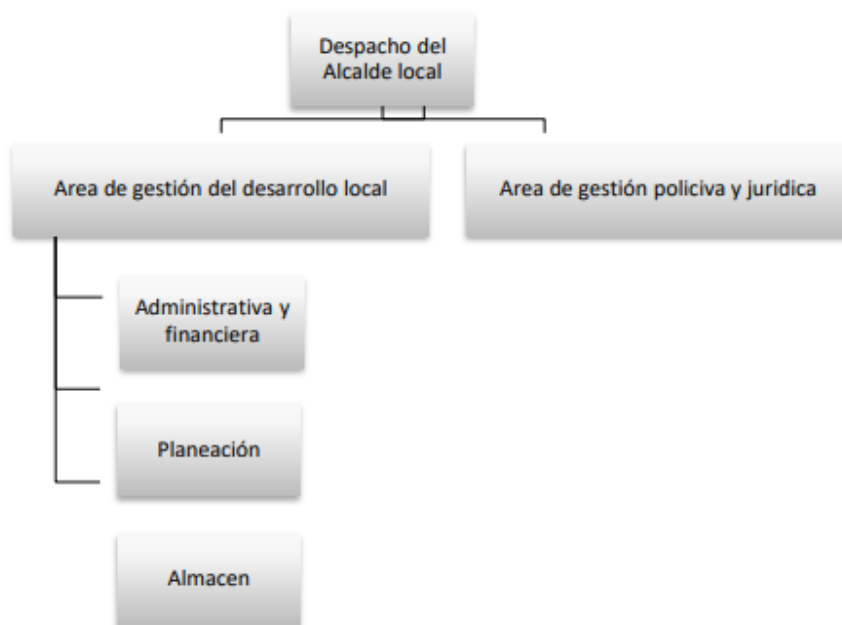
Bajo este esquema jerárquico y funcional se disponen las funciones generales para todas las alcaldías locales. En la media que a la fecha no cuentan con una subdivisión organizacional interna asociada al nivel directivo, su organización interna es de carácter operativo.

3.3.6 Organización interna de las Alcaldías Locales

En la vigencia de 2018 el estudio técnico adelantado por la firma Economía Urbana³³ para la Secretaría Distrital e Gobierno identificó que las alcaldías locales, en general, no cuentan con una organización interna formalmente establecida que soporte el modelo de gestión local de manera estándar y facilite el desarrollo de sus labores de acuerdo con una organización en la cual se reflejen las principales funciones y que de forma general las Alcaldías Locales adoptaban una “*organización interna no formal (ad hoc)*” como se muestra el siguiente grafico:

Ilustración 8 Organización interna no formal (ad hoc)

³³ Contrato 587-2017 “Realizar un diagnóstico y una propuesta para rediseñar el actual modelo de gestión de las alcaldías locales, que contribuya al mejoramiento de su operación y funcionamiento”



Fuente: Estudio Técnico Economía Urbana, 2018.

El estudio identificó que estas áreas no formales:

1. Despacho del Alcalde Local
 - 1.1. Área de gestión policiva y jurídica
 - 1.2. Área de gestión del desarrollo local
 - 1.2.1. Administrativa y financiera
 - 1.2.2. Planeación
 - 1.2.3. Almacén

Aunque permite una organización para el trabajo, su informalidad no garantiza la adopción estándar para todas las alcaldías locales bajo la misma interpretación, *“así como tampoco que la definición de responsabilidades al interior de estas áreas sea la misma, lo cual ha dado gran discrecionalidad al esquema interno de organización, impide la definición y aplicación de parámetros de gestión estandarizados y comparables, y conlleva que se presenten brechas importantes en los resultados entre una alcaldía y otra”*.

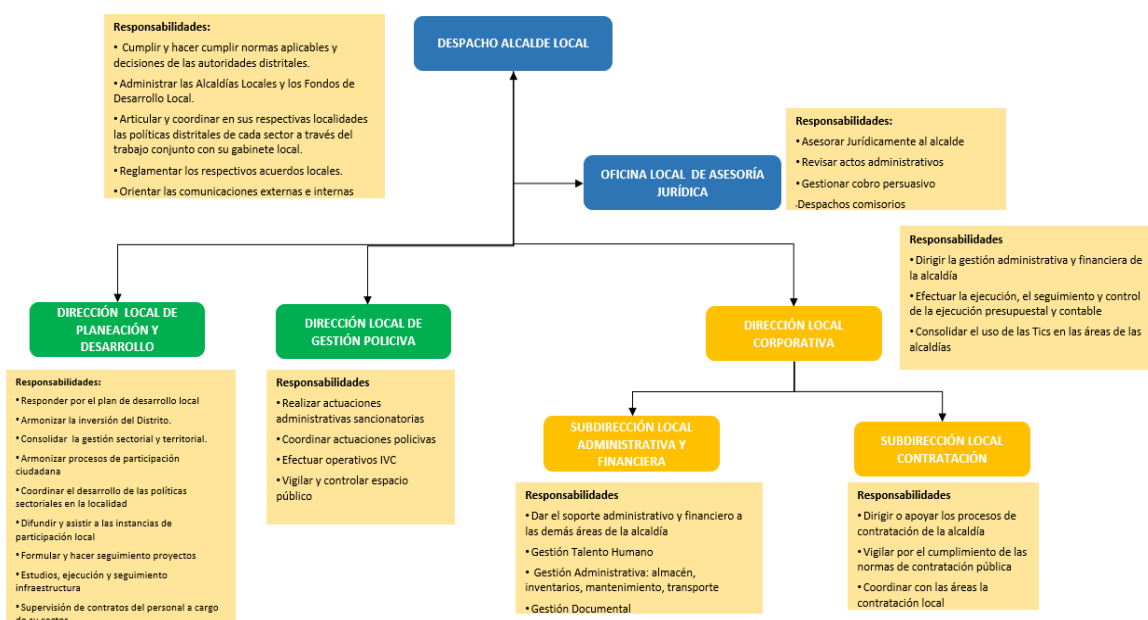
Este estudio plantea que la importancia de formalizar e institucionalizar una organización interna para las alcaldías locales, afín de facilitar el establecer metas por área y la concertación de objetivos por funcionarios a nivel de todas las alcaldías locales, así como también facilitar la especialización en las tareas y la definición de parámetros de gestión comunes y comparables entre las alcaldías locales, para facilitar la adopción de un enfoque

de gestión orientado hacia los resultados y mejorar el desempeño local.

En la vigencia de 2022 con el propósito de abordar la definición una organización interna formal para las alcaldías locales, la firma EPYCA Consultores adelantó un estudio para la Secretaría Distrital de Gobierno “Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional Alcaldías Locales”, en el cual realiza una “Propuesta de estructura organizacional para las alcaldías locales, escenario 3, modelo ideal”:

Ilustración 9 Propuesta de estructura organizacional para las alcaldías locales, escenario 3, modelo ideal

PROPUESTA, ESCENARIO 3



Fuente: Estudio Técnico EPYCA, 2022.

Esta propuesta pretende que en cada Alcaldía Local se disponga:

1. Oficina Asesora Jurídica:

- Asesoría jurídica especializada y revisión de actos administrativos del Alcalde Local.
- Gestión del cobro persuasivo a cargo de las alcaldías locales
- Despachos comisorios

2. Dirección Local de Planeación y Desarrollo:

- Concentra las funciones de concertación, armonización, ejecución y seguimiento del plan de desarrollo local y el plan de desarrollo distrital, de acuerdo con las metas definidas para los gobiernos locales, así como el uso y gasto de los recursos de los fondos de desarrollo local y, sobre todo, para fortalecer procesos de coordinación con los sectores distritales, que tendrán que destinar, de cada sector, delegados en las alcaldías locales; ellos conforman el gabinete local, junto con el alcalde local, quienes deberán coordinar acciones con el propósito de articular la acción distrital y local en torno a la adopción e implementación de un plan interinstitucional de cada sector, de acuerdo con el artículo 4, de la ley 2116 de 2021 que adiciona el artículo 53B al Decreto Ley 1421 de 1993. En este sentido esta dirección será la encargada del proceso de coordinar el desarrollo y la interacción de la alcaldía con el gabinete local y asegurar que se cumplan las funciones de los delegados sectoriales.
- Ejecución de las funciones que demandan los planes de desarrollo local
- Coordinación con los delegados de los sectores de la administración distrital
- Elaboración de sistemas de información
- Formulación, ejecución y seguimiento de los proyectos de inversión de los fondos de desarrollo local.
- Facilitar la participación ciudadana

3. Dirección Local de Gestión Políciva

- Funciones de seguridad ciudadana y policivas
- Inspecciones de policía.
- Inspección, vigilancia y control

4. Dirección Local Corporativa.

4.1. Subdirección Local Financiera y Administrativa

- Temas administrativos y financieros de la Alcaldía Local

4.2. Subdirección Local de Contratación

- Gestión de contratación de las alcaldías locales

Esta estructura administrativa les permitirá a las alcaldías locales jerarquizar y especializar sus funciones y responsabilidades, así como delegar responsabilidades entre los empleos del nivel directivo y asesor.

3.3.6. Análisis de misión u objeto social alcaldías locales

Las Alcaldías Locales como dependencias de la Secretaría Distrital de Gobierno tiene como misión la ejecución de las competencias asignadas a los Alcaldes Locales, facilitar la acción del Distrito Capital en las localidades y ejecutar las funciones delegadas por el Alcalde Mayor, o desconcentradas según las disposiciones legales, en cumplimiento de los fines del Distrito Capital (ver Acuerdo Distrital 740 de 2019).

Los objetivos estratégicos establecidos para orientar la gestión y operación de los procesos de la Secretaría Distrital de Gobierno y por su puesto de las alcaldías locales por ser dependencias adscritas al despacho del secretario son los definidos en el Plan Estratégico Sectorial 2024-2028, así:

Objetivos estratégicos de la SDG³⁴

Objetivo Estratégico 1.

Emprender acciones para el fortalecimiento institucional y normativo del Sector Gobierno, que faciliten la gobernabilidad local y la atención integral de las necesidades en materia de espacio público

Objetivo Estratégico 2.

Aumentar la participación ciudadana en los asuntos públicos del Sector Gobierno, con el fin de construir lazos de confianza y autodeterminación.

Objetivo Estratégico 3.

Producir información sobre participación incidente, políticas públicas y relaciones políticas, que fomente la transparencia, la democracia, la generación de una visión compartida de Ciudad y la toma de decisiones basada en evidencia.

Objetivo Estratégico 4.

Promover una cultura de paz en el territorio basada en los derechos humanos, que fomente espacios de diálogo, así como la transversalización del enfoque diferencial étnico-racial.

Objetivo Estratégico 5.

Desarrollar capacidades técnicas y tecnológicas en el Sector Gobierno para fortalecer el conocimiento, las capacidades institucionales y la articulación interinstitucional hacia la mejora en la prestación de los servicios, la atención oportuna de las peticiones ciudadanas y la prestación de servicios digitales básicos, que progresivamente permitan avanzar en la estrategia de gobierno abierto, la estructura de datos y la generación de confianza ciudadana.

Estrategias

³⁴ <https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2025-02/Plan%20Estrategico%20Sectorial%202025-2028.pdf>

Para el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos se identificaron las siguientes estrategias que orientan el curso de acción para el cuatrienio:

- Articulación de actores
- Fortalecimiento del servicio
- Fortalecimiento de la participación y la transparencia
- Gestión del conocimiento, innovación y analítica de datos
- Fortalecimiento tecnológico
- Fortalecimiento de competencias y capacidades

3.3.7. Análisis de capacidades

3.3.7.1. Enfoque POT- Modelo de Ocupación Territorial

Artículo 9. Elementos Locales del Modelo de Ocupación Territorial. A partir de la escala local se busca ordenar territorios con mejor equivalencia poblacional y correspondencia con los determinantes ambientales, históricas y culturales de su ocupación, al interior de los cuales se garanticen condiciones mínimas de proximidad, disponibilidad y diversidad de soportes territoriales, servicios del cuidado y sociales y acceso a empleo, en desplazamientos a través de medios no motorizados o en transporte público con recorridos de entre 15 y 30 minutos, para lo cual el presente Plan define y delimita en el Mapa n.º CG-2.2 “Unidades de Planeamiento Local” Unidades de Planeamiento Local - UPL, así:

Sirve de referencia para identificar las necesidades de capacidad acorde con un modelo de ocupación del territorio en los cuales ya no existen 20 alcaldías locales sino 33 Unidades de Planeamiento Local

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2116 de 2021, en relación con la creación de localidades, dispuso que el Concejo Distrital, a iniciativa del Alcalde Mayor, señalará a las localidades los siguientes elementos:

- Denominación,
- Límites,
- Atribuciones administrativas, y
- Las demás disposiciones necesarias para su organización y funcionamiento.

Así mismo dispone que, además, se podrán crear zonas rurales para la administración de localidades con características distintas a las de las zonas urbanas.

Para estos fines se deberá tener en cuenta:



En este sentido, si bien el elemento de análisis del presente documento no es la propuesta de creación de nuevas alcaldías locales, al menos en principio los criterios que da la ley para su creación permitirían vislumbrar una suerte de diseño organización al interno que responda claramente a dichos elementos de análisis.

Según el documento Diagnóstico³⁵ POT, Bogotá se encuentra subdividida en 20 localidades que a su vez se dividen en Unidades de Planeamiento Zonal (UPZ), espacios definidos a partir del Decreto 190 de 2004 como unidades de análisis, planeamiento y gestión para comprender el tejido social y urbano, con el propósito de plantear su estructura, orientar sus dinámicas y sus relaciones para mejorar las condiciones de vida de la población.

Adicionalmente, las 20 localidades actuales, cubren una superficie total de 163.635 ha, las cuales no se distribuyen equitativamente ni por área, ni uso de suelo, según cifras del POT:

Tabla 14 Superficie y clase de suelo por localidad. (Fuente POT)

³⁵ https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/documento_diagnostico_dic2021.pdf

Tabla 1: Superficie y clase de suelo por localidad

Localidad	Área total (ha)	Área urbana (ha)	Área rural (ha)	Área de Expansión (ha)
Usaquén	6.520,1	3.364,0	2.865,4	290,7
Chapinero	3.800,9	1.093,5	2.707,4	0,0
Santa Fe	4.517,1	651,4	3.865,6	0,0
San Cristóbal	4.909,9	1.629,1	3.280,7	0,0
Usme	21.506,7	2.104,6	18.500,1	901,9
Tunjuelito	991,1	991,1	0,0	0,0
Bosa	2.393,1	1.932,3	0,0	460,8
Kennedy	3.859,0	3.606,4	0,0	252,6
Fontibón	3.328,1	3.052,8	0,0	275,3
Engativá	3.588,1	3.439,2	0,0	148,9
Suba	10.056,0	5.800,7	3.762,7	492,7
Barrios Unidos	1.190,3	1.190,3	0,0	0,0
Teusaquillo	1.419,3	1.419,3	0,0	0,0
Los Mártires	651,4	651,4	0,0	0,0
Antonio Nariño	488,0	488,0	0,0	0,0
Puente Aranda	1.731,1	1.731,1	0,0	0,0
La Candelaria	206,0	206,0	0,1	0,0
Rafael Uribe Uribe	1.383,4	1.383,4	0,0	0,0
Ciudad Bolívar	12.998,5	3.238,1	9.608,4	152,1
Sumapaz	78.096,9	0,0	78.096,9	0,0
Total Bogotá	163.635,0	37.972,7	122.687,4	2.974,9

Nota: Los límites de las localidades de Bosa y Ciudad Bolívar en áreas colindantes con el municipio de Soacha no coinciden con el límite urbano. Requiere un proceso de actualización y concertación.

Fuente: Secretaría Distrital de Planeación -SDP, Base de Datos Geográfica Corporativa -BDGC.

Tomado de: Bogotá D. C. Monografías por localidades 2017. SDP – DICE. Elaboró SDP-DEM-DICE

Es necesario señalar, que el Plan de Ordenamiento Territorial ya cuenta con unos lineamientos definidos que se enmarcan en el modelo de ocupación del territorio y para las soluciones de estos grupos poblacionales, son las secretarías distritales las que ejecutan los diferentes programas para el mejoramiento de su calidad de vida (Documento Diagnóstico PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE BOGOTÁ, 2021).

Conclusiones:

- Actualmente existen 20 alcaldías locales acorde a la cantidad de localidades.
- A la fecha no se han definido criterios para la identificación del número ideal de alcaldías locales, con base en análisis y criterios técnicos de distribución acorde con el POT y el marco normativo.

- La identificación de una estructura uniforme para las alcaldías locales, debe ponderar diferentes criterios a fin de ajustarla a las necesidades institucionales y de mejora en la prestación de los servicios hacia el ciudadano.
- Toda vez que las alcaldías locales deben desarrollar funciones consideradas misionales, y de apoyo propias de su operación y funcionamiento, la propuesta de diseño debe considerar todo el modelo de operación actual.

3.3.7.2. Capacidad instalada talento humano

Caracterización de la planta de personal actual

La planta de personal actual de la Secretaría de Gobierno Distrital, está compuesta por mil trescientos ochenta y tres (1383) cargos, cuya base fue establecida mediante el Decreto Distrital 412 de 2016 y, posteriormente modificada hasta el año 2025, a través de los siguientes decretos, cuyos objetos se describen a continuación:

Tabla 15 Marco normativo planta de personal actual

Año	Decreto	Objeto
2016	Decreto Distrital 412	Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno – Fija la planta en 931 empleos.
2017	Decreto Distrital 543	Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno – Suprime 19 empleos (Profesional Especializado) y Crea 19 empleos (Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y la Categoría)
2018	Decreto Distrital 506	Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno – Crea 78 empleos
2018	Decreto Distrital 861	Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno – Suprime 9 empleos (Consejeros de Justicia) y Crea 9 empleos
2020	Decreto Distrital 302	Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno – Crea 193 empleos
2023	Decreto Distrital 052	Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno – Crea 2 empleos
2025	Decreto Distrital 213	Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno – Crea 179 empleos

Fuente: Elaboración propia. 2025

Ahora bien, la planta asociada a las Alcaldías a la fecha es de setecientos cincuenta y tres (753) cargos, de conformidad con la base de datos entregada por la Dirección de Gestión de Talento Humano así:

Tabla 16 Distribución de planta actual para Alcaldías locales

Alcaldía Local	Cantidad de empleos
Alcaldía Local de Antonio Nariño	33
Alcaldía Local de Barrios Unidos	41
Alcaldía Local de Bosa	39
Alcaldía Local de Chapinero	35
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	2
Alcaldía Local de Engativá	36
Alcaldía Local de Fontibón	54
Alcaldía Local de Kennedy	38
Alcaldía Local de la Candelaria	51
Alcaldía Local de los Mártires	1
Alcaldía Local de Puente Aranda	26
Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	32
Alcaldía Local de San Cristóbal	38
Alcaldía Local de Santafé	1
Alcaldía Local de Suba	37
Alcaldía Local de Sumapaz	31
Alcaldía Local de Teusaquillo	1
Alcaldía Local de Tunjuelito	42
Alcaldía Local de Usaquén	58
Alcaldía Local de Usme	17
Total general	753

Fuente: Elaboración propia. 2025

Tabla 17 Distribución por Nivel Jerárquico y Alcaldía

Dependencia	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	Total general
Alcaldía Local de Antonio Nariño	1	17		15	33
Alcaldía Local de Barrios Unidos	1	18	2	20	41
Alcaldía Local de Bosa	1	20	1	17	39
Alcaldía Local de Chapinero	1	21	2	13	37
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	1	20	2	13	36

Dependencia	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	Total general
Alcaldía Local de Engativá	1	24	3	26	54
Alcaldía Local de Fontibón	1	21	1	15	38
Alcaldía Local de Kennedy	1	23	2	26	52
Alcaldía Local de la Candelaria	1	15		10	26
Alcaldía Local de los Mártires	1	19	1	11	32
Alcaldía Local de Puente Aranda	1	18		20	39
Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	1	20		16	37
Alcaldía Local de San Cristóbal	1	18		13	32
Alcaldía Local de Santafé	1	18	1	22	42
Alcaldía Local de Suba	1	27	3	27	58
Alcaldía Local de Sumapaz	1	12		4	17
Alcaldía Local de Teusaquillo	1	22		16	39
Alcaldía Local de Tunjuelito	1	17		11	29
Alcaldía Local de Usaquén	1	20		21	42
Alcaldía Local de Usme	1	19	1	9	30
Total general	20	389	19	325	753

Fuente: Elaboración propia. 2025

La tabla anterior presenta la distribución de los empleos por nivel jerárquico en las veinte (20) alcaldías locales del Distrito Capital, agrupando los cargos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial. En total, se registran 753 empleos, de los cuales 389 corresponden al nivel profesional (48%), 325 al nivel asistencial (47%), 19 al nivel técnico (2%) y 20 al nivel directivo (3%).

Esta colocación evidencia una distribución predominantemente operativa y de apoyo, donde los niveles profesional y asistencial concentran la mayor parte del recurso humano, lo que resulta coherente con la naturaleza ejecutora y territorial de las alcaldías locales. El número limitado de cargos directivos refleja la existencia de una única jefatura por localidad, mientras que el nivel técnico mantiene una participación mínima, asociada a las funciones de soporte.

