

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 1 de 30



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2027

2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 2 de 30

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	OBJETIVO	6
3.	ALCANCE	6
4.	RESPONSABLES.....	6
5.	MARCO NORMATIVO.....	8
5.1.	FUNCIONES SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER:.....	10
6.	MISIÓN	12
7.	VISIÓN	12
8.	PRINCIPIOS, VALORES Y DIRECTRICES ÉTICAS.....	13
8.1.	PRINCIPIOS:.....	13
8.2.	VALORES DE LA ENTIDAD:	14
9.	ENFOQUES INCORPORADOS EN LA POLÍTICA PÚBLICA	14
10.	ANÁLISIS DEL CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	15
10.1.	ANÁLISIS DOFA	16
10.1.1.	DEBILIDADES.....	16
10.1.2.	FORTALEZAS	16
10.1.3.	OPORTUNIDADES.....	16
10.1.4.	AMENAZAS	16

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 3 de 30

10.2.	ANÁLISIS DE ENTORNO Y DE CAPACIDADES INTERNAS	17
10.2.1.	ANÁLISIS DEL ENTORNO	17
10.2.1.1.	FACTORES POLÍTICOS	17
10.2.1.2.	FACTORES ECONÓMICOS.....	18
10.2.1.3.	FACTORES SOCIALES	18
10.2.1.4.	FACTORES TECNOLÓGICOS	18
10.2.1.5.	FACTORES AMBIENTALES	19
10.2.1.6.	FACTORES LEGALES	19
10.2.2.	ANÁLISIS DE CAPACIDADES	19
10.2.2.1.	CAPACIDAD FINANCIERA Y PRESUPUESTAL	19
10.2.2.2.	CAPACIDADES ORGANIZACIONALES.....	20
10.2.2.3.	CAPACIDADES TECNOLÓGICAS.....	20
10.2.2.4.	CAPACIDADES FUNCIONALES Y OPERATIVAS.....	20
10.2.2.5.	CAPACIDADES CULTURALES.....	20
11.	RELACIÓN ENTRE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y EL ANÁLISIS DE CONTEXTO ESTRATÉGICO	21
12.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	21
12.1.	PERSPECTIVA HACIA LA CIUDADANÍA	24
12.1.1.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.	24
12.1.1.1.	ESTRATEGIAS:	25

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 4 de 30

12.2.	PERSPECTIVA DE PROCESOS	26
12.2.1.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.	26
12.2.1.1.	ESTRATEGIA:	26
12.3.	PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO.....	27
12.3.1.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.	27
12.3.1.1.	ESTRATEGIA:	27
12.4.	PERSPECTIVA FINANCIERA.....	27
12.4.1.	OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.	28
12.4.2.	ESTRATEGIA:	28
13.	MONITOREO Y SEGUIMIENTO	30

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 5 de 30

1. Introducción

La planeación estratégica es una herramienta de gestión que orienta la toma de decisiones en las organizaciones, tanto para su desempeño actual como en el camino a seguir para adaptarse a los cambios y demandas del entorno. Su objetivo es lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios ofrecidos.

El Plan Estratégico Institucional - PEI es el instrumento que desarrolla la política de planeación institucional del Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG), en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación. En ese sentido, el PEI constituye el marco de referencia para orientar, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidad. Su vigencia y articulación deben estar alineadas con lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Distrital vigente.

El Plan de Desarrollo Distrital ‘Bogotá Camina Segura’ 2024 – 2027 tiene como objetivo “mejorar la calidad de vida de las personas garantizándoles una mayor seguridad, inclusión, libertad, igualdad de oportunidades y un acceso más justo a bienes y servicios públicos, fortaleciendo el tejido social en un marco de construcción de confianza y aprovechando el potencial de la sociedad y su territorio a partir de un modelo de desarrollo comprometido con la acción climática y la integración regional” (artículo 4, Acuerdo 927 de 2024). En este sentido, el sector Mujeres tiene un gran desafío para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y a gozar de una ciudad segura, lo anterior, además, contemplando la persistencia de los casos de violencias basadas en género que se presentan en la ciudad y de feminicidios.

Cabe señalar que en el marco del PDD 2024-2027 “Bogotá camina segura” el sector Mujeres participa en cuatro de los cinco objetivos estratégicos, a través de 18 artículos, 6 programas y 18 metas producto. Adicionalmente, la Secretaría Distrital de la Mujer tiene un rol crucial en la articulación e implementación de acciones concretas que aseguren el cumplimiento de los compromisos de la Administración Distrital en el Plan de Desarrollo en lo referente a los enfoques de género y de derechos de las mujeres.

Las líneas principales están en la prevención, atención y eliminación de todas las violencias contra las mujeres y basadas en género; el fortalecimiento del Sistema Distrital de Cuidado orientado al Reconocimiento, la Reducción y la Redistribución de los trabajos de cuidado, con especial énfasis en este último; la transformación cultural para reducir los estereotipos de género y el machismo en todas sus formas; el fortalecimiento de liderazgos y autonomía económica; el fortalecimiento del modelo de atención de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres-CIOM y la participación e incidencia de las mujeres en sus diferencias y diversidad. Además, se prioriza la transversalización del enfoque de género, diferencial-poblacional, territorial y de derecho de las mujeres en todas las actuaciones del Distrito.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 6 de 30

Desde esta perspectiva, la Secretaría Distrital de la Mujer enfrenta un gran reto en los próximos cuatro años: Incidir en la construcción de una Bogotá donde las mujeres puedan habitar, movilizarse, desarrollar su potencial y participar en la transformación de la ciudad en condiciones de seguridad, dignidad, equidad, y, sobre todo, con garantías para ejercer su derecho a vivir una vida libre de violencias.

Así, alcanzar este objetivo, requiere, entre otras acciones, fortalecer la estrategia institucional a través de la implementación de buenas prácticas en procesos y procedimientos, la apropiación y pertenencia de las y los servidores que permitan contar con un capital humano eficiente, la definición y planeación de resultados ambiciosos y, lo más importante, trabajar siempre en equipo.

