



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

# Caracterización usuarios y partes interesadas /Rendición de Cuentas 2022



# CONTENIDO

1. Contexto DASCD
2. Metodología
3. Objetivos
4. Información Sociodemográfica
5. Identificación Grupos de valor

# CONTEXTO DASCD

Es la entidad rectora y articuladora del servicio civil en Bogotá, responsable de promover y orientar técnicamente el fortalecimiento de la Gestión Integral del Talento Humano para que responda a las necesidades de la ciudadanía.

- Establece las directrices técnicas respecto de la gestión del recurso humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales específicos de funciones y competencias, plantas de personal y relaciones laborales.
- Desarrolla políticas de capacitación y formación del talento humano al servicio de las Entidades u organismos del Distrito Capital y asesorar y apoyar técnicamente a las distintas unidades de personal en las materias y asuntos de su competencia propias de su objeto.
- Asesorar y capacitar en la formulación de los planes de capacitación, coordinar la red de oferta de capacitación en el Distrito Capital y consolidar los indicadores de desempeño en esta materia.
- Adelanta los programas de capacitación para los servidores del Distrito, en las materias propias de su objeto y en las que le atribuyan las disposiciones distritales.
- Desarrolla las políticas encaminadas a generar sentido de pertenencia en los servidores públicos de las entidades distritales en los asuntos y competencias propias de su objeto, acordes con los lineamientos y políticas definidas por el Alcalde Mayor y la Secretaria General.

# CONTEXTO DASCD

Es la entidad rectora y articuladora del servicio civil en Bogotá, responsable de promover y orientar técnicamente el fortalecimiento de la Gestión Integral del Talento Humano para que responda a las necesidades de la ciudadanía.

- Presta asistencia técnica a las entidades Distritales que lo soliciten en las diversas materias de gestión del empleo público y ajuste organizacional interno.
- Emite Concepto Técnico previo a las modificaciones de las plantas de cargos, así como para la autorización de empleos supernumerarios y la creación de las plantas de cargos con empleos de carácter temporal o transitorio de acuerdo con las necesidades de los organismos y entidades de la Administración Distrital y las exigencias y requisitos legales sobre la materia.
- Presta asistencia técnica y asesoría en la aplicación de los parámetros a partir de los cuales las entidades u organismos del Distrito Capital elaborarán los respectivos manuales específicos de funciones y competencias laborales.
- Establece la política de reinserción en el mercado laboral de los servidores públicos a quienes se les suprime el cargo en las entidades distritales.
- Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de las dependencias del Sector Central de la Administración Distrital y de las entidades y organismos distritales, que permita la administración de la carrera administrativa y el ejercicio de las competencias propias de su objeto. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones de los organismos nacionales competentes.
- Implementar el Subsistema de Información de Recursos Humanos para las entidades u organismos de conformidad con los parámetros señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

# METODOLOGÍA

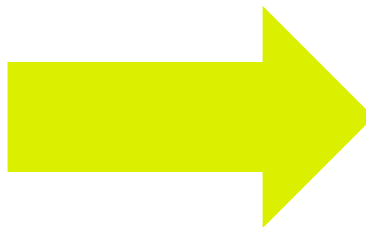
## ¿Cómo caracterizar?

1. implementación de instrumento o herramientas para la recolección de información

2. Ponderación y análisis de resultados

3. Proceso de clasificación y agrupamiento de la población objeto

4. Identificación grupo de valor



## Elementos (Variables)

Geográficos: • Ubicación  
• Población  
• Densidad Poblacional  
• Clima

Demográficos: • Edad  
• Género  
• Tamaño familiar  
• Estado del ciclo familiar  
• Ocupación  
• Educación  
• Ingresos  
• Lenguajes/Razas  
• Estrato Socioeconómico  
• Vulnerabilidad

Intrínsecos: • Intereses  
• Lugares de encuentro  
• Acceso a Canales  
• Uso de Canales  
• Conocimientos

Comportamientos: • Niveles de uso  
• Estatus del usuario  
• Beneficios buscados  
• Eventos

# OBJETIVOS

- Generar estrategias enfocadas a mejorar la percepción y confianza de los usuarios respecto a su relacionamiento con la Entidad y experiencia de servicios
  - Fortalecer los canales de interacción y de comunicación, de cara a los usuarios, así como la identificación y creación de nuevos

# INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

## SEXO

**36%**  
**HOMBRES**



**64%**  
**MUJERES**

# INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

## EDAD



DE 18 A  
24 AÑOS



DE 25 A  
34 AÑOS



DE 35 A  
54 AÑOS



DE 55 A  
65 AÑOS

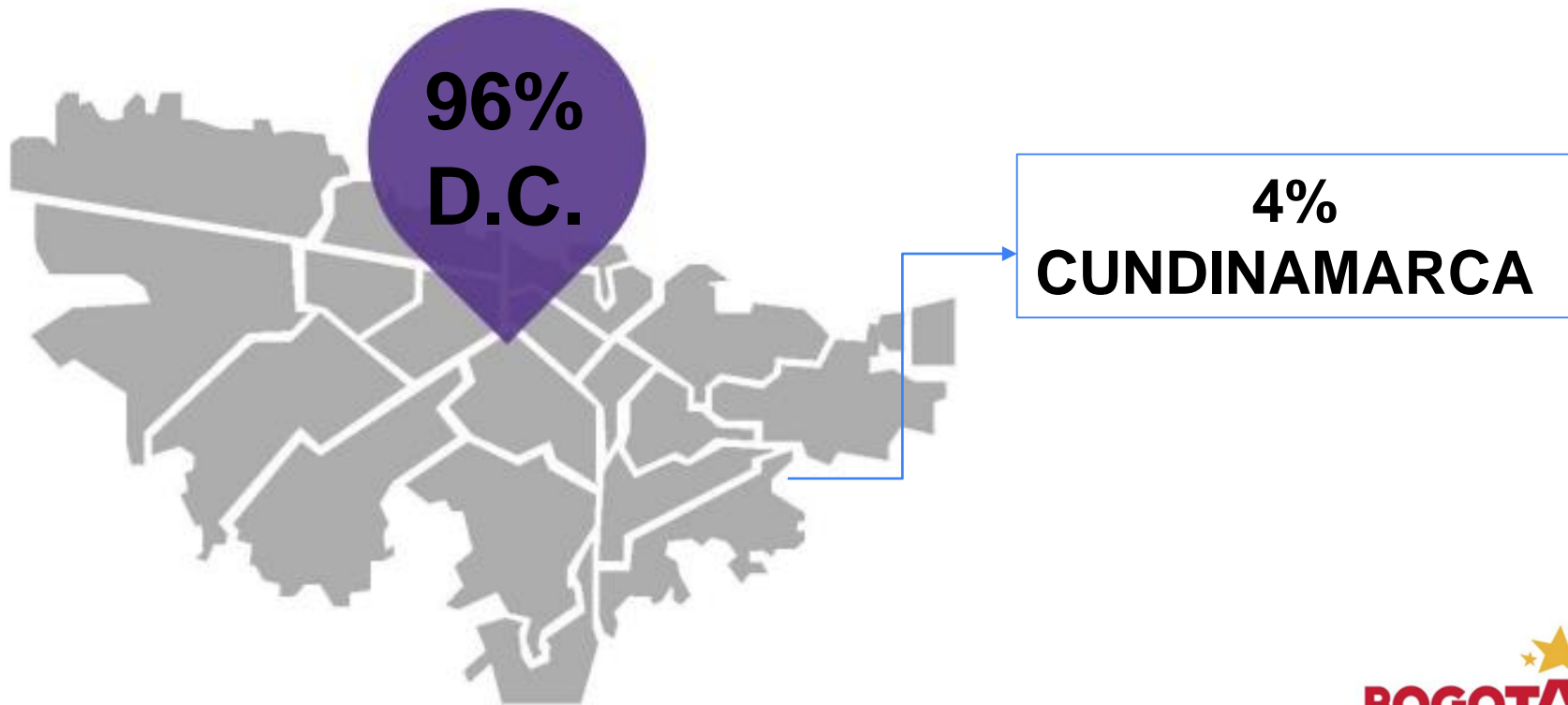


MAYORES  
DE 65  
AÑOS



# INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

## UBICACIÓN



# INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

## UBICACIÓN

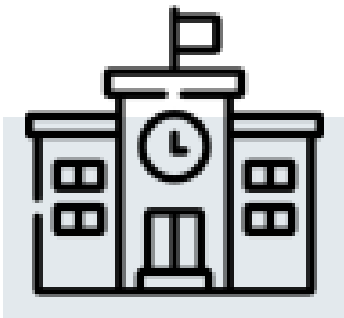


**99,6%**  
**Colombia**

**0,4%**  
**otros**  
**países**

# INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

## OCUPACIÓN



**62,2%**  
**CARRERA**  
**ADMINISTRATIVA**



**22,6%**  
**CONTRATISTA**



**5,6%**  
**PROVISIONAL**



**9,5%**  
**TRABAJADOR**  
**OFICIAL**

# GRUPO DE VALOR



- MUJERES**
- **35 A 54 AÑOS**
- **SERVIDORAS PÚBLICAS**
- **UBICADAS EN BOGOTÁ D.C.**