En cuanto a la distribución por localidad, se observa que las alcaldías de Suba (58 empleos), Kennedy (52) y Engativá (54) cuentan con las plantas más amplias, lo que se alinea con su mayor tamaño poblacional y complejidad administrativa. En contraste, la Alcaldía Local de Sumapaz presenta la estructura más reducida (17 empleos), acorde con su extensión rural y menor densidad poblacional.

En ese sentido, se puede evidenciar un patrón de homogeneidad relativa entre las alcaldías, con ligeras variaciones según el contexto y las demandas territoriales, proponiendo un equilibrio entre los niveles profesional y asistencial que favorece la atención directa a la ciudadanía y la ejecución de la gestión local.

Distribución por áreas funcionales internas

Ahora bien, el análisis de la distribución de los empleos por áreas funcionales en las alcaldías locales permite identificar los énfasis operativos y administrativos vigentes, así como los posibles desequilibrios en la asignación de recursos humanos frente a las funciones misionales y de apoyo.

De manera general, se observa que las plantas de personal están organizadas alrededor de doce (12) áreas funcionales principales, entre las cuales destacan: Gestión del Desarrollo Administrativo y Financiero, Gestión Pública, Jurídica, Contabilidad, Planeación, Presupuesto, Inspección de Policía, Despacho del Alcalde Local, Atención a la Ciudadanía, Obras, Almacén y Radicación y Correspondencia, tal como se evidencia a continuación:

Tabla 18 Distribución por áreas funcionales internas

UBICACIÓN	ÁREA FUNCIONAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIA L	Total general
ALCALDÍA LOCAL DE ANTONIO NARIÑO	Almacén		1		1	2
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		4	5
	Área Gestión Policiva		5		2	7
	Área Jurídica		2		1	3
	Contabilidad		1			1
	Despacho Alcalde Local	1			1	2
	Inspección De Policía		3		6	9
	Planeación		2			2
	Presupuesto		2			2
	TOTAL	1	17		15	33
ALCALDÍA LOCAL DE BARRIOS UNIDOS	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	1	5	7
	Área gestión policiva		5	1	3	9
	Área jurídica		2		1	3
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			2	3
	Inspección de policía		5		9	14
	Planeación		2			2

UBICACIÓN	ÁREA FUNCIONAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIA L	Total general
	Presupuesto		1			1
	TOTAL	1	18	2	20	41
ALCALDÍA LOCAL DE BOSA	Almacén		1		1	2
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	1	4	6
	Área gestión policiva		6		2	8
	Área jurídica		4		1	5
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			1	2
	Inspección de policía		4		8	12
	Planeación		2			2
	Presupuesto		1			1
	TOTAL	1	20	1	17	39
ALCALDÍA LOCAL DE CHAPINERO	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	2	2	5
	Área gestión policiva		5		1	6
	Área jurídica		3		2	5
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			1	2
	Inspección de policía		4		7	11
	Planeación		4			4
	Presupuesto		1			1
	Ulatas		1			1
	TOTAL	1	21	2	13	37
ALCALDÍA LOCAL DE CIUDAD BOLIVAR	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	2	4	7
	Área gestión policiva		6		2	8
	Área jurídica		3			3
	Contabilidad		1			1
	Corregiduría		2			2
	Despacho alcalde local	1				1
	Inspección de policía		3		7	10
	Planeación		1			1
	Presupuesto		1			1
	Ulatas		1			1

UBICACIÓN	ÁREA FUNCIONAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIA L	Total general
	TOTAL	1	20	2	13	36
ALCALDÍA LOCAL DE ENGATIVA	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	3	5	9
	Área gestión policiva		6		2	8
	Área jurídica		3		1	4
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1				1
	Inspección de policía		8		16	24
	Planeación		3		2	5
	Presupuesto		1			1
	TOTAL	1	24	3	26	54
ALCALDÍA LOCAL DE FONTIBON	Almacén		1		1	2
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		3	4
	Área gestión policiva		4	1	3	8
	Área jurídica		4			4
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1				1
	Inspección de policía		4		8	12
	Obras		2			2
	Planeación		3			3
	Presupuesto		1			1
	TOTAL	1	21	1	15	38
ALCALDÍA LOCAL DE KENNEDY	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	2	4	7
	Área gestión policiva		5		3	8
	Área jurídica		3		4	7
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			1	2
	Inspección de policía		7		12	19
	Obras		1			1
	Planeación		2		1	3
	Presupuesto		2			2
	Radicación y correspondencia				1	1
	TOTAL	1	23	2	26	52

UBICACIÓN	ÁREA FUNCIONAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIA L	Total general
ALCALDÍA LOCAL DE LA CANDELARIA	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		5	6
	Área gestión policiva		4			4
	Área jurídica		2		1	3
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			2	3
	Inspección de policía		1		2	3
	Planeación		4			4
	Presupuesto		1			1
	TOTAL	1	15		10	26
ALCALDÍA LOCAL DE LOS MARTIRES	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	1		2
	Área gestión policiva		6			6
	Área jurídica		3		1	4
	Contabilidad		1		1	2
	Despacho alcalde local	1			1	2
	Inspección de policía		3		6	9
	Planeación		3		1	4
	Presupuesto		1			1
	Radicación y correspondencia				1	1
	TOTAL	1	19	1	11	32
ALCALDÍA LOCAL DE PUENTE ARANDA	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		4	5
	Área gestión policiva		4		2	6
	Área jurídica		2			2
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1				1
	Inspección de policía		6		11	17
	Planeación		2			2
	Presupuesto		1			1
	Radicación y correspondencia				3	3
	TOTAL	1	18		20	39
	Almacén		1			1

UBICACIÓN	ÁREA FUNCIONAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIA L	Total general
ALCALDÍA LOCAL DE RAFAEL URIBE URIBE	Área Gestión Del Desarrollo Administrativo Y Financiero		1		5	6
	Área Gestión Policiva		6		1	7
	Área Jurídica		3			3
	Contabilidad		1			1
	Despacho Alcalde Local	1			1	2
	Inspección De Policía		4		8	12
	Planeación		2			2
	Presupuesto		1			1
	Radicación Y Correspondencia				1	1
	Sistemas		1			1
	TOTAL	1	20		16	37
ALCALDÍA LOCAL DE SAN CRISTOBAL	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		2	3
	Área gestión policiva		5		1	6
	Área jurídica		3		1	4
	Atención a la ciudadanía				1	1
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			1	2
	Inspección de policía		4		7	11
	Planeación		2			2
	Presupuesto		1			1
	TOTAL	1	18		13	32
ALCALDÍA LOCAL DE SANTAFE	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	1	5	7
	Área gestión policiva		5		3	8
	Área jurídica		2		3	5
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1				1
	Inspección de policía		5		10	15
	Planeación		2			2
	Presupuesto		1			1
	Radicación y correspondencia				1	1
	TOTAL	1	18	1	22	42
	Almacén		1			1

UBICACIÓN	ÁREA FUNCIONAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIA L	Total general
ALCALDÍA LOCAL DE SUBA	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1	3	7	11
	Área gestión policiva		7		4	11
	Área jurídica		3		1	4
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1				1
	Inspección de policía		9		15	24
	Obras		1			1
	Planeación		2			2
	Presupuesto		1			1
	Sistemas		1			1
	TOTAL	1	27	3	27	58
ALCALDÍA LOCAL DE SUMAPAZ	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		3	4
	Área gestión policiva		1			1
	Área jurídica		3			3
	Contabilidad		1			1
	Corregiduría		3			3
	Despacho alcalde local	1				1
	Planeación		1			1
	Presupuesto		1			1
	Radicación y correspondencia				1	1
	TOTAL	1	12		4	17
ALCALDÍA LOCAL DE TEUSAQUILLO	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		5	6
	Área gestión policiva		6		1	7
	Área jurídica		3		1	4
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			1	2
	Inspección de policía		4		7	11
	Obras		1			1
	Planeación		4		1	5
	Presupuesto		1			1
	TOTAL	1	22		16	39
	Almacén		1			1

UBICACIÓN	ÁREA FUNCIONAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIA L	Total general
ALCALDÍA LOCAL DE TUNJUELITO	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		1	2
	Área gestión policiva		5		1	6
	Área jurídica		3		1	4
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			1	2
	Inspección de policía		4		6	10
	Planeación		1			1
	Presupuesto		1			1
	Radicación y correspondencia				1	1
	TOTAL	1	17		11	29
ALCALDÍA LOCAL DE USAQUÉN	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		4	5
	Área gestión policiva		5		1	6
	Área jurídica		3		3	6
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1			1	2
	Inspección de policía		5		10	15
	Obras		1			1
	Planeación		2		1	3
	Presupuesto		1			1
	Radicación y correspondencia				1	1
	TOTAL	1	20		21	42
ALCALDÍA LOCAL DE USME	Almacén		1			1
	Área gestión del desarrollo administrativo y financiero		1		2	3
	Área gestión policiva		5			5
	Área jurídica		3			3
	Contabilidad		1			1
	Despacho alcalde local	1				1
	Inspección de policía		4	1	7	12
	Planeación		2			2
	Presupuesto		1			1
	Ulatas		1			1
	TOTAL	1	19	1	9	30
Total general		20	389	19	325	753

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El mayor volumen de empleos se concentra en las áreas administrativas y de apoyo financiero, particularmente en el área de Gestión del Desarrollo Administrativo y Financiero, la Contabilidad y el Presupuesto, que agrupan la mayoría de los cargos profesionales y asistenciales. Esto refleja un enfoque con una orientación al soporte administrativo, priorizando el cumplimiento de los procesos de gestión interna (contratación, presupuesto, archivo, pagos, talento humano y correspondencia).

Por su parte, las áreas de Gestión Pública, Planeación y Jurídica cuentan con una dotación moderada, lo que evidencia su papel como instancias de coordinación, control y apoyo transversal, pero con recursos limitados frente a las crecientes demandas de gestión territorial y de atención ciudadana.

Se destaca la presencia de Inspecciones de Policía y Despachos del Alcalde Local en todas las localidades, con un recurso mínimo pero estable, centrado en el ejercicio de autoridad, control y resolución de conflictos comunitarios. En contraste, áreas como Obras, Sistemas o Atención a la Ciudadanía muestran menor número de empleos, lo que puede limitar la capacidad de respuesta en temas de infraestructura menor, mantenimiento urbano y gestión comunitaria.

El análisis comparativo permite concluir que, aunque las alcaldías locales mantienen una estructura funcional relativamente homogénea, se evidencia un desequilibrio entre las áreas de gestión administrativa y las de gestión misional o territorial. En otras palabras, las áreas funcionales encargadas del soporte operativo concentran la mayoría del personal, mientras que las áreas directamente orientadas a la planeación, el control y la atención ciudadana disponen de menos recursos humanos.

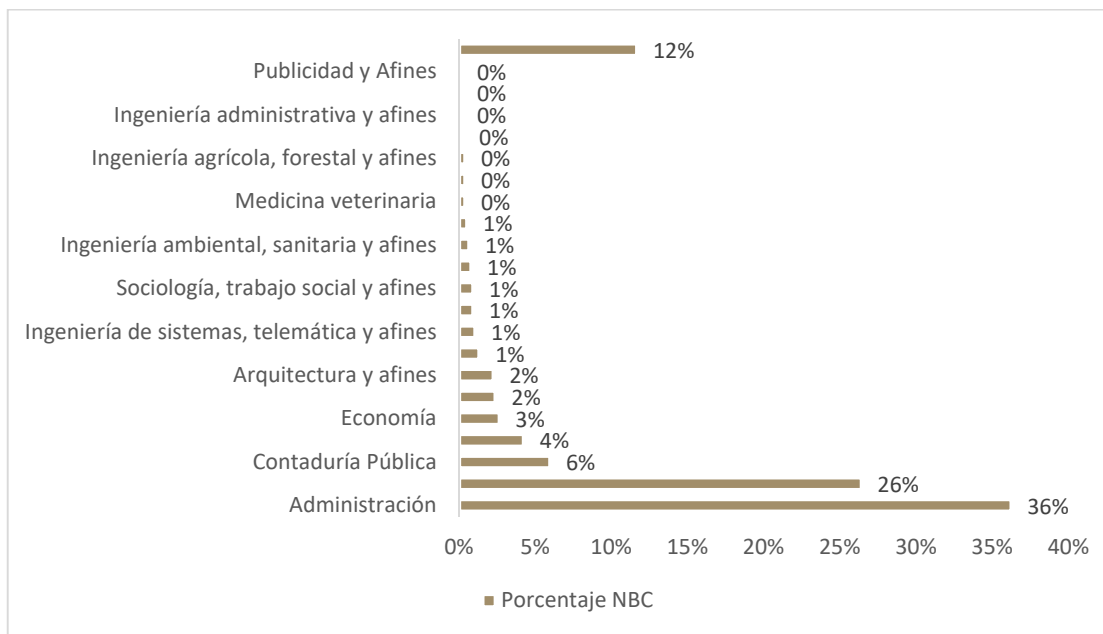
Este patrón sugiere la necesidad de revisar la proporción de empleos destinados a las áreas misionales, fortaleciendo especialmente aquellas vinculadas a la planeación local, la inspección, la atención al ciudadano y la gestión territorial.

En ese sentido, la propuesta deberá estar encaminada en balancear y orientar el cumplimiento efectivo de las competencias locales, en coherencia con los principios de eficiencia, racionalidad y proporcionalidad definidos por el DASCD para el rediseño organizacional.

Perfiles académicos

El análisis de los perfiles académicos del personal vinculado a las alcaldías locales, según los Núcleos Básicos de Conocimiento (NBC), muestra una alta concentración en áreas administrativas y contables, lo cual refleja un perfil técnico-profesional predominantemente orientado a la gestión interna y los procesos de soporte administrativo, tal como se muestra en la siguiente gráfica:

Ilustración 10 Perfiles Académicos



Fuente: Elaboración propia, 2025.

El 36% de los servidores proviene de programas de Administración (incluyendo administración pública, de empresas y afines), seguido de un 26% perteneciente al campo de la Contaduría Pública. En conjunto, estos dos grupos representan más del 60% del total, lo que evidencia una estructura académica fuertemente enfocada en funciones de tipo financiero, presupuestal y procedimental.

Otros núcleos con presencia significativa son Publicidad y afines (12%) y Derecho (4%), mientras que áreas clave para la gestión territorial, la planeación y el desarrollo social —como Economía (3%), Arquitectura (2%), Sociología, Trabajo Social (1%), o Ingeniería ambiental y sanitaria (1%)— presentan una participación marginal. Las disciplinas técnicas o de ingeniería tienen una presencia inferior al 1%, lo cual revela una debilidad estructural en la capacidad técnica-operativa de las alcaldías para gestionar proyectos de infraestructura, medio ambiente o tecnologías de información.

En este sentido, este patrón permite evidenciar que el perfil académico de las plantas locales responde a un modelo administrativo tradicional, enfocado en la gestión contable y financiera, pero poco diversificado y con baja correspondencia con las funciones misionales y estratégicas que deben asumir las alcaldías. La escasa participación de profesionales en campos como planeación, ingeniería, ciencias sociales o ambientales puede dificultar la formulación de proyectos locales integrales, la gestión de la inversión y la articulación con la comunidad.

Desde un enfoque prospectivo, esta distribución refleja una brecha entre la formación del personal y las necesidades reales del territorio. La sobrerrepresentación de áreas administrativas puede contribuir a la eficiencia en la tramitología, pero limita la capacidad de innovación, análisis territorial y formulación técnica de proyectos.

En consecuencia, en la propuesta de rediseño, se debe focalizar en los retos que presenta cada localidad respecto a movilidad, espacio público, gestión ambiental o atención social, donde se requiere un capital humano con formación interdisciplinaria y competencias en desarrollo urbano y comunitario.

En ese sentido resulta necesario avanzar hacia una recomposición gradual de los perfiles académicos, fortaleciendo la incorporación de profesionales en áreas técnicas, ambientales, sociales y de planeación, sin desconocer la importancia del componente administrativo. Un equilibrio más adecuado entre perfiles de gestión y perfiles técnicos permitiría mejorar la capacidad de respuesta, la calidad de la inversión pública y la gestión integral del territorio.

Distribución por naturaleza de los empleos

Para todos los efectos del presente estudio, la planta de personal se encuentra conformada por setecientos cincuenta y tres (753) cargos, de conformidad con la base de datos entregada por la Dirección de Gestión de Talento Humano.

A partir de ese número de empleos, así como su clasificación y perfiles, se debe identificar el déficit y excedentes de personal frente al modelo de estructura administrativa propuesto, y el balance de cargas de trabajo por cada unidad organizacional.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño y en concordancia con lo establecido en el Decreto 785 de 2005, los empleos de las Administración Central se clasifican en los siguientes niveles ocupacionales:

Nivel Directivo, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial en orden descendente.

En el artículo 4º del Decreto 785/15 se define la Naturaleza General de las Funciones así:

“...Artículo 4º. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

4.1. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

4.2. *Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.*

4.3. *Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.*

4.4. *Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.*

4.5. *Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución..."*

Tabla 19 Distribución por naturaleza de los empleos

NIVEL JERÁRQUICO	CARGOS	%
DIRECTIVO	20	3%
PROFESIONAL	363	48%
TECNICO	17	2%
ASISTENCIAL	353	47%
Total	753	100,0%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

La distribución por naturaleza de los empleos en las veinte Alcaldías Locales muestra una estructura compuesta por un porcentaje muy reducido del nivel Directivo, equivalente al tres por ciento de la planta, mientras que cerca de la mitad de los empleos pertenecen al nivel Profesional. El nivel Técnico representa únicamente el dos por ciento y el nivel Asistencial alcanza una participación del cuarenta y siete por ciento. Esta composición revela una organización que depende en gran medida de los niveles Profesional y Asistencial, con una presencia mínima del nivel Técnico y una limitada capacidad de dirección estratégica en el nivel Directivo.

La participación del nivel Directivo es coherente con estructuras pequeñas y descentralizadas; sin embargo, su tamaño restringido implica que las responsabilidades de orientación estratégica se ven constantemente desplazadas por cargas administrativas y operativas que deberían ser asumidas por otros niveles de la planta. Ello reduce la capacidad de los directivos locales para ejercer plenamente las funciones de liderazgo territorial, toma de decisiones y articulación interinstitucional inherentes a su rol.

En cuanto al nivel Profesional, su peso dentro de la planta refleja la necesidad de contar con capacidades técnicas que soporten la ejecución de los planes, proyectos y responsabilidades misionales. No obstante, aunque el porcentaje es considerable, resulta insuficiente frente a la complejidad actual de las funciones de las Alcaldías Locales, que incluyen gestión contractual, planeación, seguimiento a metas, articulación comunitaria, fortalecimiento institucional y cumplimiento de los diferentes sistemas de gestión. La proporción actual, aun siendo la más alta, no garantiza que todas las localidades cuenten con el músculo profesional necesario para responder adecuadamente a las cargas administrativas y territoriales, lo que termina generando una alta dependencia de contratistas por prestación de servicios.

El nivel Asistencial, casi equivalente en tamaño al nivel Profesional, constituye un indicador relevante de los desequilibrios en el diseño de la planta. Una participación del cuarenta y siete por ciento en este nivel muestra que la organización ha privilegiado actividades operativas y de apoyo por encima de capacidades técnicas y estratégicas. Además, parte de estas funciones asistenciales corresponde a procesos que, en la actualidad, requieren perfiles con mayor formación y competencias, como es el caso de la gestión documental avanzada, la atención al ciudadano con enfoque diferencial o el soporte administrativo asociado a los sistemas de información institucionales. Este sobredimensionamiento del nivel Asistencial no solo genera sobrecostos sino que limita la capacidad de adaptación de las Alcaldías a las exigencias de la gestión pública contemporánea.

Por su parte, la baja participación del nivel Técnico evidencia la ausencia de un segmento intermedio de la planta que permita distribuir de manera más eficiente las tareas operativas especializadas. La presencia mínima de este nivel obliga a que los profesionales asuman funciones que podrían ser desempeñadas por técnicos capacitados y, de igual modo, hace que parte del trabajo asistencial recaiga en roles que no cuentan con la cualificación necesaria para responder a los estándares actuales de operación institucional.

En conjunto, la distribución de la planta muestra un diseño desbalanceado: cuenta con pocos empleos directivos, un nivel profesional importante pero insuficiente para las cargas reales, un nivel técnico marginal y un nivel asistencial sobredimensionado. Esto evidencia la necesidad de transitar hacia una estructura más técnica y profesional, capaz de responder a las demandas misionales y administrativas de las Alcaldías Locales. Un fortalecimiento del nivel Profesional y Técnico, acompañado de la racionalización del nivel Asistencial, permitiría modernizar la operación, reducir dependencias de contratación temporal y mejorar la eficacia institucional. Además, liberaría al nivel Directivo de cargas operativas innecesarias, permitiendo que ejerza plenamente su función de orientación y liderazgo en el territorio.