Por lo anterior, este PEI se articula con las dimensiones del MIPG, en especial con el direccionamiento estratégico y la planeación, la evaluación de resultados, así como con la gestión del conocimiento y la innovación, con el propósito de garantizar una gestión pública orientada a resultados, al servicio de la ciudadanía y bajo un enfoque de mejora continua. Asimismo, este documento establece la misión y la visión de la entidad, define los objetivos estratégicos que representan las apuestas institucionales a corto y mediano plazo, incorpora la articulación de las políticas institucionales en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y fija los lineamientos para la armonización de la planeación institucional.

2. Objetivo

Diseñar e implementar el Plan Estratégico Institucional (PEI) como instrumento de planeación de corto y mediano plazo, a través de un proceso participativo y articulado con todas las dependencias de la entidad, que permita dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, monitorear y evaluar la gestión institucional de manera integral, en coherencia con los lineamientos del MIPG y las políticas distritales y nacionales, con el fin de consolidar un marco de referencia que oriente la toma de decisiones estratégicas y garantice la alineación de los objetivos institucionales con las necesidades de la ciudadanía.

3. Alcance

Inicia con la elaboración del Plan Estratégico Institucional, y se finaliza con el monitoreo y la evaluación de su implementación, garantizando la retroalimentación y el ajuste continuo de la gestión institucional.

4. Responsables

A continuación, se describen los roles y responsabilidades de manera general frente al plan estratégico de la entidad:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 7 de 30

Línea Estratégica (Alta Dirección, Comité Institucional de Control Interno)

- Definir y aprobar el Plan estratégico institucional en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
- Brindar las orientaciones para su articulación y cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos, así como las metas e indicadores establecidos por los procesos y los proyectos de inversión.

Primera Línea de Defensa (Todas las dependencias):

- Realizar el reporte y seguimiento interno al cumplimiento de las metas e indicadores asociados
- Generar los planes de acción internos para el cumplimiento de proyectos, políticas y procesos,
- Proponer espacios para el seguimiento de los proyectos, programas, procesos y políticas (autoevaluación).

Enlaces del Sistema de Gestión en los procesos:

- Conocer y apropiarse el plan estratégico de la entidad.
- Apoyar la implementación, desarrollo, consolidación, promoción y sostenibilidad de los procesos, proyectos y políticas.
- Apoyar el reporte de monitoreo que realiza la Oficina Asesora de Planeación.

Segunda Línea de defensa (Oficina Asesora de Planeación):

- Elaborar el Plan Estratégico Institucional, de acuerdo con los lineamientos del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Articular los objetivos, estrategias, proyectos de inversión y procesos con el Plan Distrital de Desarrollo.
- Realizar el monitoreo al Plan estratégico Institucional.
- Garantizar el cumplimiento de las metas, proyectos y procesos, y
- Supervisar la eficacia e implementación de buenas prácticas.
- Presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el seguimiento al Plan Estratégico Institucional

Tercera línea de defensa (Oficina de Control Interno – OCI)

Desempeña un rol independiente encargado de realizar las auditorías basadas en la gestión de resultados y desempeño. Tiene como responsabilidad:

- Evaluar de manera independiente y objetiva el seguimiento realizado por la 2ª línea de defensa, para asegurar su efectividad y cobertura.
- Proponer esquemas de asesoría y acompañamiento, actividades que puede coordinar con la segunda línea, en el marco del Plan Anual de Auditorías Internas Identifica y evalúa cambios

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 8 de 30

que podrían tener impacto significativo en el sistema de control interno que se identifiquen durante las evaluaciones periódicas y en el trabajo de auditoría interna.

- Comunicar regularmente las oportunidades de mejora y/o buenas prácticas producto de la evaluación efectuada al Plan Estratégico Institucional.

5. Marco Normativo

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Secretaría Distrital de la Mujer se fundamenta en el marco normativo que orienta la planeación estratégica en las entidades públicas del Distrito Capital, así como normas y lineamientos para el desarrollo de la misionalidad de la Secretaría.

Tabla No. 1. Normatividad SDMujer

Normativa	Descripción
Constitución Colombiana de 1991	Principio de igualdad (Art. 13), la protección de los derechos de las mujeres (Art. 43), la función administrativa transparente y eficiente (Art. 209) y la obligación de las entidades de implementar controles internos (Art. 269).
Ley 87 de 1993	Normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado
Ley 152 de 1994	Ley Orgánica del Plan de Desarrollo
Ley 594 de 2000	Ley General de Archivos para Colombia
Acuerdo 091 de 2003	Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital
Acuerdo 257 de 2006	Normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital
Secretaría General 2006	Guía de planificación estratégica de la calidad en las entidades distritales
Acuerdo 421 de 2009	Creación del Sistema Distrital de Protección Integral a las mujeres víctimas de violencia
Decreto 166 de 2010	Adopción de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital
Secretaría General 2012	Coherencia institucional
Acuerdo 490 de	Creación del Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 9 de 30

2012	Mujer
Decreto 428 de 2013	Adopción de la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer
Decreto 429 de 2013	Adopción de la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer
Ley 1712 de 2014	Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional
Acuerdo 584 de 2015	Lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital
Acuerdo 583 de 2015	Institucionalización de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá D.C.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 175 de 2016	Adopta y reglamenta la figura de Defensora de la Ciudadanía en la Secretaría Distrital de la Mujer y deroga disposiciones anteriores
Decreto 367 de 2016	Creación de unos empleos en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer
Decreto 388 de 2016	Creación de empleos de carácter temporal en la Secretaría Distrital de la Mujer
Resolución 301 de 2017	Define la metodología y competencias internas de la SDMujer con el fin de dar cumplimiento institucional
Decreto 648 de 2017	Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Acuerdo 703 de 2018	Actualiza el Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia (SOFIA)
Decreto 2106 de 2019	Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
Decreto 807 de 2019	Reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Nota: Si usted imprime este documento se considera "copia no controlada" por lo tanto, debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos del SIG.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 10 de 30

Acuerdo 001 de 2021	Actualiza y aprueba el Manual de Prevención del Daño Antijurídico de la SDMujer, adoptando lineamientos correspondientes.
Acuerdo Distrital 893 de 2023	Por el cual se institucionaliza el Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones.
Resolución 245 de 2023	Regula el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) de la Secretaría Distrital de la Mujer
Resolución 527 de 2023	Por medio de la cual se actualiza el Código de Integridad de la Secretaría de la Mujer, adoptado por la Resolución No.0662 del 3 de diciembre de 2021 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 304 de 2023	Modifica disposiciones relativas al Decreto Distrital 364 de 2021, particularmente en lo que concierne a las competencias o convoca mecanismos de participación para la Secretaría de la Mujer.
Decreto 415 de 2023	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo Distrital 893 de 2023.
Decreto 634 de 2023	Modifica el Decreto Distrital 332 de 2020, que establece medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres.
Resolución 013 de 2024	Por medio de la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se regula su funcionamiento y se dictan otras disposiciones.
Decreto 357 de 2024	Modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer y dicta otras disposiciones.
Acuerdo Distrital 927 de 2024	Adopta el Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”. Define los objetivos, metas, programas y políticas a seguir durante el periodo.
Resolución 168 de 2025	Regula la fase de alistamiento del proceso electoral del Consejo Consultivo de Mujeres

Elaboración propia SDMujer, 2025.