Nomenclatura de los empleos

A continuación, se relacionan las denominaciones de los cargos presentes en las Alcaldías:

Tabla 20 Nomenclatura de los empleos

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Cantidad
DIRECTIVO	ALCALDE LOCAL	030	05	20
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	40
			19	7
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	47
			15	116
			18	67
	CORREGIDOR	227	12	5
INSPC POLICÍA URB CAT ESP Y 1 CAT	233	23	82	
TECNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314	19	7
			12	10
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	26	1
			27	14
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	4
			13	37
			19	131
			20	49
			27	72
	CONDUCTOR	480	13	10
	OPERARIO	487	05	2
			09	1
	SECRETARIO	440	16	7
			17	24
			19	1
Total general				753

De acuerdo con el artículo 15 del Decreto Ley 758 de 2005, para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo.

En este sentido, las denominaciones y códigos empleados, y en general el sistema de nomenclatura aplicado en la entidad, se encuentra conforme a la Ley, salvo la denominación del empleo INSPECTOR DE POLICIA URBANO CAT ESP Y 1 CAT, que como se indicó anteriormente debe denominarse “Inspector o Corregidor de Convivencia y Paz Urbano y Ru-ral categoría especial en municipios y distritos de categoría especial, 1º y 2º categoría”, según el artículo 2 del Decreto ley 2492 de 2025.

Distribución por tipo de Proceso

La organización de la planta de personal según el tipo de proceso constituye un elemento central en la configuración estratégica de las entidades públicas. Este enfoque no es reciente: desde el Programa de Renovación de la Administración Pública – PRAP (2002) se estableció la necesidad de que los diseños institucionales y la adecuación de las plantas respondieran a las funciones misionales reales, evitando estructuras desalineadas y promoviendo mayor coherencia entre la

misión institucional y los recursos humanos disponibles. En desarrollo de este marco, el Documento CONPES 3248 (2003) enfatizó la importancia de repensar el papel del Estado en cada sector, diseñar estructuras acordes con las obligaciones misionales, fortalecer las redes institucionales y racionalizar las plantas para disminuir costos de funcionamiento y liberar recursos para la prestación de servicios a la ciudadanía.

En consonancia con estos lineamientos, la planta de personal se clasifica en procesos estratégicos, misionales y de apoyo, según la naturaleza del trabajo y su contribución a los objetivos institucionales. La distribución actual es la siguiente:

Tabla 21 Distribución por tipo de Proceso

TIPO DE PROCESO	CANTIDAD	%
ESTRATEGICO	86	11%
MISIONAL	399	53%
APOYO	268	36%
Total general	753	100%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El análisis evidencia que el 53% de los cargos se concentran en funciones misionales, mientras que las actividades de apoyo representan el 36%, cifra superior a la proporción considerada óptima en el diseño organizacional del sector público, donde se recomienda que las áreas de apoyo no superen el 30% de la planta total. Esta composición indica una sobredimensión parcial de los procesos administrativos y operativos de soporte, lo que puede traducirse en mayores cargas de gestión interna y una menor disponibilidad relativa de recurso humano destinado directamente a la ejecución de la misión institucional.

Si se compara la proporción actual con los estándares de diseño organizacional, se observa que para una entidad con funciones eminentemente territoriales y de alto contacto ciudadano, como lo son las alcaldías locales, la planta debería orientarse a garantizar que al menos el 70% de los empleos estén asociados a responsabilidades misionales. A su vez, las actividades de apoyo deberían mantenerse en un rango menor al 30%, preservando así la vocación de servicio, la intervención territorial y la capacidad de respuesta directa a las necesidades de la comunidad. Bajo este marco, la relación actual entre procesos misionales y de apoyo es de 1 : 0,67, lo cual refleja un desbalance respecto a los parámetros recomendados y evidencia la necesidad de revisar la estructura organizacional para reforzar el componente misional.

Esta situación invita a replantear la distribución de funciones y cargas laborales, de modo que la planta responda adecuadamente a la razón de ser de la entidad. Las dependencias misionales deben contar con los recursos suficientes para asumir integralmente la responsabilidad sobre los bienes, servicios y resultados institucionales, mientras que las áreas de apoyo deben operar como un

soporte eficiente, sin sobredimensionarse. La claridad entre estas funciones permite optimizar la operación y lograr una asignación racional de responsabilidades.

En este proceso, cobra especial importancia el fortalecimiento de los roles profesionales encargados de coordinar, orientar y supervisar las operaciones misionales y administrativas. Conforme al Decreto 785 de 2005, los empleos del Nivel Profesional incluyen funciones relacionadas con la ejecución técnica especializada, así como con la coordinación y control de proyectos institucionales. El aumento de estos roles estratégicos dentro de la estructura no solo mejora la capacidad de gestión, sino que también contribuye a disminuir la dependencia excesiva de esquemas externos de tercerización o contratación por prestación de servicios.

Finalmente, es importante reiterar que el carácter misional o de apoyo de cada empleo deriva de las funciones asignadas a las áreas y no únicamente de su denominación. Dependencias como las inspecciones de policía o equipos de intervención territorial cumplen una función misional clara, mientras que áreas como contratación, gestión administrativa, archivo o tecnología corresponden a actividades de apoyo. Esta clasificación funcional permite identificar brechas, priorizar ajustes y avanzar hacia una estructura más coherente con los principios que, desde hace más de dos décadas, orientan la organización de la administración pública en Colombia.

3.3.7.3. Análisis uso contratos de prestación de servicios

Teniendo en cuenta que la contratación del personal es variable y responde a las necesidades particulares de cada alcaldía local, la cual depende de la ejecución de proyectos y cobertura de la demanda de los servicios prestados, sin embargo, con el objetivo de atender el requerimiento de esta información, se relaciona a continuación la distribución del personal de planta y contratistas por dependencia en cada alcaldía local.

Es importante precisar que esta información responde a la información entregada por la entidad con corte a octubre de 2025 y la distribución se realiza teniendo en cuenta el área de ubicación del empleo que se indicaba en la base de planta de personal y para el caso de los contratistas se tenía en cuenta el objeto contractual, por lo tanto, la siguiente distribución debe considerarse como una aproximación.

Capacidad Instalada respecto al tamaño poblacional de las localidades

El análisis de la distribución del talento humano en las alcaldías locales, considerando el tamaño poblacional y las características socioeconómicas de cada territorio, permite identificar patrones claros en la conformación de la planta y en la magnitud de los contratos por prestación de servicios (CPS) requeridos para garantizar la gestión local.

En las alcaldías de mayor tamaño poblacional —Bosa, Ciudad Bolívar, Engativá, Kennedy y Suba— se concentra gran parte de la población de Bogotá, con territorios que superan ampliamente los 400.000 habitantes y que, además de su magnitud demográfica, presentan diversidad socioeconómica, altos niveles de vulnerabilidad, presión en servicios públicos, densidad urbana acelerada y mayores índices de conflictividad social y policiva. Estas variables incrementan la demanda de gestión administrativa, inspección, vigilancia y control, y procesos de articulación sectorial. En consecuencia, estas alcaldías cuentan con plantas más amplias, con cifras entre 289 y 407 servidores, predominando los niveles Profesional (entre 171 y 261) y Asistencial (61 a 79). Sin embargo, el volumen de funciones asociadas a territorios densamente poblados sigue superando la capacidad de la planta, motivo por el cual estas localidades concentran también el mayor número de CPS, especialmente en actividades misionales, policivas, de participación y de apoyo a la gestión.

Las alcaldías de tamaño mediano —Barrios Unidos, Fontibón, Puente Aranda, Rafael Uribe Uribe, San Cristóbal, Usaquén y Usme— presentan características urbanas heterogéneas y poblaciones intermedias. Algunas tienen dinámicas económicas consolidadas (como Usaquén o Barrios Unidos), mientras que otras combinan áreas residenciales con zonas industriales (Fontibón, Puente Aranda) o presentan niveles de vulnerabilidad comparables a los territorios grandes (Usme o San Cristóbal). Sus plantas oscilan entre 158 y 218 servidores, con una estructura suficiente para las labores administrativas básicas, pero insuficiente frente a la complejidad de los proyectos de inversión y de la intervención intersectorial. Por ello, estas localidades también requieren un apoyo significativo vía CPS, aunque en proporciones más moderadas que las alcaldías grandes.

Por su parte, las alcaldías pequeñas —Antonio Nariño, Chapinero, La Candelaria, Los Mártires, Santa Fe, Sumapaz, Teusaquillo y Tunjuelito— tienen poblaciones inferiores a las medianas, pero una alta complejidad socioeconómica, especialmente en sectores como Santa Fe, Los Mártires y La Candelaria, que presentan dinámicas de comercio, turismo, uso intensivo del espacio público y problemáticas sociales de alto impacto. Incluso territorios de baja densidad, como Sumapaz, enfrentan grandes retos operativos derivados de su dispersión geográfica, la ruralidad y la necesidad de gestión comunitaria. Aunque estas localidades cuentan con plantas entre 118 y 164 servidores, sus responsabilidades normativas son equivalentes a las de las alcaldías grandes: control policivo, ejecución de proyectos, atención ciudadana, articulación sectorial y funcionamiento administrativo. Esta desproporción entre tamaño poblacional y carga funcional explica que, proporcionalmente, las alcaldías pequeñas también dependan de los CPS para suplir brechas operativas críticas.

En síntesis, el contraste entre población, características socioeconómicas, composición de la planta y necesidades de CPS demuestra que no existe una relación lineal entre número de habitantes y tamaño de la planta. Factores como vulnerabilidad social, presión urbana, dinámica económica, ruralidad, conflictividad policiva y complejidad territorial condicionan de manera directa la necesidad de reforzar capacidades mediante CPS. Por ello, la estructura actual de las alcaldías refleja un modelo donde la planta cumple roles nucleares, mientras que los CPS permiten responder a la

magnitud de responsabilidades que, independientemente del tamaño poblacional, son equivalentes para todas las alcaldías del Distrito.

Ahora bien, dicho esto, y teniendo como referencia la información entregada con corte octubre 2025 respecto a planta y contratos de prestación de servicios, se realiza un análisis de la capacidad instalada de las Alcaldías Locales, así:

Tabla 22 Capacidad instalada de las Alcaldías Locales

ALCALDÍA LOCAL	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	OPS	Total general
ALCALDÍA LOCAL DE ANTONIO NARIÑO	1	17		15	272	305
ALCALDÍA LOCAL DE BARRIOS UNIDOS	1	17	1	22	266	307
ALCALDÍA LOCAL DE BOSA	1	19		19	774	813
ALCALDÍA LOCAL DE CHAPINERO	1	20	2	14	273	310
ALCALDÍA LOCAL DE CIUDAD BOLIVAR	1	18	3	14	847	883
ALCALDÍA LOCAL DE ENGATIVA	1	23	1	29	364	418
ALCALDÍA LOCAL DE FONTIBON	1	18	1	18	364	402
ALCALDÍA LOCAL DE KENNEDY	1	21	1	29	438	490
ALCALDÍA LOCAL DE LA CANDELARIA	1	15		10	770	796
ALCALDÍA LOCAL DE LOS MARTIRES	1	17	1	13	327	359
ALCALDÍA LOCAL DE PUENTE ARANDA	1	18		20	267	306
ALCALDÍA LOCAL DE RAFAEL URIBE URIBE	1	18		18	406	443
ALCALDÍA LOCAL DE SAN CRISTOBAL	1	17		14	474	506
ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE	1	18	1	22	708	750
ALCALDÍA LOCAL DE SUBA	1	26	3	28	663	721
ALCALDÍA LOCAL DE SUMAPAZ	1	10	1	5	365	382
ALCALDÍA LOCAL DE TEUSAQUILLO	1	20		18	296	335
ALCALDÍA LOCAL DE TUNJUELITO	1	16		12	374	403
ALCALDÍA LOCAL DE USAQUÉN	1	18	1	22	193	235
ALCALDÍA LOCAL DE USME	1	17	1	11	556	586
Total general	20	363	17	353	8997	9750

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Ahora bien, a partir de la información consolidada por las veinte (20) Alcaldías Locales, es posible identificar la capacidad instalada actual en términos de los diferentes niveles ocupacionales y la magnitud del apoyo requerido mediante modalidades de prestación de servicios. La estructura evidencia que todas las localidades cuentan con un esquema mínimo conformado por un (1) empleo directivo —la persona titular de la Alcaldía Local— acompañado de un equipo profesional y técnico

que varía entre 10 y 26 profesionales, entre 0 y 3 técnicos y entre 5 y 29 empleos asistenciales, según las demandas de gestión administrativa, policiva y operativa de cada territorio.

No obstante, el componente más significativo en la capacidad instalada continúa siendo el apoyo contratado mediante Órdenes de Prestación de Servicios (OPS), cuyo volumen presenta una alta dispersión entre localidades, oscilando entre 310 y 800 personas. Este comportamiento reafirma que, aunque las plantas de personal públicas mantienen una configuración relativamente homogénea entre las Alcaldías, el cumplimiento efectivo de las funciones misionales, administrativas y de participación ciudadana depende en una proporción considerable del refuerzo operativo que se contrata cada vigencia.

En términos absolutos, la capacidad instalada total asciende a 9750 personas, de las cuales 8997 corresponden a personal OPS, frente a 753 empleos de planta. Esto equivale a que el 95 % de la fuerza laboral que sostiene el funcionamiento local se encuentra vinculada a través de contratación por prestación de servicios, lo cual genera implicaciones directas sobre la continuidad operativa, la dependencia de recursos de inversión y la sostenibilidad del modelo de gestión territorial. Esta distribución también refleja las diferencias entre localidades con alta densidad poblacional y mayores cargas operativas —como Ciudad Bolívar, Suba, Engativá o Kennedy— frente a territorios de menor población o con características rurales como Sumapaz, cuyas estructuras de apoyo presentan comportamientos diferenciados.

3.3.8. Evaluación de la prestación de los servicios

Indicadores de desempeño

Con el objeto de medir, analizar, evaluar y hacer seguimiento a la gestión institucional, La Secretaría estableció indicadores como instrumentos que le permiten evaluar de forma permanente el cumplimiento de su misión institucional.

5

o, se realiza la medición de 145 indicadores asociados a los 18 procesos y a 32 dependencias.

El porcentaje de cumplimiento es el siguiente:

Tabla 23 Indicadores por proceso

Proceso institucional	Total última medición	Eficacia	Eficiencia	Efectividad
Gerencia del Talento Humano	100%	80% a 100%	80% a 100%	—

Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	100%	100%	100%	100%
Acompañamiento a la Gestión Local	100%	100%	100%	100%
Comunicación Estratégica	100%	100%	100%	100%
Control Disciplinario Interno	100%	100%	100%	100%
Convivencia y Diálogo Social	95% a 100%	64% a 100%	100%	100%
Evaluación Independiente	100%	80% a 100%	100%	100%
Fomento y Protección de los DDHH	100%	100%	100%	100%
Gerencia de TIC	100%	96% a 100%	96% a 100%	100%
Gestión Corporativa Institucional	100%	100%	100%	100%
Gestión del Conocimiento	100%	100%	100%	100%
Gestión Jurídica	100%	100%	100%	100%
Gestión del Patrimonio Documental	100%	100%	100%	100%
Inspección, Vigilancia y Control	100%	100%	100%	100%
Planeación Institucional	100%	100%	100%	100%
Planeación y Gestión Sectorial	100%	100%	100%	100%
Relaciones Estratégicas	100%	100%	100%	100%
Servicio de Atención a la Ciudadanía	100%	100%	100%	100% ^[1]

Fuente: Información tomada de Planes de Gestión de Nivel Central vigencia 2025 [Planes de Gestión Nivel Central Vigencia 2025 | Secretaría Distrital de Gobierno](#)

^[1] Nota: La información consolidada en la presente tabla proviene de los Planes de Gestión institucionales vigencia 2025, en sus versiones ajustadas y aprobadas por la Secretaría Distrital de Gobierno. Los datos fueron extraídos de los archivos oficiales de cada proceso (Gerencia del Talento Humano, Fomento y Protección de los Derechos Étnicos, Acompañamiento a la Gestión Local, Comunicación Estratégica, Control Disciplinario Interno, Convivencia y Diálogo Social, Evaluación Independiente, Fomento y Protección de los DDHH, Gerencia de TIC, Gestión Corporativa Institucional, Gestión del Conocimiento, Gestión Jurídica, Gestión del Patrimonio Documental, Inspección, Vigilancia y Control, Planeación Institucional, Planeación y Gestión Sectorial, Relaciones Estratégicas y Servicio de Atención a la Ciudadanía), los cuales fueron revisados y sistematizados para efectos de este informe.

El consolidado de los dieciocho procesos institucionales muestra un panorama de cumplimiento casi pleno. La mayoría de los procesos alcanzaron el cien por ciento en sus metas, tanto en eficacia como en eficiencia y efectividad, lo que refleja una ejecución administrativa disciplinada y una planeación orientada a resultados verificables. Este comportamiento homogéneo se explica porque los indicadores están formulados en su mayoría como proporciones simples entre lo programado y lo ejecutado, de manera que cuando se cumplen las actividades previstas, el resultado es necesariamente total. Además, muchas metas son de carácter constante, como la publicación de informes periódicos o la respuesta a derechos de petición, lo que asegura que el cumplimiento se mantenga estable en cada periodo.

Sin embargo, algunos procesos introducen variabilidad en sus resultados. La Gerencia del Talento Humano, por ejemplo, muestra rangos de cumplimiento entre ochenta y cien por ciento en eficacia y eficiencia, lo que sugiere que ciertas actividades dependen de factores externos como la

disponibilidad de vacantes o la ejecución parcial de planes de trabajo. El proceso de Convivencia y Diálogo Social también presenta un rango más amplio en eficacia, entre sesenta y cuatro y cien por ciento, lo que evidencia la complejidad de articular acciones en escenarios sociales y comunitarios. La Evaluación Independiente refleja un comportamiento similar, con variaciones entre ochenta y cien por ciento, lo que indica que la revisión crítica de la gestión introduce matices en el cumplimiento. En el caso de la Gerencia de TIC, aunque el resultado global es del cien por ciento, los indicadores muestran rangos de noventa y seis a cien por ciento, lo que denota ajustes técnicos o disponibilidad de infraestructura.

El resto de los procesos, como Jurídica, Patrimonio Documental, Corporativa, Conocimiento, Inspección, Vigilancia y Control, Planeación Institucional y Sectorial, Relaciones Estratégicas y Servicio de Atención a la Ciudadanía, reportan un cumplimiento pleno en todas las dimensiones. Esto se debe a que sus metas están diseñadas para ser alcanzables y verificables, con actividades estandarizadas y evidencia documental sólida. En conjunto, el sistema de medición privilegia el cumplimiento administrativo sobre la evaluación de impacto, lo que significa que el cien por ciento no necesariamente refleja transformaciones profundas en la realidad ciudadana, sino más bien la capacidad de la institución para ejecutar lo que se planifica.

El análisis global permite concluir que la Secretaría Distrital de Gobierno ha consolidado un modelo de gestión institucional maduro, capaz de sostener indicadores altos en eficacia y eficiencia y de garantizar la trazabilidad de sus acciones. No obstante, el reto estratégico está en evolucionar hacia sistemas de medición que capturen el valor público generado, la percepción ciudadana y la legitimidad institucional.

Gestión destacada 2024-2025.

De acuerdo con el Informe de Rendición de Cuentas, la Secretaría de Gobierno Distrital presentó a los grupos de valor, actores de interés y ciudadanía los avances logrados en el marco del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura” y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En líneas generales, se destacan los siguientes logros alcanzados en 2024 – 2025:

- ✓ Durante el 2024 se consolidó la estrategia de Defensa Jurídica Distrital, alcanzando un puntaje de 97,5 en el IDI.
- ✓ Se registró un aumento de 9,6 puntos en la política de Integridad, fortaleciendo la cultura ética y la prevención de conflictos de interés.
- ✓ En materia de Seguridad Digital, se logró ampliar en más del 100% la cobertura de controles básicos y asignación de recursos, alcanzando un crecimiento de 11,8 puntos.
- ✓ A través de la Dirección de Participación Ciudadana, se creó la estrategia anual de participación con un puntaje de 94,8, vinculando efectivamente a grupos poblacionales con enfoque diferencial.

- ✓ Con el Banco de Iniciativas Locales, se financiaron proyectos comunitarios orientados a la innovación social y la coproducción de servicios.
- ✓ En materia de servicio al ciudadano, la Secretaría desplegó un acompañamiento integral para garantizar el acceso a información, trámites simplificados y espacios de rendición de cuentas.

Los resultados en la gestión, así como la importancia y diversidad temática, implican la necesidad de garantizar una planta de personal óptima que permita continuar aportando al desarrollo de la ciudad, apostando a que para el 2030, la Secretaría será reconocida como una entidad modelo en gestión pública, moderna, eficiente, transparente y abierta, que genera las condiciones para la consolidación de la paz y la reconciliación en Bogotá.

3.3.8.1. Acopio y análisis información PQRS

El proceso de Servicio de Atención a la Ciudadanía evidencia una estructura de gestión altamente estandarizada, con metas diseñadas para garantizar verificabilidad y trazabilidad en cada acción. La entrega de documentos extraviados, los seguimientos a puntos de atención, las ferias itinerantes y los eventos inclusivos se cumplen en su totalidad, reflejando disciplina operativa y capacidad institucional para sostener indicadores altos de eficacia y eficiencia. Sin embargo, la homogeneidad de los resultados sugiere que el sistema de medición privilegia el cumplimiento administrativo sobre la evaluación de impacto, lo que plantea el reto de evolucionar hacia métricas que capturen valor público y percepción ciudadana, más allá de la ejecución formal de las actividades.

Recepción y gestión de solicitudes y PQRS

Tabla 24 Gestión PQRS 2025

Mes	Gestión Exitosa	En Trámite	Porcentaje de atención	
Abril		3025	310	90,70%
Mayo		3340	260	92,80%
Junio		3115	305	91%
Octubre		2228	198	91,80%

Fuente: Información tomada de Planes de Gestión de Nivel Central vigencia 2025

Los datos consignados en la tabla provienen de los informes oficiales de la Secretaría Distrital de Gobierno correspondientes a los meses de abril, mayo, junio y octubre de 2025. Estos documentos fueron publicados en el portal institucional y contienen cifras verificadas de solicitudes gestionadas y en trámite.

Para los demás meses del año (enero, febrero, marzo, diciembre), la información aún no se encuentra disponible en el repositorio de Datos Abiertos Bogotá ni en los informes públicos de la

Secretaría Distrital de Gobierno. Por tanto, la tabla se presenta de manera parcial, con los meses que cuentan con evidencia oficial

En comparación, con corte al cuarto trimestre de la vigencia 2024 se atendieron exitosamente 5.842 solicitudes de las 6.420 recibidas, representando un porcentaje de atención del 91,0%. Por lo anterior, se puede concluir que durante la vigencia 2025 **se incrementó el porcentaje de atención de las solicitudes en un 0,5%**, consolidando una tendencia de mejora en la capacidad institucional para dar respuesta oportuna y efectiva a las peticiones ciudadanas.

La cifra de 2024 proviene del Informe de seguimiento PQRSD – Segundo semestre 2023 y de los reportes trimestrales de la Secretaría Distrital de Gobierno, donde se consolidan los datos de recepción y gestión de solicitudes en el nivel central y las alcaldías locales. Estos documentos muestran que, al cierre del cuarto trimestre de 2024, el porcentaje de atención se situaba en torno al 91%, con un volumen de más de seis mil solicitudes procesadas (fuente: Secretaría Distrital de Gobierno, Informe de seguimiento PQRSD 2023).

Para 2025, los informes mensuales disponibles —abril, mayo, junio y octubre— evidencian porcentajes de atención que se mantienen en el rango del 91% al 93%, con un promedio consolidado de 91,5% (fuente: Secretaría Distrital de Gobierno, Informes de gestión PQRSD 2025). Aunque el incremento respecto al año anterior es marginal (0,5 puntos porcentuales), resulta estadísticamente consistente y refleja una mejora en la capacidad de respuesta institucional.

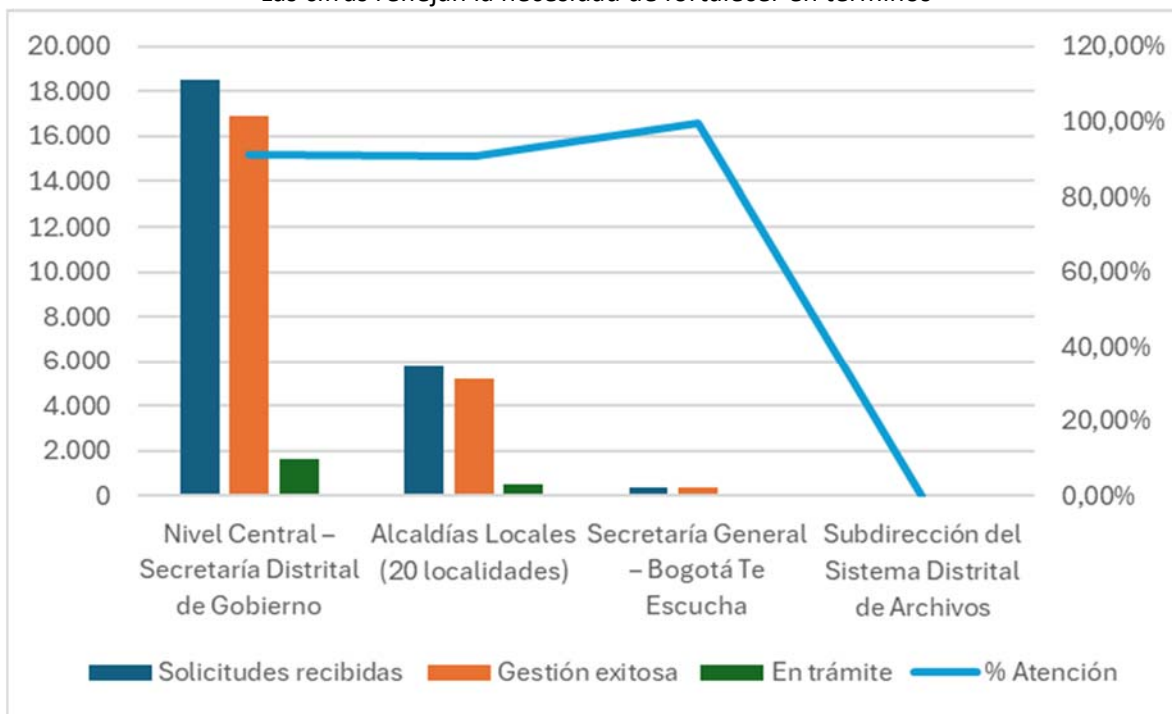
El análisis comparativo permite concluir que la Secretaría Distrital de Gobierno ha logrado sostener un nivel alto de cumplimiento administrativo y que la tendencia es positiva, aunque el reto sigue siendo reducir los rezagos en trámite y fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar la percepción ciudadana sobre la oportunidad y calidad de la atención

Por dependencias, se presentan las cifras de solicitudes para el corte enero-diciembre 2025, así:

Ilustración 11 Solicitudes recibidas por dependencias 2025

ra un desempeño casi pleno en la atención, aunque con fallas puntuales en la clasificación y cierre de peticiones que afectan la trazabilidad. Finalmente, la Subdirección del Sistema Distrital de Archivos expone un caso crítico de incumplimiento, que pone de relieve la importancia del monitoreo documental y la gestión de tiempos. En conjunto, los datos sugieren que la entidad ha logrado sostener altos niveles de cumplimiento administrativo, pero enfrenta el reto estratégico de reducir los rezagos en trámite, mejorar la articulación interinstitucional y avanzar hacia métricas que midan impacto y valor público más allá del cumplimiento formal.

Las cifras reflejan la necesidad de fortalecer en términos



Fuente: Secretaría Distrital de Gobierno. *Informe de gestión PQRSD – Octubre 2025.*

El análisis comparativo de las solicitudes PQRSD por dependencias durante la vigencia 2025 evidencias una gestión predominantemente centralizada en la Secretaría Distrital de Gobierno, que concentra más de tres cuartas partes de los requerimientos y mantiene un nivel de atención superior al 91%. Las alcaldías locales, aunque alcanzan porcentajes similares, presentan rezagos significativos en localidades específicas, lo que refleja desigualdades en capacidad operativa y necesidad de fortalecer la gestión territorial. La Secretaría General, a través de Bogotá Te Escucha, muest de planta de personal permanente a las principales dependencias que reciben y tramitan solicitudes de los usuarios externos, encontrando además una clara alienación de las principales dependencias que más solicitudes tramitan siendo las mismas dependencias que mayor énfasis tienen en la alineación de su operación con el Plan Distrital de Desarrollo y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Secretaría.

Al cierre del cuarto trimestre de la vigencia 2025, se observa una mejora general en la gestión de solicitudes, con un incremento del porcentaje de atención exitosa del 0,5% en comparación con el mismo período de la vigencia anterior, con las siguientes conclusiones:

1. Consistencia en la capacidad institucional: La Secretaría Distrital de Gobierno mantiene un nivel de atención superior al 91%, lo que refleja estabilidad en los procesos de recepción, trámite y respuesta de las solicitudes ciudadanas. Este desempeño confirma que la entidad

ha consolidado rutinas administrativas que garantizan cumplimiento y oportunidad en la gestión.

2. Incremento marginal pero significativo: Aunque el aumento porcentual respecto a 2024 es de apenas medio punto, este resultado es relevante porque muestra una tendencia sostenida de mejora en la capacidad de respuesta. En términos organizacionales, la consistencia en indicadores de atención es un signo de madurez institucional y de resiliencia frente a la alta demanda.
3. Heterogeneidad territorial: Los datos por dependencias evidencian que las alcaldías locales presentan mayores rezagos en trámite, especialmente en localidades como Chapinero, Engativá, Barrios Unidos, Sumapaz y Tunjuelito. Esto sugiere que la gestión no es homogénea y que se requieren estrategias diferenciadas para fortalecer la capacidad operativa en el nivel territorial.
4. Desempeño destacado de Bogotá Te Escucha: La Secretaría General, a través de este canal, alcanza un porcentaje de atención cercano al 100%, lo que demuestra eficiencia en la gestión centralizada de solicitudes. Sin embargo, se identifican fallas en la clasificación y cierre de peticiones, lo que plantea retos en la trazabilidad y calidad del registro.
5. Casos críticos en gestión documental: La Subdirección del Sistema Distrital de Archivos presenta incumplimientos evidentes, con solicitudes vencidas y sin respuesta. Este hallazgo revela la necesidad de fortalecer los mecanismos de monitoreo y control interno, así como de garantizar la trazabilidad documental como parte de la legitimidad institucional.
6. Implicaciones estratégicas: La mejora en el porcentaje de atención debe interpretarse no solo como un indicador de eficiencia administrativa, sino como un avance hacia la construcción de confianza ciudadana. En términos de gobernanza adaptativa, la gestión de PQRSD se configura como un instrumento clave para medir legitimidad, transparencia y generación de valor público.

Al cierre de la vigencia 2025, los resultados de gestión de PQRSD muestran un desempeño estable en términos de porcentaje de atención, con un incremento marginal respecto al año anterior. Sin embargo, el análisis organizacional revela que la estructura actual de la Secretaría Distrital de Gobierno y de sus alcaldías locales requiere un proceso de fortalecimiento y actualización. La centralización de la mayoría de solicitudes en el nivel central, junto con los rezagos persistentes en varias localidades, evidencia una desigual capacidad operativa y la necesidad de rediseñar procesos, roles y mecanismos de coordinación.

En consecuencia, se recomienda avanzar hacia una estructura organizacional más estandarizada, capaz de equilibrar eficiencia administrativa con legitimidad institucional. Esto implica modernizar los flujos de gestión documental, fortalecer las capacidades técnicas de las alcaldías locales y establecer métricas que midan no solo el cumplimiento formal, sino también el impacto en confianza ciudadana y generación de valor público.

3.3.9. Análisis de Procesos - Cadena de Valor

El Modelo de Operación por Procesos (MOP) es una herramienta que permite la generación de valor público a través del establecimiento de estándares de operación organizacional que direccionan el planear, hacer, verificar y actuar de una organización. En este sentido, su análisis se hace desde una perspectiva sistémica para determinar la articulación entre la misionalidad declarada y los procesos establecidos, así como para identificar elementos que requieren armonizarse según la operación de las Alcaldías Locales. El análisis del MOP se realizó teniendo en cuenta la documentación publicada en los sitios web de una muestra aleatoria de Alcaldías Locales.

La estructura del MOP evidencia que, este cuenta con 18 procesos distribuidos así: siete (7) en nivel misional (Gestión Pública Territorial; Inspección, Vigilancia y Control; Acompañamiento a la Gestión Local; Relaciones Estratégicas; Convivencia y Diálogo Social; Fomento y Protección de los Derechos Étnicos; y, Fomento y Protección de los Derechos Humanos); cinco (5) en el estratégico (Planeación Institucional; Planeación y Gestión Sectorial; Comunicación Estratégica; Gestión del Patrimonio Documental; Gerencia de TIC); cuatro (4) en el de apoyo (Gestión Corporativa; Gerencia del Talento Humano; Gestión Jurídica; y, Control Disciplinario) y dos (2) en Evaluación y Mejora (Gestión del Conocimiento; y, Evaluación Independiente).

El liderazgo de estos procesos se encuentra distribuido entre el Nivel Central, Alcaldes Locales y en ambos (alcaldías locales y nivel central); a continuación, se muestra la representación gráfica del mismo:

Ilustración 12 Representación gráfica del Modelo de Operación por Procesos de las Alcaldías Locales de Bogotá D.C.



Fuente: Tomado del sitio web de la Alcaldía Local de Chapinero

En la siguiente tabla se presenta de manera detallada los procesos existentes, su codificación y objetivo:

Tabla 25 Procesos que hacen parte del Modelo de Operación por Proceso

Nivel del proceso	Proceso	Codificación del proceso	Objetivo del proceso	Proceso Liderado por
Misional	Gestión Pública Territorial	GET-GPL-C	Identificar y priorizar las necesidades, recursos y potencialidades de la localidad de manera coordinada con las instituciones y los actores sociales para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.	Alcaldes Locales
Misional	Inspección Vigilancia y Control	GET-IVC-C	Ejercer la Inspección, la Vigilancia y el Control en el Distrito Capital, a través de acciones, actuaciones, operaciones y decisiones de las	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)

Nivel del proceso	Proceso	Codificación del proceso	Objetivo del proceso	Proceso Liderado por
			autoridades administrativas y policivas a cargo de la Secretaría Distrital de Gobierno, para garantizar la gobernabilidad y el ejercicio de derechos y libertades ciudadanas.	
Misional	Acompañamiento a la Gestión Local	GET-AGL-C	Fortalecer la capacidad institucional de las alcaldías locales en materia de gestión policiva y desarrollo local, en un marco de legalidad y transparencia, para mejorar la calidad de vida de los bogotanos y consolidar la gobernabilidad democrática local.	Alcaldías Locales
Misional	Relaciones Estratégicas	RES-C	Gestionar, adquirir, suministrar y administrar los bienes y servicios requeridos para el cumplimiento de las funciones de la Entidad, bajo un enfoque de gestión orientada a resultados y manejo eficaz y eficiente de los recursos físicos, financieros, de personal y ambientales tanto para el Nivel Central como para el Nivel Local de la Secretaría Distrital de Gobierno.	Nivel Central
Misional	Convivencia y Dialogo Social	DHS-CDS-C	Desarrollar, articular y orientar acciones de formulación, adopción y ejecución de planes, programas y proyectos orientados a la ciudadanía organizada y no organizada en la participación de las decisiones que los afecten, a través del diálogo social, planeación participativa, la convivencia ciudadana y la gestión de conflictividades de Bogotá D.C.	Nivel Central
Misional	Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	DHH-ETN-C	Dirigir la formulación, adopción, ejecución, seguimiento y apoyo a la evaluación de políticas, planes y proyectos orientados a la garantía, participación y apropiación de los derechos, deberes, libertades individuales y colectivas de los pueblos y comunidades étnicas residentes en el Distrito Capital, a través de acciones encaminadas a la protección y promoción de sus	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)

Nivel del proceso	Proceso	Codificación del proceso	Objetivo del proceso	Proceso Liderado por
			derechos, costumbres, tradiciones y cultura desde el enfoque étnico y de manera coordinada interinstitucional y territorialmente, contribuyendo al cierre de brechas de desigualdad y la protección de la identidad cultural de los pueblos étnicos.	
Misional	Fomento y Protección de los DDHH	DHH-FPD-C	Dirigir la formulación, adopción y ejecución de políticas, planes y proyectos orientados a la promoción, garantía, protección, participación ciudadana y apropiación de los derechos, deberes, libertades individuales y colectivas de la ciudadanía en el Distrito Capital, con enfoque territorial, diferencial-poblacional y de manera coordinada interinstitucionalmente, activa y participativa	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)
Apoyo	Gestión Corporativa Institucional	GCO-GCI-C	Gestionar, adquirir, suministrar y administrar los bienes y servicios requeridos para el cumplimiento de las funciones de la Entidad, bajo un enfoque de gestión orientada a resultados y manejo eficaz y eficiente de los recursos físicos, financieros, de personal y ambientales tanto para el Nivel Central como para el Nivel Local de la Secretaría Distrital de Gobierno.	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)
Apoyo	Gerencia del talento humano	GCO-GTH-C	Administrar y gestionar el desarrollo de los servidores(as) de la Secretaría Distrital de Gobierno, a través de la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en términos constitucionales y legales, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional.	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)
Apoyo	Gestión Jurídica	GJR-C	Ejercer la defensa judicial y extrajudicial, la asesoría jurídica y el liderazgo en la identificación y	Nivel Central

Nivel del proceso	Proceso	Codificación del proceso	Objetivo del proceso	Proceso Liderado por
			difusión de las normas de forma acertada, oportuna, ágil y eficaz, para prevenir el daño antijurídico y brindar seguridad jurídica a la Secretaría Distrital de Gobierno.	
Apoyo	Control Disciplinario	CDS-C	Salvaguardar la función pública mediante el ejercicio del control disciplinario adelantando los procesos por la presunta incursión en conductas que afecten la función o el cargo en ejercicio por parte de los/las servidores/as públicos/as, atendiendo la finalidad prevista en el Artículo 23 de la ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), modificado por la Ley 2094 de 2021.	Nivel Central
Estratégico	Planeación Institucional	PLE-PIN-C	Establecer los lineamientos para el diseño, ejecución, monitoreo y seguimiento de la Planeación Institucional, los proyectos de inversión, el Sistema de Gestión y el Sistema de Gestión Ambiental de manera articulada y participativa; cuya aplicación conduzca al logro del objeto de la Entidad.	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)
Estratégico	Planeación y gestión sectorial	PLE-PGS-C	Coordinar la gestión del Sector Gobierno mediante la orientación metodológica en la formulación y seguimiento a los compromisos e instrumentos de planeación sectorial, que permitan su mejoramiento continuo.	Nivel central
Estratégico	Comunicación Estratégica	CES-C	Divulgar y socializar la gestión de la entidad por medio de la formulación y desarrollo de estrategias comunicativas producto del desarrollo de todos los procesos misionales, de apoyo, estratégicos y de evaluación y mejora, garantizando la disponibilidad de la información y la interacción con las partes interesadas internas y externas.	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)

Nivel del proceso	Proceso	Codificación del proceso	Objetivo del proceso	Proceso Liderado por
Estratégico	Gestión del Patrimonio documental	GDI-GPD-C	Gestionar, adquirir, suministrar y administrar los bienes y servicios requeridos para el cumplimiento de las funciones de la Entidad, bajo un enfoque de gestión orientada a resultados y manejo eficaz y eficiente de los recursos físicos, financieros, de personal y ambientales tanto para el Nivel Central como para el Nivel Local de la Secretaría Distrital de Gobierno.	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)
Estratégico	Gerencia de TIC	GDI-TIC-C	Liderar la planeación estratégica y gestión de los recursos de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; mediante la definición y desarrollo de planes, lineamientos y estrategias, la implementación de productos, servicios y soluciones y, el fortalecimiento de las capacidades tecnológicas; que permitan la generación de valor en lo público, el acceso, uso y apropiación de estos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Ambos (Nivel Central y Alcaldías Locales)
Apoyo	Gestión del Conocimiento	GCN-C	Establecer los lineamientos de gestión de conocimiento, mediante la implementación de acciones e instrumentos orientados a facilitar procesos de innovación y preservación del conocimiento, en el marco del mejoramiento continuo, la evaluación institucional, la gestión estadística, la analítica institucional, la cultura de compartir y difundir, las herramientas de uso y apropiación, y la generación y producción de conocimiento, con el fin de mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor de la SDG.	Nivel central
Apoyo	Evaluación independiente	EIN-C	Evaluar la efectividad de sistema de Control Interno de manera independiente, objetiva y oportuna, a	Nivel central

Nivel del proceso	Proceso	Codificación del proceso	Objetivo del proceso	Proceso Liderado por
			través de seguimientos y auditorías que permitan generar alertas tempranas para contribuir con el mejoramiento continuo en la gestión institucional.	