5.1. Funciones Secretaría Distrital de la Mujer:

Dentro de este marco normativo, las principales funciones de la Secretaría Distrital de la Mujer son:

- a. Actuar como ente rector del Sector Mujeres en el Distrito Capital, y en especial, liderar y orientar bajo las directrices del Alcalde o Alcaldesa Mayor y de los Consejos Superiores de la Administración Distrital, las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y

Nota: Si usted imprime este documento se considera “copia no controlada” por lo tanto, debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos del SIG.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 11 de 30

evaluación de las políticas generales, estrategias, planes, programas y proyectos del Sector Administrativo Mujeres.

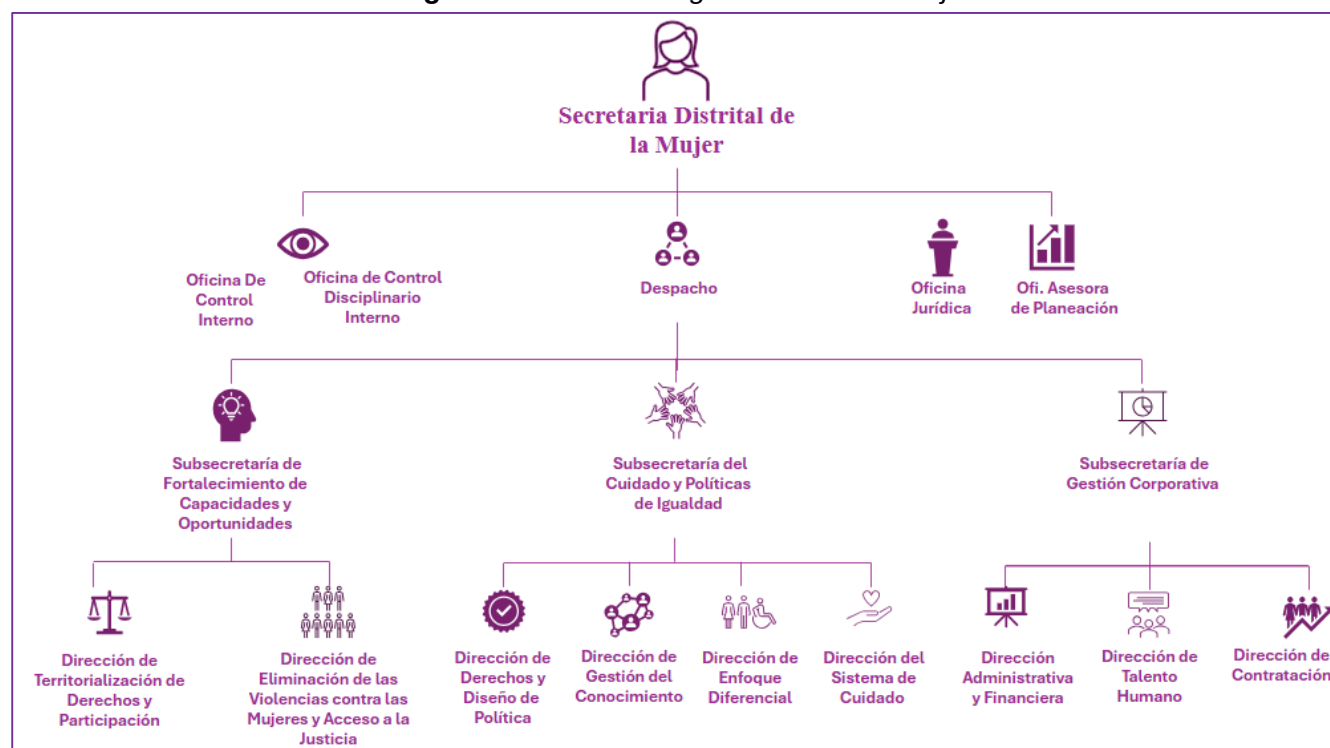
- b. Promover la eliminación de cualquier forma de discriminación de sexo-racismo y violencias contra las mujeres en sus diversidades étnicas raciales y culturales. Para tal fin propenderá por la participación de las organizaciones e instancias de la sociedad civil.
- c. Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en la incorporación del enfoque de derechos, garantías e igualdad de oportunidades para las mujeres, en las políticas, planes, programas y proyectos respectivos.
- d. Participar en las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital y de los planes de desarrollo locales, con el fin de verificar que en los mismos se incluya el enfoque de derechos de las mujeres.
- e. Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y territorialización de las políticas públicas para las mujeres garantizando su cobertura en todas las localidades.
- f. Diseñar, coordinar, implementar, ejecutar y hacer seguimiento a las políticas de promoción de los derechos de las mujeres, prevención de los diversos tipos de violencia contra ellas, atención de sus demandas y necesidades, incorporación de la perspectiva de género en planes, programas y proyectos y su articulación en el nivel local y distrital, así como procesos de sensibilización, formación y capacitación para las mujeres.
- g. Implementar un sistema de indicadores que permita evaluar los impactos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito Capital.
- h. Gestionar, en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad democrática e incluyente para todas y todos y la implementación de políticas públicas integrales para el ejercicio real y efectivo de sus derechos y garantías constitucionales y legales de las mujeres.
- i. Diseñar e impulsar estrategias para la transformación de la cultura institucional y ciudadana a través de la utilización de lenguaje incluyente y de formas comunicativas basadas en el enfoque de derechos de las mujeres y la equidad de género.
- j. Promover y facilitar la participación de las ciudadanas en la toma de decisiones y el fortalecimiento del control social de la gestión pública, en los asuntos de su competencia, ante las diferentes instancias de concertación de políticas, planes y programas.
- k. Ejercer la veeduría en el Distrito Capital sobre la aplicación real y efectiva de las leyes, decretos y acuerdos establecidos para la mujer, y sobre la eficiente, oportuna y constante prestación de los servicios dispuestos por la Administración Distrital para la mujer.
- l. Apoyar las diferentes formas de asociación de las mujeres en el Distrito Capital.
- m. Impulsar acciones tendientes a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación contra la mujer.
- n. Coordinar y dirigir la atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 12 de 30

- o. Brindar atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados”.