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Frente al total de procedimientos, es pertinente precisar que no se identificó la existencia de un Manual de Procesos y Procedimientos, sin embargo, el levantamiento de los procedimientos documentados y caracterizados permitió evidenciar que el MOP cuenta con un total de ciento cuarenta y siete (147) procedimientos. A continuación, en las siguientes tablas se presenta de manera detallada la relación de los procedimientos:

Tabla 26 Procesos y Procedimientos asociados al nivel Estratégico

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico-Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
Macroproceso - Planeación Estratégica	Planeación Institucional	Estratégico	Identificación, evaluación y actualización de aspectos e impactos ambientales	PLE-PIN-P001
	Planeación Institucional	Estratégico	Identificación, evaluación y actualización de los requisitos legales, ambientales y otros requisitos	PLE-PIN-P002
	Planeación Institucional	Estratégico	Procedimiento de Control Operacional	PLE-PIN-P003
	Planeación Institucional	Estratégico	Formulación y seguimiento de los planes de gestión	PLE-PIN-P005
	Planeación Institucional	Estratégico	Procedimiento de formación y toma de conciencia	PLE-PIN-P006
	Planeación Institucional	Estratégico	Procedimiento para la preparación, respuesta, reporte y desarrollo de investigaciones de emergencias ambientales	PLE-PIN-P007
	Planeación Institucional	Estratégico	Formulación y estructuración de proyectos de inversión	PLE-PIN-P008
	Planeación Institucional	Estratégico	Gestión del Plan Estratégico Institucional	PLE-PIN-P009

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
	Planeación Institucional	Estratégico	Formulación, seguimiento y reporte del Plan de Austeridad del Gasto Público	PLE-PIN-P010
	Planeación Institucional	Estratégico	Programación de los proyectos de inversión (POAI)	PLE-PIN-P011
	Planeación Institucional	Estratégico	Procedimiento para la ejecución y seguimiento de los proyectos de inversión	PLE-PIN-P012
	Planeación Institucional	Estratégico	Formulación y seguimiento de los planes institucionales	PLE-PIN-P013
	Planeación Institucional	Estratégico	Elaboración y control de los documentos del Sistema de Gestión	PLE-PIN-P014
	Planeación Institucional	Estratégico	Administración y monitoreo de riesgos de gestión y corrupción	PLE-PIN-P015
	Planeación Institucional	Estratégico	Gestión de los Riesgos de Seguridad de la Información	PLE-PIN-P017
	Planeación y gestión sectorial	Estratégico	Formulación, implementación y seguimiento de política pública	PLE-PGS-P001
	Planeación y gestión sectorial	Estratégico	Formulación, aprobación y seguimiento del Plan Estratégico Sectorial	PLE-PGS-P002
	Planeación y gestión sectorial	Estratégico	Gestión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gobierno	PLE-PGS-P003
	Comunicación Estratégica	Estratégico	Comunicaciones Estratégicas Internas	CES-P001
	Comunicación Estratégica	Estratégico	Comunicaciones Estratégicas Externas	CES-P002
Macroproceso - Gerencia de la información	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Planeación de la Gestión Documental	GDI-GPD-P002
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Producción Documental	GDI-GPD-P003
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Procedimiento de Gestión y Trámite Documental	GDI-GPD-P004
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Procedimiento de Organización Documental	GDI-GPD-P005

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Transferencias Documentales	GDI-GPD-P006
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Procedimiento Disposición de Documentos	GDI-GPD-P007
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Procedimiento de Conservación Documental	GDI-GPD-P008
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Valoración del Documento	GDI-GPD-P009
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Consulta, Préstamo y Devolución de Documentos y/o Expedientes en los Archivos de Gestión y Central	GDI-GPD-P010
	Gestión del Patrimonio documental	Estratégico	Elaboración Tabla de Valoración Documental	GDI-GPD-P011
Macroproceso - Gerencia de la información	Gerencia de TIC	Estratégico	Gestión de Requerimientos de TI	GDI-TIC-P001
	Gerencia de TIC	Estratégico	Gestión de Sistemas de Información	GDI-TIC-P002
	Gerencia de TIC	Estratégico	Procedimiento de Gestión de Niveles de Servicio	GDI-TIC-P003
	Gerencia de TIC	Estratégico	Identificación y Valoración de Activos de Información	GDI-TIC-P004
	Gerencia de TIC	Estratégico	Gestión del Catálogo de Servicios de TI	GDI-TIC-P005
	Gerencia de TIC	Estratégico	Apertura de Datos	GDI-DTI-P006
	Gerencia de TIC	Estratégico	Gestión de Incidentes	GDI-TIC-P008
	Gerencia de TIC	Estratégico	Gestión de incidentes de Seguridad de la información	GDI-TIC-P009
	Gerencia de TIC	Estratégico	Levantamiento del Catálogo de Componentes de Información	GDI-TIC-P010
	Gerencia de TIC	Estratégico	Implementación de cambios	GDI-TIC-P011
	Gerencia de TIC	Estratégico	Procedimiento de Borrado Seguro	GDI-TIC-P012

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Tabla 27 Procesos y Procedimientos asociados al nivel Misional

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
Macroproceso Gestión Territorial	Gestión Pública Territorial	Misional	Funcionamiento del Consejo Local de Gobierno.	GET-GPL-P001
	Gestión Pública Territorial	Misional	Elaboración, Aprobación y Seguimiento del Plan de Desarrollo Local.	GET-GPL-P002
	Gestión Pública Territorial	Misional	Formulación y Seguimiento a los Proyectos de Inversión Local.	GET-GPL-P004
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Radicación y reparto en la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía.	GET-IVC-P001
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Trámite, estudio, sustanciación e impulso de asuntos de competencia de la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía.	GET-IVC-P002
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Notificaciones adoptadas por la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía.	GET-IVC-P004
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Verbal Abreviado en caso de Comportamientos contrarios a la Convivencia Ley 1801 de 2016 para temáticas de Atención Prioritaria.	GET-IVC-P005
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Gestión de Multas y Cobro Persuasivo.	GET-IVC-P007
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Verbal Abreviado en caso de Comportamientos contrarios a la	GET-IVC-P025

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
			Convivencia Ley 1801 de 2016.	
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Verbal Abreviado para la Protección de Bienes Inmuebles - Ley 1801 de 2016.	GET-IVC-P026
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento para resolver recurso de apelación en procedimiento verbal inmediato.	GET-IVC-P027
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Sancionatorio para Establecimiento de Comercio – Ley 232 de 1995.	GET-IVC-P031
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	infracciones al régimen de obras y urbanismo Decreto 01 de 1984.	GET-IVC-P032
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Restitución del Espacio Público -Decreto 01 de 1984 .	GET-IVC-P033
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Administrativo Sancionatorio - Ley 1437 de 2011 Control de Espacio Público.	GET-IVC-P034
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Administrativo Sancionatorio - Ley 1437 de 2011 Control de Obras y Urbanismo.	GET-IVC-P035
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Administrativo Sancionatorio - Ley 1437 de 2011 - Control de Establecimientos Comerciales.	GET-IVC-P036

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Asignación y pago a Delegados de Sorteos, Concursos y Asambleas.	GET-IVC-P037
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Autorización de actividades de aglomeración de público en el Distrito Capital.	GET-IVC-P038
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Autorización y seguimiento a concursos.	GET-IVC-P039
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Registro previo de parques de diversiones y atracciones o dispositivos de entretenimiento.	GET-IVC-F040
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento de Concepto Previo para los Juegos Localizados de Suerte y Azar.	GET-IVC-P041
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Inspección, Vigilancia y Control en Actividad Económica.	GET-IVC-P042
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Inspección, Vigilancia y Control en Obras y Urbanismo.	GET-IVC-P043
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento para la Inspección Vigilancia y Control en el Espacio Público.	GET-IVC-P044
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Inspección Vigilancia y Control Para Parqueaderos fuera de vía abiertos al público.	GET-IVC-P046
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento para la Inspección, Vigilancia y Control en Metrología Legal.	GET-IVC-P047
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Expedición y/o suspensión del reconocimiento	GET-IVC-P048

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
			denominado “SELLO SEGURO”.	
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento verbal abreviado para la imposición de multa general objetada.	GET-IVC-P049
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Entrega de inmuebles expropiados.	GET-IVC-P050
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Autorización de Permiso de Ocupación.	GET-IVC-P052
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Protección, promoción y garantía de los Derechos de los Consumidores.	GET-IVC-P053
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Verbal Abreviado por Pago Conmutado, Pago Total y Pronto Pago.	GET-IVC-P055
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento imposición de multa general no objetada de acuerdo con la Ley 2197 de 2022.	GET-IVC-P056
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Inspección, vigilancia y control para establecimientos dedicados a la comercialización, reparación y mantenimiento de bicicletas.	GET-IVC-P057
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Administrativo para imponer sanciones a los Delegados de la Secretaría Distrital de Gobierno.	GET-IVC-P058
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Registro de Caninos de Manejo Especial.	GET-IVC-P059

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Inspección y Vigilancia de Caninos de Manejo Especial.	GET-IVC-P060
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Control a ocupaciones ilegales en la franja de adecuación y la reserva forestal protectora bosque oriental de Bogotá.	GET-IVC-P061
	Inspección Vigilancia y Control	Misional	Procedimiento Administrativo Sancionatorio en control de parques de diversiones, atracciones o dispositivos.	GET-IVC-P062
	Acompañamiento a la Gestión Local	Misional	Seguimiento a las obligaciones por pagar de los FDL.	GET-AGL-P002
	Acompañamiento a la Gestión Local	Misional	Asistencia técnica a la inversión de los fondos de desarrollo local.	GET-AGL-P004
	Acompañamiento a la Gestión Local	Misional	Diseño e implementación del Modelo de Gestión Local.	GET-AGL-P005
	Acompañamiento a la Gestión Local	Misional	Funcionamiento estrategia constructores locales.	GET-AGL-P006
	Acompañamiento a la Gestión Local	Misional	Funcionamiento del Centro de Gobierno Local.	GET-AGL-P007
Macroproceso Relaciones Estratégicas	Relaciones estratégicas	Misional	Procedimiento Gestión de Asuntos Electorales.	RES-P001
	Relaciones estratégicas	Misional	Estudio del Proyecto de Ley y/o Acto Legislativo del Congreso de la República.	RES-P002
	Relaciones estratégicas	Misional	Procedimiento para el Trámite de los Proyectos de Acuerdo.	RES-P003

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
	Relaciones estratégicas	Misional	Gestión de Iniciativas de Control Político – Concejo de Bogotá D.C.	RES-P004
	Relaciones estratégicas	Misional	Gestión de Iniciativas de Control Político del Congreso de la República.	RES-P005
	Relaciones estratégicas	Misional	Procedimiento para el trámite de las mesas de gestión territorial.	RES-P006
Macroproceso - Derechos humanos	Convivencia y Dialogo Social	Misional	Procedimiento Componente de Territorialización del Diálogo.	DHH-CDS-P002
	Convivencia y Dialogo Social	Misional	Implementación Programa Iniciativas Ciudadanas.	DHH-CDS-P003
	Convivencia y Dialogo Social	Misional	Procedimiento del Programa Goles en Paz.	DHH-CDS-P004
	Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	Misional	Funcionamiento del Espacio de atención diferenciada – Casa del Pensamiento Indígena.	DHH-ETN-P001
	Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	Misional	Funcionamiento del Espacio de Atención Diferenciada “Casa Gitana de los Derechos del Pueblo Rrom”.	DHH-ETN-P002
	Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	Misional	Funcionamiento del Espacio de Atención Diferenciada de la Comunidad Palenquera “Posá Wiwa”.	DHH-ETN-P003
	Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	Misional	Funcionamiento del Espacio de Atención Diferenciada – CONFIA– Centro de Orientación y Fortalecimiento Integral Afrocolombiano.	DHH-ETN-P004
	Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	Misional	Funcionamiento del Espacio de Atención	DHH-ETN-P005

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
			Diferenciada “Piis a Huom”.	
	Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	Misional	Formulación, implementación y seguimiento de las Políticas Públicas Étnicas.	DHH-ETN-P006
	Fomento y Protección de los DDHH	Misional	Diseño, implementación, evaluación, mejora y sostenibilidad del Sistema Distrital de Derechos Humanos.	DHH-FPD-P001
	Fomento y Protección de los DDHH	Misional	Concepto técnico sobre la inclusión del enfoque basado en derechos humanos y el enfoque diferencial étnico.	DHH-FPD-P002

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Tabla 28 Procesos y Procedimientos asociados al nivel de Apoyo

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo- Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
Macroproceso - Gestión Corporativa	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Procedimiento para la adquisición y administración de bienes y servicios	GCO-GCI-P001
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Ingresos y egresos de bienes muebles	GCO-GCI-P002
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Procedimiento para la toma y/o verificación física de bienes en servicio y en bodega	GCO-GCI-P003
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Procedimiento para la Formulación, implementación y seguimiento a Objetivos y Resultados Claves (OKR)	GCO-GCI-P004
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Procedimiento para gestión de pagos	GCO-GCI-P005

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo- Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Procedimiento Interno Contable de Nómina	GCO-GCI-P006
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Procedimiento interno de conciliación de cartera con áreas fuente y dirección financiera	GCO-GCI-P007
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Generación de Estados Financieros Contratistas, Proveedores y Asociados – Nivel Central	GCO-GCI-P008
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Procedimiento Contable de Recaudo	GCO-GCI-P009
	Gestión Corporativa Institucional	Apoyo	Procedimiento contable de causación y pago mediante archivo plano	GCO-GCI-P010
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Vinculación a la Planta de Personal	GCO-GTH-P001
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para Incapacidades y/o Licencias médicas	GCO-GTH-P002
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST	GCO-GTH-P003
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias que se presentan en la Secretaría Distrital de Gobierno	GCO-GTH-P004
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Reporte e Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo	GCO-GTH-P005
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para la Reubicación de Servidores Públicos	GCO-GTH-P006
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Evaluación del desempeño laboral	GCO-GTH-P007

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo- Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
			servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba	
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para la Identificación y Verificación al Cumplimiento de Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST	GCO-GTH-P008
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para el desarrollo de exámenes médicos ocupacionales	GCO-GTH-P009
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento Teletrabajo SDG	GCO-GTH-P011
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Gestión del cambio para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	GCO-GTH-P012
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Inducción y Reinducción	GCO-GTH-P013
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para Liquidación de Nómina	GCO-GTH-P014
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para el trámite administrativo por abandono del cargo	GCO-GTH-P015
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para el trámite de derogatoria de un nombramiento	GCO-GTH-P016
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento de Seguridad, Orden, Limpieza y Desinfección (SOL)	GCO-GTH-P017
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para la selección, uso y disposición final de Elementos de Protección Personal	GCO-GTH-P018
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para Manejo Seguro de Vehículos Pesados (Volquetas - Maquinaria Amarilla)	GCO-GTH-P019

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo- Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para trámite de situaciones administrativas	GCO-GTH-P020
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Provisión transitoria de empleos mediante derecho preferencial a encargo	GCO-GTH-P022
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Procedimiento para la programación de vacaciones	GCO-GTH-P023
	Gerencia del talento humano	Apoyo	Atención de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral	GCO-GTH-P024
	Gestión Jurídica	Apoyo	Funcionamiento del Consejo Local de Gobierno	GET-GPL-P001
	Gestión Jurídica	Apoyo	Elaboración, Aprobación y Seguimiento del Plan de Desarrollo Local	GET-GPL-P002
	Gestión Jurídica	Apoyo	Procedimiento para la Formulación y Seguimiento a los Proyectos de Inversión Local	GET-GPL-P004
	Control Disciplinario	Apoyo	Procedimiento Control Disciplinario Primera Instancia – Etapa de Instrucción	CDS-P001
	Control Disciplinario	Apoyo	Procedimiento Control Disciplinario Primera Instancia – Etapa de juzgamiento	CDS-P002

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Tabla 29 Procesos y Procedimientos asociados al nivel de Evaluación

Macroproceso	Proceso	Nivel del proceso (Estratégico- Apoyo-Misional)	Procedimiento	Codificación del procedimiento
	Gestión del Conocimiento	Evaluación y Control	Generación, producción y cultura de compartir y	GCN-P005

Macroproceso- Evaluación y Mejora			difundir el conocimiento dentro de la entidad	
	Gestión del Conocimiento	Evaluación y Control	Herramientas para uso y apropiación y analítica institucional	GCN-P006
	Gestión del Conocimiento	Evaluación y Control	Mapa de Conocimiento	GCN-P008
	Gestión del Conocimiento	Evaluación y Control	Gestión de información estadística	GCN-P009
	Gestión del Conocimiento	Evaluación y Control	Evaluación de políticas, programas y/o proyectos estratégicos	GCN-P010
	Evaluación independiente	Evaluación y Control	Auditoría interna de gestión	EIN-P001
	Evaluación independiente	Evaluación y Control	Elaboración de informes de ley y/o seguimiento	EIN-P002

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El MOP de la Secretaría Distrital de Gobierno presenta una estructura amplia y detallada que incluye dieciocho procesos distribuidos en los niveles misional, estratégico, de apoyo y de evaluación y mejora, con un total de ciento cuarenta y siete procedimientos documentados. Esta configuración refleja un esfuerzo por estandarizar la gestión institucional y garantizar trazabilidad en las funciones, aunque la ausencia de un manual consolidado de procesos y procedimientos limita la capacidad de control, actualización y socialización transversal del modelo.

La distribución del liderazgo de los procesos entre el Nivel Central, las Alcaldías Locales y ambos niveles de manera compartida evidencia un esquema híbrido de gobernanza. Este diseño, aunque busca equilibrar responsabilidades, genera riesgos de fragmentación y duplicidad de funciones, especialmente en procesos misionales como Inspección, Vigilancia y Control o Fomento y Protección de Derechos Humanos, donde la coordinación interinstitucional resulta crítica para asegurar coherencia y efectividad.

El modelo muestra fortalezas importantes, como la claridad en la codificación y objetivos de los procesos, la cobertura integral de funciones organizacionales y la incorporación de mecanismos de evaluación y mejora que permiten retroalimentar la gestión institucional. Sin embargo, también se identifican debilidades relevantes. La fragmentación documental dificulta la gestión del conocimiento, la sobrecarga normativa genera redundancia y rigidez operativa, y la escasa diferenciación territorial impide que las Alcaldías Locales adapten procedimientos a sus realidades específicas. Además, la concentración de procesos estratégicos y de apoyo en el Nivel Central puede limitar la autonomía y capacidad de respuesta de las instancias locales.

El análisis sugiere que el MOP debe evolucionar hacia un modelo multinivel que articule funciones centrales de carácter normativo, estratégico y de control con funciones locales orientadas a la ejecución, adaptación y proximidad ciudadana. Para lograrlo, es necesario incorporar flexibilidad territorial mediante un esquema que permita a cada Alcaldía Local ajustar ciertos procedimientos según sus dinámicas particulares, como conflictividades urbanas, diversidad cultural o características económicas. La gestión del conocimiento debe convertirse en un eje transversal que integre aprendizajes locales y retroalimente la política pública distrital, mientras que la gobernanza adaptativa debe garantizar un balance entre estandarización y adaptabilidad, bajo principios de subsidiariedad y participación.

En este sentido, se recomienda consolidar un manual integrado de procesos y procedimientos que unifique los instrumentos existentes y establezca mecanismos de control de cambios. Asimismo, resulta fundamental definir con precisión las competencias exclusivas del Nivel Central, las compartidas y las autónomas de las Alcaldías Locales, apoyándose en matrices de responsabilidad que eviten duplicidades. El nuevo modelo debería incluir un módulo de adaptación territorial que regule la posibilidad de procedimientos diferenciados por localidad, siempre bajo lineamientos distritales, y fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional mediante comités mixtos y mesas de gestión territorial. Finalmente, la digitalización y la interoperabilidad documental deben ser potenciadas para garantizar trazabilidad y acceso en tiempo real a la información, consolidando un sistema de evaluación que incorpore indicadores diferenciados por localidad.

El MOP actual puede transformarse en un modelo articulado y adaptativo que reconozca la diversidad territorial de Bogotá. La clave está en mantener procesos estándar que aseguren coherencia institucional, mientras se habilita la flexibilidad procedimental en las Alcaldías Locales.

3.3.9.1. Análisis del MOP a partir de la metodología de opciones prioritarias

El análisis de opciones prioritarias es una herramienta propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, que tiene como fin establecer la pertinencia de la operación de los procesos con los que cuenta la entidad, valorando si es pertinente al objeto y la misionalidad, y, si se deben ejecutar directamente o a través de terceros, logrando mayor eficiencia en su ejecución, a través de intervenciones o ajustes en los mismos.

La aplicación de esta metodología se basa en la formulación de las siguientes preguntas:

- **¿Se requiere que el proceso sea llevado a cabo?**, en este caso se plantea la necesidad del proceso frente a la norma que atribuye. En caso de que este no sea requerido, se debe optar por su eliminación.
- **¿Es necesario que el proceso sea ejecutado por la entidad?**, cuando se establece la necesidad de que el proceso sea llevado a cabo por la entidad, ya sea por razones

normativas, por la naturaleza del proceso o porque no existen las condiciones para que este sea provisto por un tercero; deberán implementarse medidas de mejoramiento continuo del proceso.

- **¿Se está llevando a cabo el mismo proceso en varias dependencias de la entidad, en otras entidades del sector, o en otro sector?**, este interrogante permite determinar si existe duplicidad o colisión de procesos y funciones y tomar medidas para resolverlos en procura de la ineficiencia administrativa.

Bajo este contexto, el resultado del análisis de los procesos a través de esta metodología permite determinar la decisión final para cada proceso y la forma de abordar aquellos que no son fundamentales para la consecución de los objetivos; en este sentido, las decisiones que se pueden tomar son:

- **Eliminar:** la evaluación del proceso determina que no se requiere que el proceso sea llevado a cabo por la entidad.
- **Desconcentrar:** la evaluación del proceso determina que es necesario desconcentrar el proceso en el territorio en razón a su funcionalidad frente al objeto misional.
- **Trasladar:** la evaluación del proceso determina que se deben reubicar en otra dependencia con una mayor afinidad.
- **Contratar:** después de la evaluación del proceso, se puede evidenciar que es susceptible que un agente externo pueda proveer de mejor manera el servicio, disminuyendo también el gasto asociado.
- **Mantener:** se determina que la entidad puede continuar asumiendo el proceso, buscando la eficiencia y el control de este.
- **Mantener con ajustes:** se determina que la entidad puede continuar asumiendo el proceso, pero requiere de una modificación de este.

Teniendo en cuenta el breve referente conceptual mencionado anteriormente sobre la metodología, se presenta a continuación la matriz de revisión y análisis de los procesos de las Alcaldías Locales de Bogotá:

Tabla 30 Análisis de opciones prioritarias

Macroproceso	Tipo de proceso	Proceso	Dependencia	Líder	¿Se requiere el proceso?	¿Es necesario que sea ejecutado por la entidad?	¿Se lleva a cabo en otras dependencias?	Observaciones
Macroproceso Gestión Territorial	Misional	Gestión Pública Territorial	Alcaldes(as) Locales	Alcaldes Locales	Si	Si	Si	Mantener con ajustes, incorporar en su alcance y procedimiento la Gobernanza Local, con el fin de fortalecer la democracia, mejorar la toma de decisiones y contribuir al desarrollo sustentable e inclusivo. Se debe revisar la pertinencia de crear un proceso relacionado con la Gestión de Riesgos de Desastres y la Gestión Ambiental.
Macroproceso Gestión Territorial	Misional	Inspección Vigilancia y Control	Director(a) para la Gestión Policial y Alcaldes(as) Locales	Amos (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	Si	Mantener
Macroproceso Gestión Territorial	Misional	Acompañamiento a la Gestión Local	Subsecretario/a de Gestión Local	Alcaldías Locales	Si	Si	Si	Mantener con ajustes, redefinir su alcance incorporando la Gestión Catastral y la Gestión Urbanística.
Macroproceso Relaciones Estratégicas	Misional	Relaciones Estratégicas	Director(a) de Relaciones Políticas	Nivel Central	Si	Si	Si	Mantener
Macroproceso - Derechos humanos	Misional	Convivencia y Diálogo Social	Director (a) de Convivencia y Diálogo Social	Nivel Central	Si	Si	Si	Mantener

Macroproceso	Tipo de proceso	Proceso	Dependencia	Líder	¿Se requiere el proceso?	¿Es necesario que sea ejecutado por la entidad?	¿Se lleva a cabo en otras dependencias?	Observaciones
Macroproceso - Derechos humanos	Misional	Fomento y Protección de los Derechos Étnicos	Director (a) de Derechos Humanos	Ambo s (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	Si	Mantener
Macroproceso - Derechos humanos	Misional	Fomento y Protección de los DDHH	Director (a) de Derechos Humanos	Ambo s (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	Si	Mantener con ajustes, es necesario que en los procedimientos se incorpore la Gestión de Servicios Públicos, Gestión de Educación y la Gestión de Salud.
Macroproceso - Planeación Estratégica	Estratégico	Planeación Institucional	Jefe/a de la Oficina Asesora de Planeación	Ambo s (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	Si	Mantener con ajustes, incorporar en el alcance de este proceso la Gestión de Hacienda.
Macroproceso - Planeación Estratégica	Estratégico	Planeación y gestión sectorial	Jefe/a de la Oficina Asesora de Planeación	Nivel central	Si	Si	Si	Mantener
Macroproceso - Planeación Estratégica	Estratégico	Comunicación Estratégica	jefe/a Oficina Asesora de Comunicaciones.	Ambo s (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	Si	Mantener

Macroproceso	Tipo de proceso	Proceso	Dependencia	Líder	¿Se requiere el proceso?	¿Es necesario que sea ejecutado por la entidad?	¿Se lleva a cabo en otras dependencias?	Observaciones
Macroproceso - Gerencia de la información	Estratégico	Gestión del Patrimonio documental	Director/a Administrativo/a	Ambo s (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	No	Mantener
Macroproceso - Gerencia de la información	Estratégico	Gerencia de TIC	Director(a) de Tecnologías e Información	Ambo s (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	No	Trasladarlo hacia los procesos de apoyo, esto facilitará la ejecución de los procesos estratégicos, misionales y los de apoyo. En este escenario, las TIC no actúan como determinantes de la dirección de las alcaldías locales, por el contrario, operan como un soporte transversal que da herramientas tecnológicas y soluciones digitales que fortalecen la toma de decisiones estratégicas.
Macroproceso - Gestión Corporativa	Apoyo	Gestión Corporativa Institucional	Subsecretario(a) de Gestión Institucional/ Alcaldes(as) Locales.	Ambo s (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	Si	Mantener
Macroproceso - Gestión Corporativa	Apoyo	Gerencia del talento humano	Director/a de Gestión del Talento Humano	Ambo s (Nivel Central y Alcaldías Locales)	Si	Si	Si	Mantener

Macroproceso	Tipo de proceso	Proceso	Dependencia	Líder	¿Se requiere el proceso?	¿Es necesario que sea ejecutado por la entidad?	¿Se lleva a cabo en otras dependencias?	Observaciones
				ías Locales)				
Macroproceso - Gestión Corporativa	Apoyo	Gestión Jurídica	Director(a) Jurídico(a)	Nivel Central	Si	Si	Si	Mantener
Macroproceso - Gestión Corporativa	Apoyo	Control Disciplinario	Instrucción de procesos disciplinarios: Jefe(a) Oficina de Control Disciplinario Interno Juzgamiento de procesos disciplinarios: Director (a) de la Dirección Jurídica Segunda instancia disciplinaria: Despacho del Secretario de Gobierno	Nivel Central	Si	Si	No	Trasladarlo hacia los procesos de evaluación y mejora, ya que el objetivo del control interno es ejercer un mecanismo de vigilancia, evaluación y corrección de la conducta de los servidores públicos, garantizando la transparencia y el cumplimiento de los principios de la función pública, más no brindar apoyo operativo.
Macroproceso- Evaluación y Mejora	Evaluación y Mejora	Gestión del Conocimiento	OAP (oficina asesora de planeación)	Nivel central	Si	Si	Si	Mantener
Macroproceso- Evaluación y Mejora	Evaluación y Mejora	Evaluación independiente	Oficina de Control Interno	Nivel central	Si	Si	Si	Mantener

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El análisis de opciones prioritarias permitió evidenciar que el 66% de los procesos existentes se mantienen y el 22% se mantiene con ajustes, dado que requieren de actualización en su alcance,

definición o incorporación de nuevos procedimientos; y el 11% requieren un traslado de nivel de proceso.

Dentro del proceso de Fomento y Protección de los DDHH, no se visualizan procedimientos relacionados con la gestión de educación, salud y servicios públicos, los cuales deberían ser incorporados para dar un mayor alcance al mismo. Dentro de los procesos de gestión de apoyo, es fundamental incorporar la gestión administrativa y contractual para proveer las condiciones operativas, jurídicas y logísticas necesarias para el funcionamiento de las alcaldías.

El análisis del MOP a partir de la metodología de opciones prioritarias busca depurar, ajustar y reubicar procesos en función de su pertinencia frente a la misionalidad de la Secretaría Distrital de Gobierno y las Alcaldías Locales. La aplicación de esta metodología permitió identificar que la mayoría de los procesos deben mantenerse, aunque una proporción significativa requiere ajustes en su alcance, definición o incorporación de nuevos procedimientos, y un grupo menor debe ser trasladado a otros niveles de operación. Este resultado refleja un modelo en transición hacia una mayor eficiencia administrativa y coherencia organizacional.

Desde una perspectiva técnica, el MOP evidencia fortalezas en la identificación de procesos esenciales para la gobernanza territorial, la convivencia y la protección de derechos, así como en la inclusión de funciones estratégicas de planeación y gestión sectorial. No obstante, se observa que varios procesos requieren redefinición para responder a las dinámicas contemporáneas de la ciudad. La Gestión Pública Territorial, por ejemplo, puede incorporar el enfoque de Gobernanza Local, lo que implica reconocer la necesidad de fortalecer la democracia participativa, mejorar la toma de decisiones y contribuir al desarrollo. Asimismo, se identifica la pertinencia de crear procesos relacionados con la Gestión de Riesgos de Desastres y la Gestión Ambiental, áreas críticas para la resiliencia urbana y la sostenibilidad.

En el nivel misional, el proceso de Fomento y Protección de los Derechos Humanos presenta vacíos importantes, ya que no contempla procedimientos vinculados con la gestión de educación, salud y servicios públicos. La ausencia de estos componentes limita su capacidad de incidir en la garantía integral de derechos y en la articulación con las políticas sectoriales. En el nivel estratégico, la Planeación Institucional requiere incorporar la Gestión de Hacienda para asegurar coherencia entre la planeación y la sostenibilidad financiera. Por su parte, la Gerencia de TIC debe ser trasladada al nivel de apoyo, dado que su función es transversal y de soporte tecnológico más que de dirección estratégica. De manera similar, el Control Disciplinario debe reubicarse en el nivel de evaluación y mejora, ya que su naturaleza corresponde más a un mecanismo de vigilancia y corrección que a un apoyo operativo.

El análisis también evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de apoyo, particularmente en lo relacionado con la gestión administrativa y contractual, para garantizar las condiciones operativas, jurídicas y logísticas que permitan el adecuado funcionamiento de las Alcaldías Locales.

Este aspecto es fundamental para que las instancias territoriales cuenten con autonomía operativa y capacidad de respuesta frente a las demandas ciudadanas.

De cara a la articulación de un nuevo modelo de operaciones entre el Nivel Central y las Alcaldías Locales, es indispensable reconocer que la estandarización de procesos asegura coherencia institucional y facilita la coordinación, pero no puede desconocer la heterogeneidad territorial de Bogotá. Cada localidad presenta realidades sociales, económicas, culturales y ambientales particulares que requieren procedimientos específicos. Por ello, el nuevo modelo debe estructurarse bajo un esquema multinivel que combine procesos estándar de carácter obligatorio con procedimientos diferenciados que respondan a las necesidades locales. Este enfoque permitirá mantener la unidad organizacional y, al mismo tiempo, habilitar la flexibilidad necesaria para atender las particularidades de cada territorio.

Se hace importante avanzar hacia una arquitectura organizacional que defina con precisión las competencias del Nivel Central y de las Alcaldías Locales, incorpore procesos emergentes como la gestión de riesgos y la gestión ambiental, y habilite procedimientos específicos por localidad. De esta manera, se logrará un equilibrio entre estandarización y adaptabilidad, fortaleciendo la gobernanza democrática y la generación de valor público en la ciudad.

4. ARQUITECTURA

4.1. Establecimiento de principios de diseño

Los principios de diseño a atender en la propuesta de estructura son:

- Sujeción al marco legal
- Coherencia administrativa con la estructura general del Distrito Capital
- Coherencia administrativa y jerárquica dentro la estructura interna de la SDG
- Coherencia administrativa con el Sistema de Coordinación de la Administración del Distrito Capital
- Especialización de la gestión misional.
- Estandarización para todas las alcaldías locales
- Austeridad del gasto público.

4.2. Propuesta de Procesos

4.2.1. Modelo de Operaciones por Procesos entre la Secretaría Distrital de Gobierno y las Alcaldías Locales

La modernización institucional del Distrito Capital requiere avanzar hacia un modelo de operaciones por procesos que estructure de manera clara y eficiente la relación entre la Secretaría Distrital de Gobierno y las Alcaldías Locales. Este modelo debe concebirse como un sistema articulador, en el que los flujos de información, las responsabilidades y los mecanismos de coordinación estén definidos con precisión, evitando duplicidades y garantizando coherencia en la acción pública.

A diferencia de los enfoques tradicionales, este modelo no puede ser uniforme ni estandarizado en exceso. Bogotá es una ciudad compuesta por 20 localidades con realidades sociales, económicas, ambientales y culturales profundamente heterogéneas. Por ello, el modelo debe diseñarse bajo un enfoque de diferenciación territorial, que permita contar con versiones adaptadas a cada Alcaldía Local, sin perder la unidad estratégica del Distrito.

En términos operativos, el modelo se fundamenta en tres componentes centrales:

- **Procesos comunes de articulación:** aquellos que garantizan la coherencia distrital, como la planeación estratégica, la rendición de cuentas, la gestión presupuestal y el seguimiento de políticas públicas. Estos procesos deben ser homogéneos para todas las localidades, asegurando estándares de calidad y transparencia.

- **Procesos diferenciados por localidad:** diseñados a partir de la caracterización territorial, responden a las particularidades de cada microciudad. Por ejemplo, en localidades con alta densidad poblacional y déficit de espacio público, los procesos de gestión urbana y ambiental tendrán mayor peso; mientras que en localidades con dinámicas rurales, los procesos de articulación productiva y sostenibilidad ambiental serán prioritarios.
- **Procesos de innovación y aprendizaje institucional:** mecanismos que permitan retroalimentar el modelo, incorporar buenas prácticas y ajustar las versiones locales de acuerdo con la evolución de los contextos. Este componente asegura que el modelo no sea estático, sino un sistema vivo y adaptativo.

El valor agregado de este enfoque radica en que la Secretaría Distrital de Gobierno no solo actúa como ente rector, sino como plataforma de coordinación y soporte, que dota a las Alcaldías Locales de capacidades diferenciadas para responder a las demandas ciudadanas. Así, se avanza hacia una gobernanza multinivel más eficiente, en la que la unidad estratégica del Distrito convive con la diversidad territorial de sus localidades.

4.2.2. Fases de implementación del Modelo de Operaciones por Procesos

Fase 1. Diseño conceptual y metodológico

En esta primera etapa se construye el marco de referencia del modelo. Implica definir los procesos comunes que deben regir la relación entre la Secretaría Distrital de Gobierno y todas las Alcaldías Locales, así como los criterios de diferenciación que permitirán adaptar el modelo a las particularidades de cada territorio. Este diseño debe sustentarse en diagnósticos previos, en la caracterización socioeconómica y territorial de las localidades, y en referentes internacionales de gobernanza urbana adaptativa (Kooiman, 2003).

Fase 2. Pilotaje y validación territorial

Una vez definido el modelo, se seleccionan localidades representativas —por su diversidad en densidad poblacional, condiciones socioeconómicas y dinámicas urbanas— para implementar pilotos. El objetivo es validar la pertinencia de los procesos diseñados, identificar ajustes necesarios y recoger aprendizajes prácticos. Esta fase permite generar evidencia empírica que fortalezca la legitimidad del modelo y garantice su viabilidad operativa (Ansell & Gash, 2008).

Fase 3. Despliegue gradual y escalamiento

Con base en los resultados del pilotaje, se inicia la implementación progresiva del modelo en todas las localidades. El despliegue debe realizarse de manera escalonada, priorizando aquellas con mayores brechas institucionales y sociales. En esta fase, la Secretaría Distrital de Gobierno actúa como ente rector y facilitador, asegurando la coherencia distrital y acompañando a las Alcaldías Locales en la adopción de sus versiones diferenciadas del modelo.

Fase 4. Evaluación, retroalimentación y mejora continua

El modelo debe concebirse como un sistema dinámico y en constante aprendizaje. Por ello, la última fase consiste en establecer mecanismos de evaluación periódica, con indicadores de desempeño que midan eficiencia, pertinencia y valor público generado. La retroalimentación obtenida permitirá ajustar los procesos, incorporar innovaciones y garantizar que el modelo evolucione en sintonía con los cambios sociales, económicos y ambientales de la ciudad (Moore, 1995).

4.2.3. Procesos del Modelo de Operaciones Generales

El modelo se estructura en cuatro grandes categorías de procesos: Misionales, Estratégicos, de Apoyo y de Evaluación y Mejora. La propuesta no elimina ni modifica ningún proceso, pero los reordena y articula dentro de un modelo de operaciones por procesos que busca fortalecer la relación entre la Secretaría Distrital de Gobierno y las Alcaldías Locales.

Procesos Misionales

Son el núcleo de la acción pública y garantizan la gestión territorial y la protección de derechos.

- Gestión Pública Territorial
- Inspección, Vigilancia y Control
- Acompañamiento a la Gestión Local
- Relaciones Estratégicas
- Convivencia y Diálogo Social
- Fomento y Protección de los Derechos Étnicos
- Fomento y Protección de los Derechos Humanos

Estos procesos se ejecutan tanto en el nivel central como en las alcaldías locales, asegurando coherencia distrital y adaptación territorial.

Procesos Estratégicos

Definen la dirección institucional y aseguran la coherencia de la acción pública.

- Planeación Institucional
- Planeación y Gestión Sectorial
- Comunicación Estratégica
- Gestión del Patrimonio Documental
- Gerencia de TIC

Se mantienen como procesos estratégicos, pero se conciben como plataformas transversales que soportan la toma de decisiones y la trazabilidad institucional.

Procesos de Apoyo

Sostienen la operación administrativa y fortalecen las capacidades internas.

- Gestión Corporativa Institucional
- Gerencia del Talento Humano
- Gestión Jurídica
- Control Disciplinario

Estos procesos garantizan el soporte administrativo y normativo, asegurando que los procesos misionales y estratégicos se ejecuten con eficiencia y legalidad.

Procesos de Evaluación y Mejora

Constituyen el sistema de aprendizaje institucional y de retroalimentación.

- Gestión del Conocimiento
- Evaluación Independiente

Estos procesos permiten medir desempeño, generar evidencia y ajustar el modelo de manera continua, asegurando innovación y legitimidad.

Arquitectura del nuevo modelo:

- Unidad estratégica distrital: La Secretaría Distrital de Gobierno actúa como ente rector y articulador.
- Adaptación territorial: Las Alcaldías Locales implementan versiones diferenciadas de los procesos misionales, ajustadas a sus realidades sociales, económicas y ambientales.
- Soporte transversal: Los procesos estratégicos y de apoyo operan como plataformas que fortalecen la capacidad de gestión en todos los niveles.
- Aprendizaje continuo: Los procesos de evaluación y mejora garantizan que el modelo sea dinámico, evolutivo y orientado a la generación de valor público.

4.2.3.1. Modelo de Operaciones específico por Localidad

Metodología para la formulación de propuestas diferenciadas por Alcaldía Local

La construcción de propuestas diferenciadas para las localidades de Bogotá requiere un enfoque metodológico que combine coherencia distrital con adaptación territorial. El proceso se fundamenta en cuatro etapas secuenciales y articuladas:

- **Caracterización territorial y socioeconómica**

- Levantamiento de información sobre población, densidad, estructura urbana o rural, indicadores sociales (empleo, pobreza, migración), y condiciones ambientales.
- Identificación de dinámicas específicas: zonas críticas de seguridad, déficit de espacio público, presencia de ecosistemas estratégicos, actividades productivas predominantes.
- Uso de fuentes oficiales (DANE, Secretaría Distrital de Planeación, Observatorios Locales) y participación comunitaria para validar la información.

- **Mapeo de procesos existentes**

- Revisión de los macroprocesos definidos institucionalmente (misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y mejora).
- Identificación de cómo cada proceso se aplica actualmente en la localidad y qué ajustes requiere para responder a sus particularidades.
- Priorización de procesos críticos según la caracterización territorial (ejemplo: gestión urbana en localidades densas; gestión rural y ambiental en localidades como Sumapaz).

- **Formulación de propuestas diferenciadas**

- Definición de **versiones locales de los procesos**, manteniendo la estructura general pero adaptando objetivos, procedimientos y recursos.
- Incorporación de criterios de diferenciación:
 - **Urbanas densas:** énfasis en movilidad, espacio público, seguridad y convivencia.
 - **Urbanas periféricas:** énfasis en inclusión social, servicios básicos y articulación productiva.
 - **Rurales o mixtas:** énfasis en sostenibilidad ambiental, economía campesina y conectividad.
- Articulación con la Secretaría Distrital de Gobierno como ente rector, asegurando coherencia estratégica y soporte técnico.

- **Validación y retroalimentación**

- Implementación de pilotos en localidades representativas para probar la pertinencia de las propuestas.
- Establecimiento de mecanismos de participación ciudadana (cabildos locales, observatorios comunitarios) para recoger insumos y legitimar el modelo.
- Ajuste de las propuestas con base en evidencia empírica y retroalimentación institucional y comunitaria.

Ejemplos: Aplicación del Modelo de Operaciones por Procesos específico en la Localidad de Kennedy

La localidad de Kennedy, con más de un millón de habitantes y una alta densidad poblacional, representa un microcosmos urbano donde confluyen dinámicas sociales, económicas y territoriales de gran complejidad. Su magnitud demográfica, la presencia de sectores industriales y comerciales, así como sus altos índices de vulnerabilidad social, exigen un modelo de operaciones diferenciado que articule de manera eficiente a la Secretaría Distrital de Gobierno con la Alcaldía Local.

Procesos Estratégicos:

- En Kennedy, la planeación estratégica debe priorizar la gestión de la densidad urbana y la reducción de desigualdades territoriales. La Secretaría de Gobierno, en coordinación con la Alcaldía Local, debe establecer lineamientos específicos para la revitalización de barrios con déficit de espacio público y para la integración de políticas sociales que atiendan fenómenos como la migración y el desempleo juvenil.