Estructura organizacional

Imagen 1. Estructura Organizacional SDMujer



Elaboración propia SDMujer, 2025.

6. Misión

Liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, para la protección, garantía y materialización de los derechos humanos de las mujeres en las diferencias y diversidades que las constituyen, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital.

7. Visión

La Secretaría Distrital de la Mujer en el año 2027 será reconocida distrital, nacional e internacionalmente por su contribución al reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 13 de 30

derechos humanos de las mujeres, al logro de la igualdad de género, incorporando efectivamente los enfoques de género y diferencial en las políticas públicas y el quehacer institucional de la Administración distrital.

8. Principios, valores y directrices éticas

De acuerdo con la Resolución 0527 de 28 de diciembre 2023, “Por la cual se adopta el Código de Ética de la Secretaría Distrital de la Mujer”, se integran como elementos sustanciales de la actuación de servidoras y servidores en el marco del ideario institucional, los siguientes principios, valores de la entidad.

8.1. Principios:

- Igualdad de oportunidades. Igual acceso y control por parte de mujeres y hombres sobre los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital, teniendo en cuenta las diferencias de género en cuanto a intereses, necesidades y demandas.
- Igualdad de trato. Protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.
- Equidad de género. Ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital.
- Justicia de género. Las autoridades de la Administración Distrital emprenden las acciones necesarias para contribuir a la disminución y eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres para denunciar los hechos de violencia y discriminación, garantizando una oportuna, eficaz e idónea atención y reparación.
- Diversidad. Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad, de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.
- Autonomía. Reconocimiento de las capacidades y libertades de las mujeres para definir y actuar en consonancia con sus proyectos individuales y colectivos de vida y de organización social.
- Solidaridad. Compromiso del Estado y de la sociedad, de brindar atención prioritaria a las mujeres que se encuentran en desventaja frente al ejercicio de sus derechos.
- Participación. Reconocimiento de las mujeres como actrices políticas y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- Sororidad. Potenciación de las buenas prácticas relacionales de confluencia entre mujeres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 14 de 30

8.2. Valores de la entidad:

- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Diligencia: Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- Sororidad: Potenciación de las buenas prácticas relacionales de confluencia entre mujeres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.
- Igualdad: Protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.

9. Enfoques incorporados en las Políticas Públicas lideradas por la SDMujer

Las Políticas Públicas de Mujeres y Equidad de Género Equidad de Género y Actividades Sexuales Pagadas, se fundamenta en los siguientes enfoques, acogidos por la Secretaría Distrital de la Mujer para su Plan Estratégico, a saber:

- Enfoque de Derechos Humanos de las Mujeres: “El enfoque de derechos humanos supone el reconocimiento de las personas como titulares de derechos cuya garantía corresponde a los Estados en los diferentes niveles de la intervención pública. Su implementación implica prestar especial atención a la materialización efectiva de los derechos, con énfasis en los grupos con mayores niveles de vulnerabilidad social, así como a la interdependencia e integralidad de los derechos humanos, la participación desde el reconocimiento de las personas como protagonistas de las políticas públicas y no como simples receptoras de sus beneficios. También a la realización de procesos de seguimiento y rendición de cuentas por parte de los gobiernos” (CONPES 14, PPMYEG. 2021).
- Enfoque Poblacional – Diferencial: “Constituye una herramienta de análisis, así como de actuación social y política, que reconoce a las personas y colectivos como titulares de derechos con particularidades y necesidades específicas que requieren respuestas diferenciales por parte de las instituciones debido a la existencia de situaciones de

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 15 de 30

vulnerabilidad, discriminación o exclusión. A través de su implementación se propone generar acciones para la transformación o supresión de las inequidades y diferentes formas de subordinación, discriminación, exclusión social, política y económica” (CONPES 14, PPMYEG. 2021).

- c. Enfoque de género: Se define como el “reconocimiento y transformación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse” (CONPES 14, PPMYEG. 2021).
- d. Enfoque Territorial: “tiene por objeto observar las diferencias y diversidades que se presentan a partir de habitar un territorio y que construyen tanto la identidad de las mujeres que habitan el Distrito Capital, como las oportunidades para el ejercicio de sus derechos. El enfoque territorial pretende evidenciar y reconocer las particularidades de las localidades en Bogotá y de las mujeres que habitan en ellas, para proponer acciones diferenciadas en relación con criterios territoriales” (CONPES 14, PPMYEG. 2021).
- e. Enfoque Ambiental: “parte de reconocer y valorar el papel que históricamente han cumplido las mujeres en la protección y el cuidado ambiental. Además, implica resaltar los saberes, las sabidurías y las experiencias acumuladas a partir de sus diversidades sobre la conservación, recuperación y protección del medio ambiente y la naturaleza. En esta misma línea, busca dar preponderancia a sus esfuerzos y trabajos en la adaptación y mitigación frente a la variabilidad y el cambio climático, así como visibilizar sus apuestas y aportes en materia de soberanía y seguridad alimentaria, espacio público y ordenamiento territorial, producción y consumo responsable, con el fin de contribuir en la construcción de una ciudad más ecológica, adaptada y resiliente” (CONPES 14, PPMYEG. 2021).

10. Análisis del contexto estratégico

Durante el ejercicio de construcción del contexto estratégico institucional, se llevó a cabo una mesa de co-creación con los enlaces MIPG, orientada al levantamiento de información mediante la aplicación de la matriz DOFA y el análisis PESTEL. El propósito central del taller fue identificar los factores internos y externos que inciden en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer).

Este espacio participativo permitió analizar de manera integral las oportunidades, desafíos y riesgos que enfrenta la entidad, logrando alinear las estrategias y acciones institucionales con las necesidades de las partes interesadas.

A partir de este análisis, se obtuvieron los resultados que se presentan a continuación:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 16 de 30

10.1. Análisis DOFA

Factores Internos:

10.1.1. Debilidades

La Secretaría enfrenta varios desafíos internos que impactan la eficiencia organizacional y la efectividad de sus servicios. Entre los más relevantes están la falta de claridad en roles y responsabilidades, la escasa comunicación entre dependencias, y una baja capacidad de adaptación a las demandas cambiantes de la ciudadanía. Estas debilidades son amplificadas por la dependencia en contratos de prestación de servicios que limitan la continuidad y calidad de la atención a la ciudadanía. Adicionalmente, existen problemas estructurales como el alto índice de rotación de personal, falta de incentivos y duplicidad de tareas, todos factores que afectan la motivación y productividad.

10.1.2. Fortalezas

Destaca la buena coordinación en proyectos misionales. La inclusión del enfoque de género en todas sus dependencias misionales, junto con el equipo técnico especializado y comprometido, permiten que la Secretaría opere con un nivel alto de conocimiento en la materia. La existencia de herramientas tecnológicas y la capacidad de adaptación de los equipos son aspectos que facilitan la gestión y potencian la capacidad de respuesta de la entidad, en especial en el trabajo territorial.

Factores Externos:

10.1.3. Oportunidades

El contexto normativo y político es favorable para la SDMujer, con leyes y políticas en constante desarrollo que promueven la equidad de género. Esto, sumado a la oportunidad de establecer alianzas estratégicas con el sector privado y organizaciones internacionales, abre puertas para obtener recursos adicionales y ampliar el alcance de sus programas. Además, el interés en temas de equidad por parte de actores comunitarios y organizaciones externas respalda la gestión de la Secretaría y permite fortalecer redes de apoyo para alcanzar a más personas en situación de vulnerabilidad. La integración de tecnologías avanzadas y el uso de plataformas digitales contribuyen a mejorar los procesos y fortalecer la comunicación hacia diversos sectores de la ciudadanía.

10.1.4. Amenazas

Las condiciones actuales requieren atención prioritaria dado los cambios normativos y de contexto institucional que podrían impactar el avance de proyectos, programas y estrategias de la entidad. Se evidencia cambios en la asignación presupuestal para algunas dependencias, lo que restringe la implementación de nuevas acciones. Además, la resistencia para implementar un enfoque de género,

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 17 de 30

y las creencias arraigadas en la sociedad, dificultan el avance de la misión de la Secretaría. La brecha digital y las limitaciones de acceso a tecnología en algunas poblaciones también representan una barrera en la comunicación y la inclusión de todos los sectores de la población.

Se anexa la Matriz DOFA como soporte del análisis realizado, la cual hace parte integral del presente documento (ver Anexo 1).

10.2. Análisis de entorno y de capacidades internas

El análisis del entorno general y específico de la entidad, junto con la evaluación de capacidades internas constituye un elemento fundamental para estructurar la plataforma estratégica de la entidad. En ese sentido, se realizó un análisis completo de estos dos componentes, tanto el interno como el externo, que le permitió a la entidad establecer cuáles son sus limitantes operativas (recursos financieros, humanos, operativos, insumos, entre otros), cuáles son los posibles factores externos que condicionan su operación y cuales podrían representar alguna amenaza. Así mismo, este análisis permitió determinar las capacidades institucionales y establecer objetivos, estrategias y metas que permitan el logro de la misionalidad institucional.

10.2.1. Análisis del entorno

El análisis del entorno constituye elementos, variables o fuerzas que pueden afectar directa o indirectamente a la entidad. Para tales fines se estableció el análisis de dos tipos de entorno, el entorno general y el entorno específico. El entorno general consiste en el conjunto de fuerzas que moldean o afectan el entorno específico y que afectan la habilidad de la entidad, en dicho entorno particular para obtener sus recursos o, en su defecto, para que operen adecuadamente. (Función Pública, 2020).

En este sentido, se plantea el análisis Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal, el cual identifica factores que pueden influir en el desempeño de la entidad y su capacidad para cumplir con su misión, como se muestra a continuación:

10.2.1.1. Factores Políticos

La agenda de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) se encuentra alineada con las políticas nacionales y distritales en materia de equidad de género y derechos humanos. Además, en el marco del Plan Distrital de Desarrollo y las políticas del Distrito Capital refuerzan la misión de la entidad, asegurando respaldo y continuidad a sus programas, proyectos y estrategias. No obstante, la inestabilidad política derivada de los cambios en la administración distrital y nacional puede afectar la continuidad de los proyectos, ya que cada gobierno trae consigo nuevas prioridades y enfoques.

Adicionalmente, el apoyo de organismos internacionales que financian proyectos de equidad de género, lo que representa una oportunidad para asegurar recursos adicionales y consolidar alianzas estratégicas.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 18 de 30

10.2.1.2. Factores Económicos

La disponibilidad presupuestal de la SDMujer depende de las asignaciones de los fondos distritales y nacionales, las cuales pueden verse restringidas en escenarios de recesión o limitación fiscal, afectando su capacidad de ejecución. En ese sentido, la financiación externa proveniente de organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales se constituye en una oportunidad para ampliar el alcance de los programas y estrategias de la Secretaría.

Además, el aumento del costo de vida y la persistencia de la pobreza e inequidad en Bogotá incrementan la demanda de servicios de apoyo a mujeres en situación de vulnerabilidad, generando una mayor presión sobre el presupuesto institucional.

10.2.1.3. Factores Sociales

En los últimos años, Bogotá ha avanzado en la concientización y aceptación de temas relacionados con la equidad de género, el empoderamiento femenino y los derechos humanos, lo cual favorece el desarrollo de las acciones de la SDMujer. Sin embargo, aún persisten barreras culturales en determinados sectores de la población que pueden limitar el impacto de algunos programas y proyectos.

El cambio demográfico caracterizado por una población joven y una creciente migración, que amplían la diversidad cultural y de necesidades de las mujeres.

La violencia y la discriminación de género continúan siendo problemáticas sociales de alta prevalencia, que exigen una intervención constante y efectiva para la atención a víctimas y la prevención de estas situaciones.