Procesos Misionales

Los procesos misionales en Kennedy requieren un énfasis particular en:

- Gestión territorial y urbana: recuperación de espacio público, ampliación de zonas verdes y mejoramiento de la movilidad local.
- Gestión social y comunitaria: programas de inclusión para población migrante, estrategias de convivencia ciudadana y fortalecimiento de redes comunitarias.
- Gestión ambiental: mitigación de impactos derivados de la actividad industrial y promoción de prácticas de economía circular en articulación con el sector productivo.
- Seguridad y convivencia: implementación de mecanismos de prevención de conflictos y articulación con la Policía Metropolitana para atender problemáticas de seguridad en sectores críticos.

Procesos de Apoyo:

- El modelo operativo en Kennedy debe contemplar una inversión prioritaria en talento humano y tecnología, dado el volumen de trámites y demandas ciudadanas. La Alcaldía Local requiere plataformas digitales robustas para gestionar solicitudes, interoperar con la Secretaría y garantizar transparencia en la asignación de recursos.

Procesos de Control y Evaluación:

- La magnitud de Kennedy hace indispensable un sistema de monitoreo territorial en tiempo real, con indicadores específicos sobre espacio público, seguridad, empleo e inclusión social. La participación ciudadana debe ser incidente, mediante cabildos locales y observatorios comunitarios que retroalimenten la gestión y fortalezcan la legitimidad institucional.

Aplicación del Modelo de Operaciones por Procesos específico en la Localidad Sumapaz

La localidad de Sumapaz, reconocida como la única de carácter totalmente rural en Bogotá y con una densidad poblacional muy baja en comparación con otras localidades, representa un escenario singular dentro del Distrito Capital. Su valor estratégico radica en la presencia del páramo más grande del mundo, lo que convierte a esta localidad en un territorio clave para la sostenibilidad ambiental, la seguridad hídrica y la preservación de la biodiversidad. Estas condiciones hacen indispensable un modelo de operaciones diferenciado, que articule la Secretaría Distrital de Gobierno con la Alcaldía Local bajo un enfoque de gestión territorial adaptado a la ruralidad.

Procesos Estratégicos:

- En Sumapaz, la planeación estratégica debe priorizar la protección ambiental y la sostenibilidad rural, garantizando que las políticas distritales se traduzcan en acciones concretas de conservación del páramo y de fortalecimiento de la economía campesina. La Secretaría de Gobierno debe actuar como articuladora entre las políticas urbanas del Distrito y las necesidades rurales de la localidad, evitando que la visión urbana invisibilice las particularidades del territorio.

Procesos Misionales:

Los procesos misionales en Sumapaz se orientan hacia:

- Gestión territorial y rural: ordenamiento del suelo rural, protección de ecosistemas estratégicos y promoción de prácticas agroecológicas sostenibles.
- Gestión social y comunitaria: fortalecimiento de la identidad campesina, promoción de la participación comunitaria y garantía de acceso a servicios básicos en zonas dispersas.
- Gestión ambiental: conservación del páramo, programas de educación ambiental y estrategias de adaptación al cambio climático.
- Seguridad y convivencia: presencia institucional en zonas apartadas y mecanismos de mediación comunitaria que fortalezcan la cohesión social.

Procesos de Apoyo:

- En un territorio disperso como Sumapaz, los procesos de apoyo deben enfocarse en infraestructura administrativa descentralizada y tecnologías de conectividad rural. La Alcaldía Local requiere herramientas digitales adaptadas a contextos de baja conectividad, así como inversión en talento humano con competencias en gestión rural y ambiental.

Procesos de Control y Evaluación:

- El modelo en Sumapaz debe incluir un sistema de monitoreo ambiental y social, con indicadores específicos sobre conservación del páramo, acceso a servicios básicos y fortalecimiento de la economía campesina. La participación ciudadana debe darse a través

de cabildos rurales y consejos comunitarios, que permitan a la población incidir en la toma de decisiones y en la evaluación de la gestión pública.

4.3 Propuesta de estructura uniforme

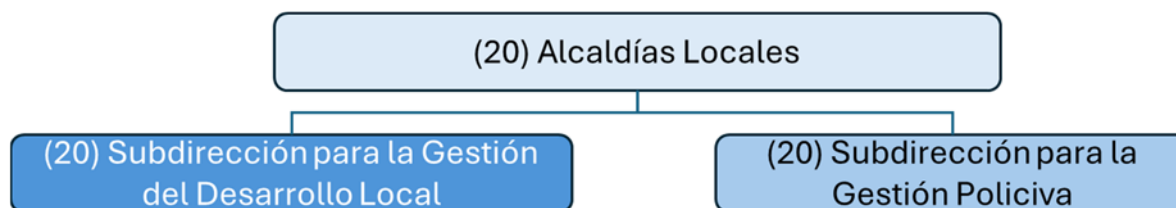
Organizacionalmente, se configuró una “Estructura Funcional” para todas las alcaldías locales, donde existe un orden jerárquico para el direccionamiento y toma de decisiones y una división y especialización del trabajo para la prestación de servicios, especialmente los misionales:

Alcaldías Locales

- Despacho del Alcalde Local
- Subdirección para la Gestión del Desarrollo Local
- Subdirección para la Gestión Políciva

Gráficamente podemos representar esta estructura con el siguiente organigrama:

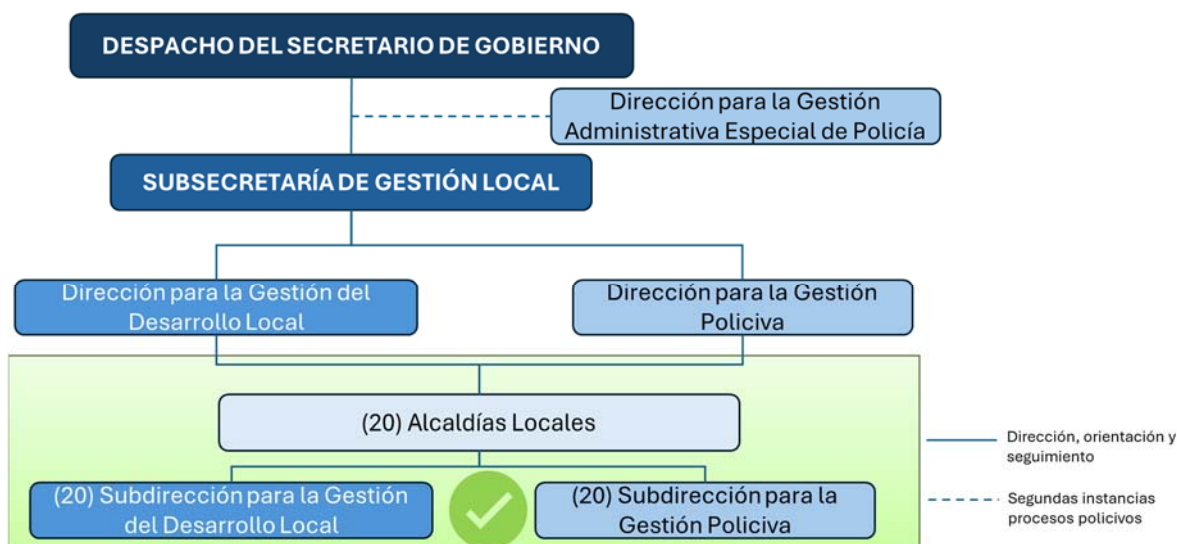
Ilustración 13 Estructura Uniforme Propuesta



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Jerárquicamente esta propuesta de estructura interna y uniforme para las Alcaldías Locales se enlaza a los tres (3) niveles de dirección que dispone la Secretaría Distrital de Gobierno para organizar la gestión local:

Ilustración 14 Niveles de dirección SDG para la organización local



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Un **primer nivel** centralizado, en cabeza del Secretario de Gobierno, desde donde se orientar la formulación, adopción y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos necesarios para el mejoramiento de la gestión pública local y la consolidación de los procesos de la gobernabilidad local, y a cuyo despacho está adscrita la Dirección para La Gestión Administrativa Especial de Policía , a fin de conocer, dar trámite y decidir del recurso de apelación de las decisiones que profieran los/las Alcalde/as Locales, los/las Inspectores/as y Corregidores/as Distritales de Policía, respecto de los comportamientos contrarios a la convivencia respecto de los comportamientos contrarios a la convivencia.

Un **segundo nivel** también centralizado, en cabeza de la Subsecretaría de Gestión Local y sus Direcciones para la Gestión del Desarrollo Local y Gestión Policiva desde donde se disponen los criterios generales para la formulación e implementación de los Planes de Desarrollo Local y la territorialización de la inversión pública complementaria a desarrollar a través de planes programas y proyectos Distritales que ejecutan lo organismos y entidades del Distrito Capital y se concierta y organiza a nivel Distrital los focos atención y priorización preventiva y correctiva de la acción policiva de las autoridades a cargo de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Un **tercer nivel** desconcentrado en el territorio distrital, a cargo de las Alcaldías Locales, para la Formulación y ejecución de los Planes de Desarrollo Local, la coordinación de la ejecución en el territorio de los planes programas y proyectos de las entidades y organismos Distritales que intervienen en la localidad y el desarrollo de las acciones de policía de las autoridades locales que operan bajo la orientación control administrativo de la Secretaría Distrital de Gobierno como entidad competente.

Esta propuesta de estructura desarrolla administrativamente el tercer nivel de dirección sobre la gestión local, al especializar su gestión misional en dos (2) dependencias como se muestra a continuación.

4.3.1. Definición de unidades misionales de carácter formal:

Se propone la creación de dos (2) subdirecciones en cada Alcaldía Local, al crear esta división interna, automáticamente se genera un área de gestión denominada “Despacho del Alcalde Local” a la cual se le puede otorgar competencias y funciones específicas.

Así, cada órgano interno o dependencia propuesta, está cargo de un empleo del nivel directivo respectivamente, garantizando el liderazgo estratégico para el cumplimiento de sus funciones, la supervisión de acciones y toma de decisiones institucionales:

- Despacho del Alcalde Local
- Subdirección de Gestión del Desarrollo Local
- Subdirección para la Gestión Políciva:

Las competencias de cada una de estas dependencias serían:

Despacho del Alcalde Local: Dirección de la dependencia bajo el marco organizativo y estructural de la Secretaría Distrital de Gobierno y el Distrito Capital para el desarrollo local de su jurisdicción y el ejercicio de la autoridad policiva a su cargo.

Asuntos:

1. Orientación y control de la gestión local
 - Planeación del desarrollo local y proyectos de inversión
 - Administración de los fondos de desarrollo local
 - Coordinación y articulación interinstitucional
 - Ordenación del gasto, cuando se ostenta la respectiva delegación por parte del Alcalde Mayor.
 - Gestión Políciva
2. Articulación procesos estratégicos de la Secretaría Distrital de Gobierno
3. Articulación procesos misionales de la Secretaría Distrital de Gobierno
4. Articulación procesos de apoyo de la Secretaría Distrital de Gobierno
5. Articulación proceso de evaluación y control de la Secretaría Distrital de Gobierno

Subdirección para la Gestión Políciva: Planeación, coordinación, ejecución, administración, supervisión y control de los trámites y procedimientos relacionados con las autoridades de policía a cargo de la Alcaldía Local.

Asuntos:

1. Seguridad y Convivencia Ciudadana
2. Inspección, la Vigilancia y el Control
3. Despachos comisorios
4. Cobro persuasivo a cargo de las alcaldías locales

Subdirección de Gestión del Desarrollo Local: Planeación, coordinación, formulación, implementación y gestión de los Planes de Desarrollo Local y la territorialización de la inversión pública complementaria de los Sectores de la Administrativos del Distrito Capital.

Asuntos:

1. Planeación del desarrollo local
2. Participación ciudadana
3. Coordinación interinstitucional - Sistema de Coordinación del Administración distrital
4. Administración de los recursos de los Fondos de Desarrollo Local
 - Atención a Junta Administradora Local
 - Proyectos de inversión (formulación, ejecución y seguimiento) el marco del Plan de Desarrollo Local con cargo a los recursos del Fondo de Desarrollo Local y su respectiva.
 - Elaboración y ejecución del presupuesto con cargo a los recursos del Fondo de Desarrollo Local
 - Procesos contractuales con cargo a los recursos del Fondo de Desarrollo Local
 - Administración de bienes de propiedad del Fondo de Desarrollo Local
 - Pagos sobre los recursos de los Fondo de Desarrollo Local cuando se ostenta la respectiva delegación por parte del Alcalde Mayor.

4.3.2. Asignación de competencias a cada nivel y dependencia

DESPACHO DEL ALCALDE LOCAL. Son funciones del Despacho del Alcalde Local:

- A) Dirigir conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la planeación estratégica de los asuntos propios de su competencia y la ejecución de los recursos de los Fondos de Desarrollo Local.
- B) Dirigir, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la gestión administrativa, financiera y de talento humano de la alcaldía local y su respectivo Fondo de Desarrollo Local.
- C) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, los procesos

presupuestales, contables y financieros que requiera la administración de la Alcaldía Local y su respectivo Fondo de Desarrollo Local.

- D) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la ordenación del gasto, la contratación y pago de los recursos de su respectivo Fondo de Desarrollo Local, cuando se ostente la respectiva delegación por parte del Alcalde Mayor.
- E) Planificar, contratar y ordenar los gastos e inversiones públicas relacionadas con el desarrollo de procesos de participación ciudadana en la localidad cuando se ostente la respectiva delegación del gasto y conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes,
- F) Ejecutar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno, los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y control definidos para la administración de la Alcaldía Local y su respectivo Fondo de Desarrollo Local.
- G) Dirigir, en el marco de las instancias del Sistema Distrital de Coordinación y la orientación de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno, las acciones locales para coordinar la acción administrativa del Distrito en la localidad.
- H) Dirigir, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la acciones para la salvaguarda de la tranquilidad y seguridad ciudadana y la conservación del orden público en la localidad.
- I) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la organización y seguimiento de la gestión de las autoridades de policía locales asignadas a la Alcaldía Local.
- J) Reglamentar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, las disposiciones de los respectivos acuerdos locales.

SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL. Son funciones de la Subdirección para la Gestión del Desarrollo Local:

- A) Concertar y adelantar en el marco de las instancias del Sistema Distrital de Coordinación y la orientación de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno, la planeación y ejecución de las acciones locales y sus proyectos de inversión con cargo a los recursos del Fondo de Desarrollo Local, para cumplir los objetivos y metas definidos en los procesos e instrumentos de planeación Distrital.
- B) Formular y ejecutar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, los proyectos de inversión con cargo a con los recursos de los Fondo de Desarrollo Local.
- C) Realizar en el marco de las instancias del Sistema Distrital de Coordinación y la orientación de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos

y entidades competentes, el seguimiento y control de los proyectos y acciones distritales en la localidad.

- D) Organizar y atender en el marco del Sistema Distrital de Participación y la orientación de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la disposición de instancias de participación local y su incidencia en los procesos de planeación y toma de decisiones del gobierno distrital.
- E) Ejecutar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, las políticas y acciones asociadas a los presupuestos participativos y la programación del presupuesto local, en armonía con los procesos e instrumentos de planeación Distrital.
- F) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, acciones que promuevan los derechos de las mujeres.
- G) Administrar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno, el inventario de bienes y servicios adquiridos a través del respectivo Fondo de Desarrollo Local.
- H) Las demás funciones que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN POLICIVA. Son funciones de la Subdirección para la Gestión Policiva:

- A) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, las actuaciones jurídicas de policía asociadas a la seguridad, la convivencia, el uso del espacio público, el cuidado y la protección del medio ambiente, el desarrollo urbano y las actividades económicas en la localidad.
- B) Organizar conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes sobre desarrollo urbano, uso del suelo y reforma urbana y emitir conceptos sobre los permisos de funcionamiento que soliciten los particulares.
- C) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, los procesos y acciones institucionales para la protección, recuperación y conservación del espacio público, el patrimonio cultural, arquitectónico e histórico, los monumentos de la localidad, los recursos naturales y el ambiente
- D) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, los procesos y acciones institucionales para controlar la violación de las normas sobre construcción de obras y urbanismo e imponer las sanciones correspondientes.

- E) Dirigir, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la expedición de permisos de demolición en los casos de inmuebles que amenazan ruina.
- F) Desarrollar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, las acciones tendientes a implementar en la localidad las políticas públicas asociadas al *Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana*
- G) Organizar y coordinar conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, la gestión de las inspecciones de policía a cargo de la alcaldía local.
- H) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, los programas y las acciones policivas tendientes a prevenir y disminuir las contravenciones definidas en la ley, así como los trámites y procesos asociados a las infracciones en el ámbito local.
- I) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, las acciones policivas para la gestión del riesgo de riesgos y cambio climático en la localidad.
- J) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, los operativos de inspección vigilancia y control de competencia de las autoridades locales.
- K) Adelantar, conforme a las orientaciones de las dependencias competentes de la Secretaría Distrital de Gobierno y demás organismos y entidades competentes, las actuaciones administrativas sancionatorias en la localidad.
- L) Organizar la atención y ejecución de los despachos comisorios encomendados a la Alcaldía Local.
- M) Adelantar el cobro persuasivo de las acciones económicas derivadas de la acción policiva y/o de las responsabilidades asociadas a la gestión local.
- N) Efectuar el estudio y registro de la personería jurídica de las Juntas de Acción Comunal, Juntas de Vivienda Comunitaria y Asociaciones Comunales de Juntas Domiciliadas en la localidad y demás formas sociales cuyo registro les compete a las autoridades locales.
- O) Las demás funciones que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

4.4. Diseño de la planta de personal base

4.4.1. Criterios de diseño de los empleos

El diseño de la propuesta de empleos para la estructura uniforme, se realiza con los siguientes criterios:

- ✓ **Definición de puestos de trabajo base según análisis cualitativo:** La planta de personal se establecerá bajo la determinación de los puestos de trabajo base requeridos para el funcionamiento institucional, a partir de un análisis cualitativo de los procesos, funciones, competencias legales, cargas de trabajo y niveles de responsabilidad, con el fin de identificar los cargos mínimos indispensables que garantizan el cumplimiento de los objetivos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad.
- ✓ **Planta Global.** La planta de personal se establecerá bajo el criterio de planta global, que permite la movilidad de los empleos y la conformación de grupos transitorios y permanentes de trabajo y las ventajas descritas en el capítulo Manual de Funciones.
- ✓ **Estacionalidad y temporalidad de la producción.** Se basa en la demanda estimada para responder eficientemente a cada uno de los procesos a cargo, a través del estudio de cargas de trabajo, el cual es el soporte para el cálculo de los requerimientos de planta de personal permanente.
- ✓ **Responsabilidad por los procesos.** La planta de personal se calculó con base en el criterio de contar con empleos formales responsables del seguimiento, control y evaluación de la totalidad de los procesos, de manera tal que se cuente con gestores directos y con estabilidad en el tiempo, según la naturaleza general de las funciones de los Niveles Jerárquicos.
- ✓ **Empleos de la planta actual.** Se identifican los empleos de la planta de personal actual dónde se evidencia carga laboral incompleta en algunos procesos, es decir excedentes de personal, en relación con la cantidad de personal requerido por procesos al año, así como inadecuadas distribuciones de competencias por Nivel Jerárquico en cuanto al nivel jerárquico de los mismos, dados los niveles de responsabilidad de las actividades a cargo.
- ✓ **Creación de empleos.** Se propone la creación de la mínima cantidad de empleos necesarios, es decir, se tuvo como premisa fundamental, el criterio de racionalización y ahorro del gasto público. (La creación dependerá de las posibilidades presupuestales)
- ✓ **Nomenclatura.** Se aplica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos según la normatividad vigente, los sistemas de equivalencias y escalas salariales vigentes, con el fin de dar coherencia a todo el sistema de personal.