10.2.1.4. Factores Tecnológicos

La transformación digital constituye una oportunidad para la SDMujer, ya que la digitalización de servicios públicos en Bogotá permite mejorar la eficiencia institucional mediante el uso de herramientas para la recolección y análisis de datos, el seguimiento de casos y la optimización de procesos.

No obstante, persiste una brecha digital que limita el acceso de algunos grupos de mujeres, especialmente en sectores de bajos ingresos, reduciendo el alcance de los programas, estrategias y proyectos digitales.

La adopción de nuevas tecnologías exige procesos de capacitación adecuados para el personal, con el fin de garantizar un uso eficiente y sostenible de estas herramientas.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 19 de 30

10.2.1.5. Factores Ambientales

El cambio climático y los fenómenos extremos registrados en Bogotá afectan las condiciones de vida de la población y aumentan la vulnerabilidad de las mujeres en situación de pobreza. En este contexto, la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental adquieren relevancia, ofreciendo a la SDMujer la oportunidad de alinear sus proyectos con prácticas sostenibles que generen un impacto positivo en las comunidades.

Adicionalmente, problemáticas como la seguridad hídrica y la contaminación del aire influyen directamente en la salud y calidad de vida de las mujeres, en especial aquellas pertenecientes a poblaciones vulnerables.

10.2.1.6. Factores Legales

Colombia cuenta con un marco normativo robusto en materia de igualdad de género, entre el que se destaca la Ley 1257 de 2008, que establece medidas para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres, así como las normas distritales que regulan la SDMujer. A su vez, la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) exige una gestión institucional orientada a la transparencia, la eficiencia y la mejora continua, impulsando la estandarización de procesos.

La entidad debe cumplir con la normativa de protección de datos y privacidad de la información, dado que administra información sensible de las mujeres que acceden a sus servicios.

10.2.2. Análisis de Capacidades

El análisis de capacidades identifica los recursos internos y externos de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) que pueden aprovecharse para cumplir con sus objetivos estratégicos y misionales, considerando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas en la matriz DOFA.

10.2.2.1. Capacidad Financiera y Presupuestal

La Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer) cuenta con un presupuesto asignado en el marco distrital que permite garantizar una planificación mínima de actividades. Asimismo, la transparencia en la asignación de recursos y las auditorías periódicas aseguran la correcta utilización del presupuesto disponible. No obstante, el presupuesto actual resulta limitado y no logra cubrir en su totalidad las necesidades de proyectos de alto impacto, lo que restringe la capacidad institucional para ampliar sus servicios.

A esto, se suma la dependencia de recursos externos en algunos programas, lo cual representa un riesgo para la sostenibilidad de ciertas actividades en el largo plazo.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 20 de 30

10.2.2.2. Capacidades Organizacionales

La entidad dispone de una estructura organizacional definida, con roles y responsabilidades específicos que facilitan la gestión de procesos y la ejecución de actividades. Además, cuenta con un equipo comprometido y con conocimientos especializados en temas de género y derechos de las mujeres. Sin embargo, persisten limitaciones en la flexibilidad de dicha estructura, lo que restringe la capacidad de adaptación a cambios rápidos o a la reestructuración de dependencias.

Adicionalmente, los mecanismos de evaluación de desempeño y retroalimentación no son uniformes en todas las dependencias, lo que afecta la eficiencia y dificulta la consolidación de la mejora continua.

10.2.2.3. Capacidades Tecnológicas

El equipo de la SDMujer ha mostrado disposición para la adopción de herramientas digitales, lo que facilita la implementación de nuevas soluciones tecnológicas, y se encuentran en marcha iniciativas para digitalizar procesos de información y gestión de datos. Sin embargo, la infraestructura tecnológica actual es limitada, lo cual afecta la eficiencia en la recopilación y manejo de información y dificulta una comunicación ágil y eficaz.

Asimismo, la entidad carece de un sistema de información integrado que permita el seguimiento y monitoreo en tiempo real de los proyectos, así como la toma de decisiones basada en datos actualizados.

10.2.2.4. Capacidades Funcionales y Operativas

La Secretaría cuenta con personal técnico capacitado y comprometido con la misión institucional, así como con instalaciones físicas que, por su ubicación y accesibilidad, permiten una colaboración efectiva entre dependencias. Pese a ello, las limitaciones en los recursos materiales, como la planta física y los equipos de trabajo, afectan la capacidad operativa de la entidad.

Adicionalmente, la ausencia de estandarización en algunos procesos genera ineficiencias y dificulta la coordinación interdepartamental.

10.2.2.5. Capacidades Culturales

En cuanto a la gestión del cambio y la innovación, la SDMujer cuenta con un equipo dispuesto a innovar y adaptarse para responder a las necesidades emergentes en temas de género. No obstante, los procesos de retroalimentación aún no están completamente integrados en la cultura organizacional, lo que limita la capacidad de respuesta y la implementación de mejoras. En lo relacionado con la gestión del conocimiento y la comunicación, la entidad dispone de un conocimiento técnico especializado en género y derechos de las mujeres, pero carece de un sistema formal que facilite el almacenamiento y la socialización de aprendizajes y experiencias derivados de proyectos previos.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 21 de 30

Finalmente, en el ámbito del trabajo en equipo y la comunicación, se destaca un fuerte sentido de colaboración y compromiso entre los equipos, acompañado de una alta capacidad para trabajar en conjunto. Sin embargo, persisten deficiencias en la comunicación interna entre algunas dependencias, lo que limita la coordinación de actividades y afecta la eficiencia operativa.

11. Relación entre la planeación estratégica y el análisis de contexto estratégico

El análisis del entorno y de las capacidades internas, estructurado a través de herramientas como el PESTEL (político, económico, social, tecnológico, ambiental y legal) y el DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas), es esencial para el desarrollo integral de la planeación estratégica en la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer).

Estos análisis deben ejecutarse y actualizarse de manera articulada y continua, asegurando una alineación precisa que permita a la entidad alcanzar resultados óptimos.

La relación entre el análisis del entorno y la planeación estratégica de la SDMujer se fundamenta en la necesidad de identificar factores externos que pueden influir en el cumplimiento de su misión y de sus objetivos, y a su vez, evaluar las capacidades internas de la entidad para abordar dichos factores. En este contexto, la SDMujer identifica sus fortalezas y debilidades en relación con los recursos clave (como el talento humano, la infraestructura, los recursos tecnológicos y el presupuesto) para ajustar sus apuestas de manera que respondan a las necesidades específicas de sus grupos de valor, principalmente las mujeres en Bogotá.