4.4.2. Definición de Roles - Puestos de Trabajo

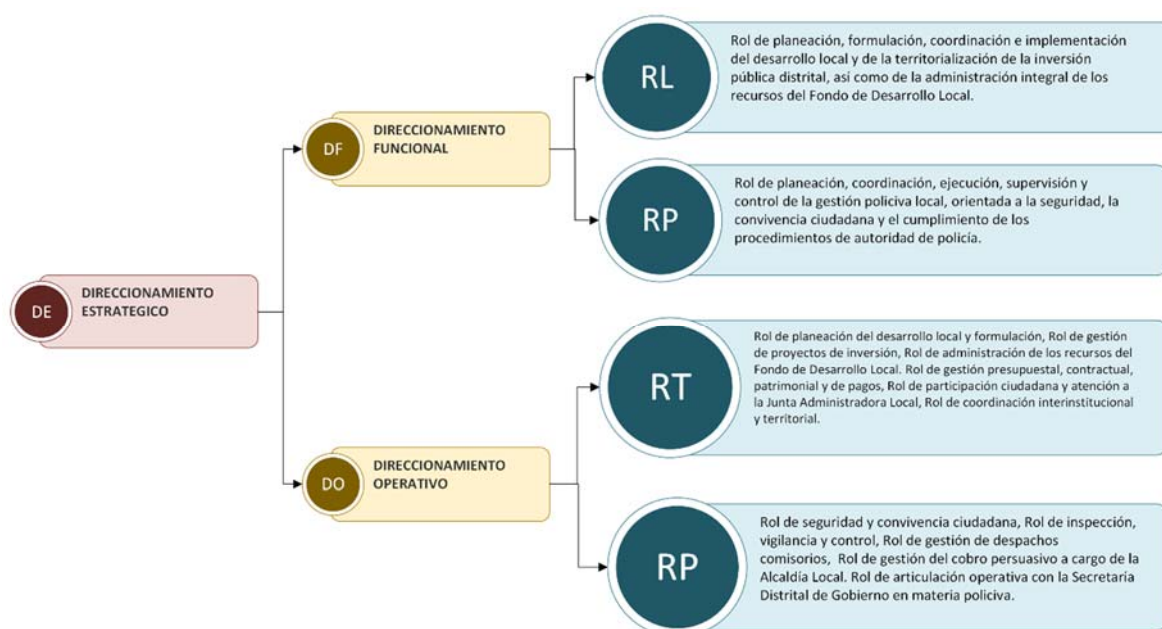
La definición de roles y puestos de trabajo para las alcaldías locales se fundamenta en un enfoque funcional y cualitativo que parte del análisis de los procesos institucionales, las competencias legales asignadas y las responsabilidades propias de la gestión local. Con el fin de identificar los roles

esenciales requeridos para el cumplimiento de las funciones estratégicas, misionales y de apoyo, priorizando las necesidades reales de operación y servicio a la ciudadanía.

Ahora bien, los roles se entienden como conjuntos de responsabilidades y aportes esperados dentro de los procesos institucionales, y constituyen la base para la definición de los puestos de trabajo. A partir de estos roles, se determinan los puestos de trabajo mínimos indispensables, considerando la carga funcional, los niveles de responsabilidad, la articulación entre dependencias y los principios de eficiencia, racionalidad administrativa y control interno.

La definición de los puestos de trabajo no responde a la estructura existente, sino a un análisis técnico orientado a garantizar coherencia entre la estructura propuesta, la planta de personal y los objetivos institucionales de las alcaldías locales.

Ilustración 15 Roles propuestos de acuerdo con estructura uniforme



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Lo anterior, permite evidenciar un esquema de roles para las alcaldías locales que se estructura a partir de un nivel de **direccionamiento estratégico**, desde el cual se definen las orientaciones generales del desarrollo local y del ejercicio de la autoridad policiva, y que se despliega en niveles de **direccionamiento funcional** y **direccionamiento operativo**, con el propósito de garantizar coherencia y articulación entre la planeación, formulación, coordinación e implementación del desarrollo local, la territorialización de la inversión pública distrital, la gestión de la seguridad, la

convivencia ciudadana, y la ejecución territorial de las funciones administrativas y policivas asignadas. Asegurando una adecuada alineación entre la orientación estratégica, la gestión funcional y la operación territorial de las alcaldías locales, en concordancia con el marco organizativo y funcional de la Secretaría Distrital de Gobierno y los principios de eficiencia, racionalidad administrativa y sostenibilidad institucional que orientan el estudio técnico.

4.4.2.1. Propuesta de distribución de roles por dependencias

La estructura organizacional uniforme propuesta para las alcaldías locales requiere, como mínimo, la provisión de los roles necesarios para cubrir los ámbitos de gestión administrativa, desarrollo local y gestión policiva, razón por la cual se plantea la unificación de temas en áreas funcionales comunes que garanticen coherencia, eficiencia y articulación institucional. En este marco, se establece un primer nivel centralizado, en cabeza del Secretario Distrital de Gobierno, desde el cual se orienta la formulación, adopción y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos dirigidos al mejoramiento de la gestión pública local y a la consolidación de la gobernabilidad en el territorio distrital

En ese sentido, al alinear con la propuesta de estructura administrativa, se presenta la siguiente distribución de los roles por dependencia, y la definición de los cargos estructurales necesarios para poner en marcha esta estructura unificada.

Tabla 31. Propuesta de distribución de roles por dependencia

Dependencia Propuesta	Alcance	Tipo	Roles
Despacho del Alcalde	Constituye la instancia de dirección estratégica de la gestión local y de ejercicio de la autoridad policiva en la jurisdicción, en el marco del modelo organizativo y funcional de la Secretaría Distrital de Gobierno y del Distrito Capital. Desde este nivel se orienta, coordina y controla la gestión institucional de la alcaldía local, se dirige la planeación del desarrollo local, la articulación interinstitucional y la administración de los recursos del Fondo de Desarrollo Local, así como la ordenación del gasto cuando se cuenta con la respectiva delegación. Asimismo, el Despacho cumple	Direccionamiento estratégico	• Rol de dirección y orientación estratégica de la gestión local, en el marco organizativo y estructural de la Secretaría Distrital de Gobierno y el Distrito Capital. • Rol de planeación del desarrollo local y direccionamiento de los proyectos de inversión de la localidad. • Rol de administración y orientación general de los recursos del Fondo de Desarrollo Local, en el marco de las delegaciones vigentes. • Rol de coordinación y articulación interinstitucional en el territorio local. • Rol de ordenación del gasto, cuando se cuenta con la respectiva delegación del Alcalde Mayor.

Dependencia Propuesta	Alcance	Tipo	Roles
	un rol central de articulación de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y control de la Secretaría Distrital de Gobierno, garantizando coherencia entre las políticas distritales y su implementación en el territorio.		• Rol de ejercicio de la autoridad policiva y direccionamiento de la gestión policiva local. • Rol de articulación de los procesos estratégicos de la Secretaría Distrital de Gobierno. • Rol de articulación de los procesos misionales de la Secretaría Distrital de Gobierno. • Rol de articulación de los procesos de apoyo de la Secretaría Distrital de Gobierno. • Rol de articulación del proceso de evaluación y control de la Secretaría Distrital de Gobierno.
Subdirección para la Gestión Policiva	Es la dependencia responsable de la planeación, coordinación, ejecución, administración, supervisión y control de los trámites y procedimientos relacionados con las autoridades de policía a cargo de la Alcaldía Local. Desde esta subdirección se lideran las acciones orientadas a la seguridad y la convivencia ciudadana, la inspección, vigilancia y control, la gestión de despachos comisorios y el cobro persuasivo de competencia local, asegurando el cumplimiento del marco normativo vigente y la adecuada articulación con la Secretaría Distrital de Gobierno en materia policiva.	Direccionamiento Funcional y operativo	• Rol de planeación de la gestión policiva a cargo de la Alcaldía Local. • Rol de coordinación y ejecución de las acciones en materia de seguridad y convivencia ciudadana. • Rol de administración de los trámites y procedimientos de las autoridades de policía. • Rol de supervisión y control de la actuación de las autoridades de policía bajo competencia local. • Rol de gestión de los procesos de inspección, vigilancia y control. • Rol de trámite y seguimiento de despachos comisorios. • Rol de gestión del cobro persuasivo a cargo de la Alcaldía Local. • Rol de articulación operativa con la Secretaría Distrital de Gobierno en materia policiva.
Subdirección de Gestión del Desarrollo Local	Tiene a su cargo la planeación, coordinación, formulación, implementación y gestión de los Planes de Desarrollo Local, así como la territorialización de la inversión pública	Direccionamiento Funcional y operativo	• Rol de planeación, formulación e implementación del Plan de Desarrollo Local.

Dependencia Propuesta	Alcance	Tipo	Roles
	complementaria de los sectores administrativos del Distrito Capital en la localidad. Desde esta dependencia se articulan los procesos de participación ciudadana, la coordinación interinstitucional, la administración de los recursos del Fondo de Desarrollo Local y la atención a la Junta Administradora Local, garantizando la formulación, ejecución y seguimiento de los proyectos de inversión, la gestión presupuestal, contractual, patrimonial y de pagos, en coherencia con las prioridades del desarrollo local y los lineamientos distritales.		• Rol de coordinación de la territorialización de la inversión pública distrital complementaria. • Rol de gestión de la participación ciudadana en el marco del desarrollo local. • Rol de coordinación interinstitucional a través del Sistema de Coordinación de la Administración Distrital. • Rol de administración de los recursos del Fondo de Desarrollo Local. • Rol de atención y soporte técnico a la Junta Administradora Local. • Rol de formulación, ejecución y seguimiento de proyectos de inversión financiados con recursos del Fondo de Desarrollo Local. • Rol de elaboración y ejecución del presupuesto del Fondo de Desarrollo Local. • Rol de gestión de los procesos contractuales con cargo a los recursos del Fondo de Desarrollo Local. • Rol de administración de los bienes de propiedad del Fondo de Desarrollo Local. • Rol de gestión de pagos con cargo a los recursos del Fondo de Desarrollo Local, cuando exista la respectiva delegación.

Fuente: Elaboración propia, 2025.

4.4.3. Comparativo planta actual vs. planta propuesta

De conformidad con lo expuesto anteriormente y teniendo en cuenta la estructura organizacional uniforme propuesta para las alcaldías locales, se evidencia la necesidad de realizar una modificación inicial de la planta de personal, orientada al fortalecimiento de la capacidad directiva para garantizar la adecuada dirección estratégica, funcional y operativa de la gestión local. En este sentido, la planta actual, que cuenta con veinte (20) empleos de nivel directivo, resulta insuficiente frente a las competencias, roles y responsabilidades asignadas a las alcaldías locales en el marco del modelo de gestión propuesto, razón por la cual se plantea su ampliación a sesenta (60) empleos de nivel directivo, distribuidos conforme a la estructura uniforme definida y a los niveles de direccionamiento establecidos en el presente estudio técnico.

La planta de personal propuesta estaría conformada por los siguientes cargos

Tabla 32 Planta propuesta

NIVEL JERÁRQUICO	Planta Actual	Planta Propuesta	% Crecimiento
DIRECTIVO	20	60	200%
PROFESIONAL	363	363	-
TECNICO	17	17	-
ASISTENCIAL	353	353	-
Total	753	793	5,3%

Fuente: Elaboración propia, 2025.

El incremento del número de empleos del nivel directivo, que pasa de veinte (20) a sesenta (60) cargos, corresponde a un ajuste estructural necesario para viabilizar la implementación de la estructura organizacional uniforme propuesta para las alcaldías locales y garantizar el ejercicio efectivo de los roles de direccionamiento estratégico, funcional y operativo definidos en el presente estudio técnico. Si bien en términos porcentuales el aumento representa un crecimiento del doscientos por ciento (200 %) respecto del nivel directivo actual, este no obedece a una expansión discrecional de la planta, sino a la corrección de un déficit histórico de cargos de dirección frente a la complejidad funcional, territorial y normativa que actualmente asumen las alcaldías locales.

El fortalecimiento del nivel directivo se encuentra directamente asociado a la necesidad de asegurar una adecuada segregación de funciones, claridad en las líneas de mando, capacidad de coordinación interinstitucional y control efectivo de la gestión administrativa, financiera, de desarrollo local y policiva. En este sentido, el ajuste propuesto permite distribuir de manera técnica y funcional las responsabilidades de dirección, evitando la concentración excesiva de funciones en un número reducido de cargos y mitigando riesgos operativos, administrativos y de control interno.

Tabla 33 Relación nuevos empleos

Nivel	Denominación empleo	Código	Grado	Dependencia propuesta	Cant	Area
Directivo	Subdirector Técnico	068	04	Subdirección para la Gestión Policiva	20	Direccionamiento funcional y operativo
Directivo	Subdirector Técnico	068	04	Subdirección de Gestión del Desarrollo Local	20	Direccionamiento funcional y operativo

Fuente: Elaboración propia, 2025.

Desde la perspectiva de sostenibilidad administrativa y fiscal, el crecimiento de la planta se realiza de manera focalizada y contenida, concentrándose exclusivamente en el nivel directivo, mientras

que los niveles profesional, técnico y asistencial se mantienen sin variación. Como resultado, el incremento total de la planta es de cuarenta (40) empleos, lo que representa un aumento aproximado del 5,3 % respecto de la planta actual, porcentaje que resulta razonable y proporcional frente a los beneficios en términos de fortalecimiento institucional, mejora en la capacidad de gestión local y mayor eficiencia en la ejecución de los recursos públicos.

Adicionalmente, la ampliación del nivel directivo contribuye a optimizar la gestión de los Fondos de Desarrollo Local, la ejecución de los planes, programas y proyectos distritales en el territorio y el ejercicio de la autoridad policiva, generando impactos positivos en la calidad del gasto, la oportunidad en la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos del desarrollo local. En consecuencia, el ajuste de la planta propuesto es administrativa y fiscalmente sostenible, y se encuentra plenamente justificado desde el punto de vista técnico, organizacional y funcional.

Finalmente la propuesta de distribución de los cargos de nivel directivo por alcaldía es:

Tabla 34 Propuesta de distribución de cargos de nivel directivo por alcaldía

Dependencia	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total general
Alcaldía Local de Antonio Nariño	3	17		15	35
Alcaldía Local de Barrios Unidos	3	18	2	20	43
Alcaldía Local de Bosa	3	20	1	17	41
Alcaldía Local de Chapinero	3	21	2	13	39
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	3	20	2	13	38
Alcaldía Local de Engativá	3	24	3	26	56
Alcaldía Local de Fontibón	3	21	1	15	40
Alcaldía Local de Kennedy	3	23	2	26	54
Alcaldía Local de la Candelaria	3	15		10	28
Alcaldía Local de los Mártires	3	19	1	11	34
Alcaldía Local de Puente Aranda	3	18		20	41
Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	3	20		16	39
Alcaldía Local de San Cristóbal	3	18		13	34
Alcaldía Local de Santafé	3	18	1	22	44
Alcaldía Local de Suba	3	27	3	27	60
Alcaldía Local de Sumapaz	3	12		4	19
Alcaldía Local de Teusaquillo	3	22		16	41
Alcaldía Local de Tunjuelito	3	17		11	31
Alcaldía Local de Usaquén	3	20		21	44
Alcaldía Local de Usme	3	19	1	9	32

Dependencia	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	Total general
Total general	60	389	19	325	793

Fuente: Elaboración propia, 2025.

A continuación, se relacionan las denominaciones de los cargos propuestos en las Alcaldías:

Tabla 35 Nomenclatura de los empleos propuestos

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Cantidad
DIRECTIVO	ALCALDE LOCAL	030	05	20
	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	04	40
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	40
			19	7
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	47
			15	116
			18	67
	CORREGIDOR	227	12	5
	INSPECTOR DE CONVIVENCIA Y PAZ	233	-	82
TECNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314	19	7
			12	10
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	26	1
			27	14
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	4
			13	37
			19	131
			20	49
			27	72
	CONDUCTOR	480	13	10
	OPERARIO	487	05	2
			09	1
	SECRETARIO	440	16	7
			17	24
			19	1
Total general				793

Fuente: Elaboración propia, 2025.

4.4.4. Identificación de los efectos sobre la adquisición de bienes y servicios

La modificación de la planta de personal propuesta, orientada al fortalecimiento del nivel directivo de las alcaldías locales, no genera efectos significativos ni incrementos sustanciales en la adquisición de bienes y servicios. El ajuste se concentra en la creación de empleos asociados a funciones de **dirección, coordinación y control**, las cuales no demandan la incorporación de nuevos bienes de capital, infraestructura adicional ni ampliaciones relevantes en la provisión de servicios generales.

Los bienes y servicios requeridos para el desempeño de los nuevos empleos directivos corresponden, en su mayoría, a insumos administrativos estándar, tales como puestos de trabajo, equipos de cómputo, licencias de software institucional y servicios básicos de apoyo, y pueden ser atendidos mediante la optimización y redistribución de los recursos existentes, sin afectar la sostenibilidad presupuestal de las alcaldías locales.

Asimismo, el fortalecimiento del nivel directivo contribuye a una mejor planeación, programación y control de la contratación de bienes y servicios, lo que se traduce en una gestión más eficiente del gasto público y en la mitigación de riesgos asociados a reprocesos, contrataciones innecesarias o ineficiencias operativas. En este sentido, el impacto del ajuste de la planta sobre la adquisición de bienes y servicios es neutro o positivo, en tanto favorece una mayor racionalidad y efectividad en el uso de los recursos públicos.

4.5. Análisis Presupuestal

4.5.1. Determinación de costo de la planta propuesta.

Teniendo en cuenta la propuesta estándar de estructura interna para las alcaldías locales y la ampliación del nivel directivo como parte del proceso de fortalecimiento institucional, se determinó el costo total de la planta propuesta, incorporando la totalidad de los componentes salariales y prestacionales asociados a los empleos a crear.

La planta de personal propuesta se financiará con recursos del presupuesto de funcionamiento, con cargo al rubro de gastos de personal, de conformidad con el marco presupuestal vigente y las disposiciones aplicables en materia de sostenibilidad fiscal.

Para el cálculo del costo anual se consideraron, para cada empleo, la asignación básica, los gastos de representación, la prima técnica, las prestaciones legales y las contribuciones inherentes a la nómina.

Tabla 36 Costo planta propuesta

Cargo	CANT	Asignación básica - 2025	Gastos de representación	Prima técnica	Prestaciones*	Contribuciones inherentes nómina	Total Anual
Alcalde Local - 030 -05	20	2.053.429.440	616.028.832	1.026.714.720	411.078.036	1.297.595.862	5.404.846.890
Subdirector Técnico - 068 -04	40	3.721.203.840	1.116.361.152	1.860.601.920	741.365.880	2.339.848.917	9.779.381.709
Total General	60	\$5.774.633.280	\$1.732.389.984	\$2.887.316.640	\$1.152.443.916	\$3.637.444.779	\$15.184.228.599

* Prima de Vacaciones, Bonificación de Recreación, Prima de Navidad

Fuente: Elaboración propia, 2025.

De acuerdo con lo anterior, el costo total anual estimado de los empleos directivos propuestos asciende a **\$15.184.228.599**, (Salarios 2025), discriminados por tipo de cargo conforme a la Tabla de Costos de la Planta Propuesta.

4.5.2. Comparativa planta actual vs. planta propuesta.

Una vez definida la propuesta de modificación de la planta de empleos, orientada exclusivamente al fortalecimiento del nivel directivo mediante la creación de empleos con funciones permanentes de dirección, coordinación, planeación y control, se realizó la comparación entre los costos anualizados de la planta de empleos actual y los costos totales de la planta de empleos propuesta.

Para este ejercicio se tuvieron en cuenta todos los componentes del “todo costo”, incluyendo salarios, prestaciones legales, aportes patronales al sistema de seguridad social integral y contribuciones parafiscales, permitiendo una comparación homogénea y técnicamente consistente entre ambos escenarios.

El análisis evidencia que la modificación de la planta impacta únicamente el nivel directivo, pasando de 20 a 60 empleos, mientras que los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial permanecen inalterados tanto en número de cargos como en costos asociados.

En consecuencia, el incremento del costo total de la planta se explica de manera directa y exclusiva por el fortalecimiento del nivel directivo, requerido para asumir las nuevas funciones estratégicas, operativas y de coordinación territorial derivadas del rediseño organizacional.

Tabla 37 Comparativo Costos

Nivel	Planta Actual		Planta propuesta		Diferencia	
	Cantidad de empleos	Costo total anual (Todo costo)	Cantidad de empleos	Costo total anual (Todo costo)	Cantidad de empleos	Costo total anual (Todo costo)
Directivo	20	5.404.846.890	60	\$15.184.228.599	40	9.779.381.709

Fuente: Elaboración propia, 2025.

4.5.3. Efectos sobre los gastos en adquisición de bienes y servicios asociados y financiación

Tener en cuenta que cuando se crean empleos adicionales a los existentes se incrementan los costos laborales además de otros gastos asociados, indirectos o relacionados, tales como la provisión de espacios físicos de ubicación del puesto de trabajo; los elementos y materiales tecnológicos requeridos para el ejercicio del empleo; e igualmente, los costos administrativos (elementos de oficina, escritorios, computadores, teléfonos, entre otros) y el aumento periódico en los costos de servicios públicos que también hacen parte del consumo institucional.

En conclusión, la propuesta de modificación de la planta de personal se encuentra debidamente soportada desde el punto de vista técnico, administrativo y fiscal, en tanto el incremento del nivel directivo responde a necesidades estructurales permanentes del modelo de gestión territorial y no a una expansión indiscriminada del gasto.

El análisis integral de costos evidencia que la planta propuesta es financieramente viable y compatible con el marco presupuestal del Distrito, al concentrar el impacto exclusivamente en el nivel directivo y mantener inalterados los demás niveles jerárquicos. Así mismo, el mayor costo anual identificado es susceptible de ser absorbido mediante la programación presupuestal de las vigencias siguientes, sin comprometer el equilibrio financiero ni generar presiones estructurales sobre los gastos de funcionamiento.

En este sentido, la propuesta observa los principios de sostenibilidad fiscal, eficiencia en el uso de los recursos públicos y racionalización del gasto, garantizando que la creación de empleos contribuya al fortalecimiento institucional, a la mejora en la calidad de la gestión pública y al cumplimiento efectivo de los fines del Estado.

4.6. Proyectos de actos administrativos

ANEXO PROYECTO DE ACUERDO ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.

- FIN DEL DOCUMENTO -