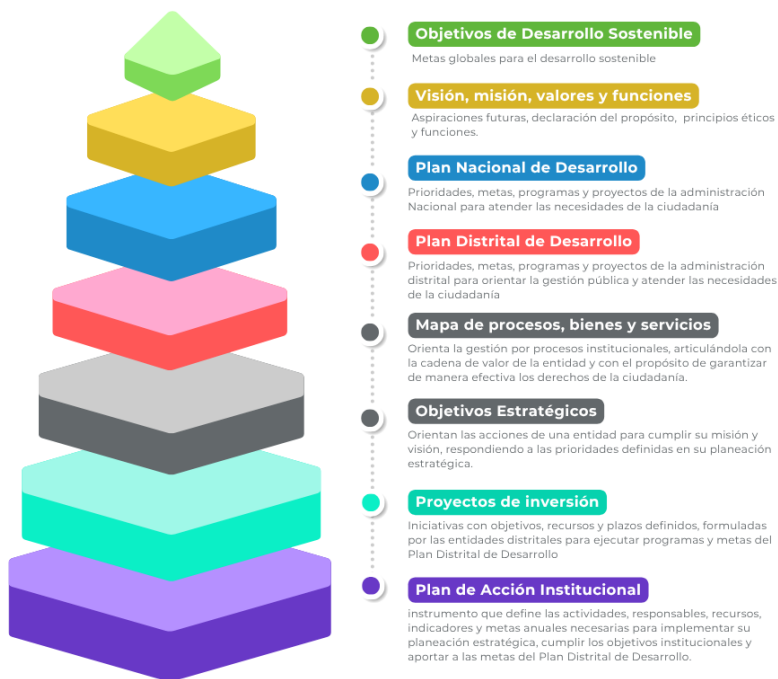
En este sentido, la planeación estratégica depende tanto del análisis de entorno y de capacidades, como de la identificación y caracterización de los grupos de valor y de las demandas específicas de estos. Estos elementos (análisis del entorno, capacidades internas y caracterización de grupos de valor) mantienen una relación interdependiente y dinámica, que se debe actualizar constantemente en función de los hallazgos que surjan.

12. Alineación Estratégica

La alineación estratégica constituye un elemento central de la planeación institucional, en la medida en que garantiza la coherencia entre los diferentes niveles de gestión. Este proceso inicia con la definición de las apuestas del Plan Distrital de Desarrollo, se articula con las metas de los proyectos de inversión de la entidad orientados a satisfacer las necesidades y demandas de las ciudadanas, y se materializa en la vinculación con el mapa de procesos, así como con los bienes y servicios que la entidad ofrece a la comunidad. A continuación, se muestra la forma en que la Secretaría Distrital de la Mujer asegura su alineación estratégica.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 22 de 30

Imagen 2. Pirámide de alineación estratégica



Elaboración propia SDMujer, 2025.

En ese sentido, la Administración Distrital, a partir de la identificación de los temas que preocupan a la ciudadanía en los diferentes objetivos del Plan de Desarrollo, incorpora y visibiliza los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promoviendo el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Documento CONPES 3918, en el marco del avance de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En el marco del Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024-2027 “Bogotá Camina Segura” garantiza la alineación de los principios, objetivos y metas de la Agenda Global con la plataforma estratégica y la estructura programática del Distrito.

Así, en el marco del PDD 2024-2027, la Secretaría Distrital de la Mujer asume compromisos en cuatro de los cinco objetivos estratégicos, a través de seis programas y dieciocho metas PDD, focalizando sus esfuerzos en:

Objetivo 1. Bogotá avanza en su seguridad.

Busca garantizar el derecho a una vida libre de violencias a través de:

- Fortalecimiento del Sistema de Atención de Alertas Tempranas.
- Aumento de la presencia de la Secretaría Distrital de la Mujer en Fiscalía, URI's y Hospitales.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 23 de 30

- Innovación en el Modelo de Casas Refugio, a través de una atención interdisciplinaria.
- Implementar un modelo integral para la eliminación de las violencias y la garantía de los derechos humanos de las mujeres construyendo entornos seguros e incluyentes en transporte y espacio público.

Objetivo 2. Bogotá confía en su Bien-Estar

Busca cuidar a las mujeres a través de:

- Aumento de las Manzanas del Cuidado y el fortalecimiento del Sistema de Cuidado
- Implementación de un modelo de Transformación cultural para la prevención de violencias y feminicidio.
- Mejoramiento del modelo actual de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIOM).
- Estrategias de empoderamiento social y político en los territorios urbanos y rurales.
- La transversalización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG), en las 20 localidades, con actores territoriales para reducir las brechas de género.

Objetivo 3. Bogotá confía en su potencial

Busca la promoción y desarrollo de capacidades de las mujeres a través de:

- Autonomía económica, a través de estrategias de emprendimiento y empleabilidad.
- Inclusión digital a través de formación, cursos cortos y desarrollo de habilidades digitales.
- Gestión del Conocimiento a través de la producción de estudios e investigaciones del OMEG que den cuenta de la situación de los derechos de las mujeres, para la toma de decisiones.

Objetivo 5. Bogotá confía en su Gobierno

Busca aumentar la confianza en el Gobierno y en fortalecimiento institucional a través de:

- Transversalización efectiva del enfoque de género en la gestión pública.
- Fortalecimiento del SIMISIONAL que permita tener información precisa de los servicios y atenciones que reciben las mujeres, para garantizar sus derechos.
- Eficiencia en la gestión interna de la Secretaría Distrital de la Mujer.

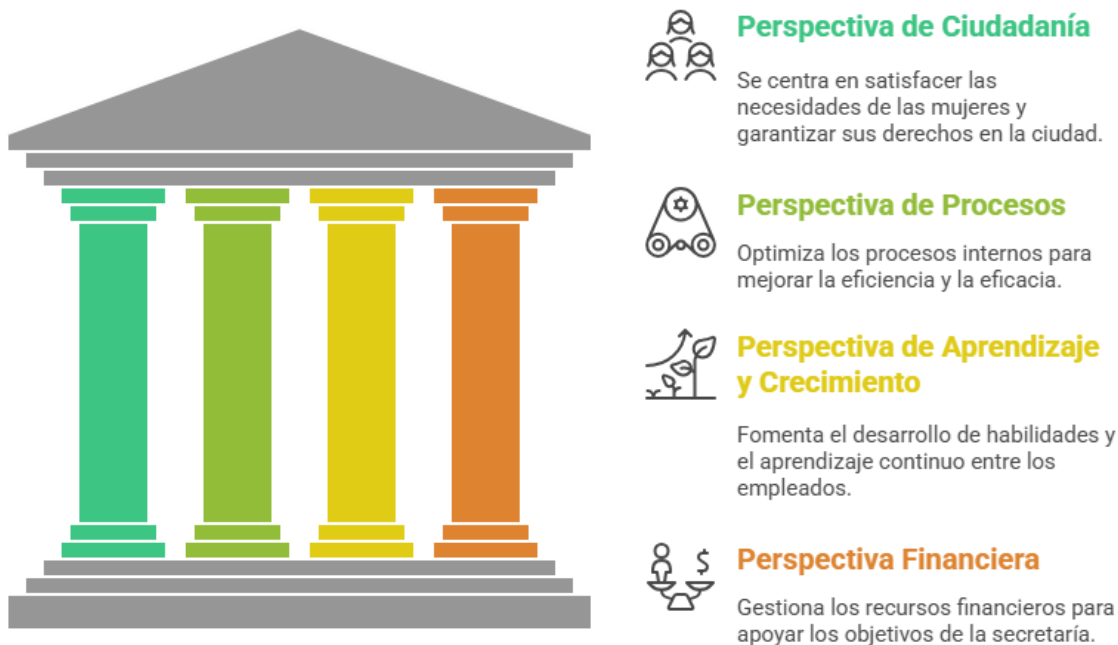
En este sentido, en el marco del PDD 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, la Secretaría Distrital de la Mujer asume el compromiso interinstitucional para reducir las violencias en contra de las mujeres, a partir de una estructura intersectorial que responde a acciones concretas y efectivas en 5 ejes: 1. Lucha contra el feminicidio. 2. Eliminación de la violencia contra las mujeres en política. 3. Eliminación del acoso sexual y otras formas de violencias en el transporte y espacio público. 4. Eliminación de la violencia económica y 5. Construcción de una vida libre de sexismos.

Una vez definidas las apuestas del Plan de Desarrollo, se concertan los Objetivos Estratégicos Institucionales y sus respectivas estrategias, mediante la aplicación de la metodología del Balanced Scorecard, como se presenta a continuación:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 24 de 30

Imagen 3. Marco Estratégico

Marco Estratégico de la Secretaría de la Mujer



Elaboración propia SDMujer, 2025.

12.1. Perspectiva hacia la Ciudadanía

Considera la habilidad que tienen las entidades para otorgar bienes y servicios de calidad que satisfagan las necesidades de la ciudadanía e impacten positivamente en el cuidado y bienestar de ésta. Por ello, se encuentra en el nivel más alto de la planeación estratégica en el sector público, ubicando a la ciudadanía en el centro de las acciones.

12.1.1. Objetivo Estratégico 1.

Implementar acciones integrales orientadas a favorecer la respuesta institucional oportuna, que, por medio de sus distintos servicios y estrategias, permitan a las mujeres del Distrito Capital en sus diferencias y diversidad, habitar, movilizarse, desarrollar sus capacidades y participar en la transformación de los territorios urbanos y rurales de la ciudad, en condiciones de seguridad, dignidad y equidad. Mediante la coordinación, seguimiento e implementación de acciones de prevención,

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 25 de 30

atención y protección en el marco de la garantía del derecho a una vida libre de violencias, la consolidación de Sistema Distrital del Cuidado; la implementación de acciones afirmativas que promuevan capacidades y oportunidades para las mujeres; el fortalecimiento del modelo de atención Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres; la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género, poblacional- diferencial y territorial en la gestión institucional, así como, a través de la implementación, seguimiento y evaluación de las Políticas Públicas a cargo de la SDMujer, el acceso a la sociedad del conocimiento, para el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de todas las mujeres, la eliminación de violencias que las afectan y el logro de la igualdad de género en Bogotá Distrito Capital.

12.1.1.1. Estrategias:

1. Garantizar el derecho a una vida libre de violencias para las mujeres en Bogotá, mediante la prevención, atención integral, protección y acceso a la justicia, a través de la implementación de un modelo integral de prevención y atención de violencias en el transporte público y en el espacio público para el encuentro, promoviendo entornos seguros, incluyentes y garantes de sus derechos.
2. Impulsar acciones articuladas de atención, sensibilización y prevención frente a las Violencias Basadas en Género, garantizando el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en todos sus contextos de vida.
3. Gestionar acciones a nivel local que promuevan la participación política, el empoderamiento y la incidencia de las mujeres en espacios de liderazgo, mediante el fortalecimiento de sus organizaciones y el ejercicio de una ciudadanía plena, con el fin de prevenir la violencia de género, contribuir a la transformación cultural y avanzar en la disminución de las brechas de género para el desarrollo de la ciudad.
4. Promover el desarrollo de capacidades y oportunidades para las mujeres en sus diferencias y diversidad propiciando su participación económica, fortaleciendo sus habilidades y el reconocimiento de sus derechos mediante estrategias con enfoque poblacional – diferencial, programas de formación, sensibilización, acceso a oportunidades para la generación de ingresos propios; fortalecimiento de habilidades, competencia y capacidades digitales, mitigando las barreras estructurales y culturales que limitan su desarrollo, y generando condiciones para el ejercicio pleno de su autonomía y crecimiento personal.
5. Diseñar e implementar una estrategia de transformación cultural orientada al cambio comportamental que posibilite la redistribución de los trabajos de cuidado, la prevención de las violencias contra las mujeres, que limitan el ejercicio pleno de sus derechos humanos.
6. Consolidar el Sistema Distrital de Cuidado a través de la coordinación de la gobernanza de este, que permita la implementación de modelos, estrategias y servicios que contribuyan al reconocimiento, redistribución y reducción del trabajo de cuidado no remunerado asumido mayoritariamente por las mujeres, en favor del ejercicio pleno de sus derechos y el logro de la igualdad de género en el distrito.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 26 de 30

7. Generar conocimiento e información sobre las garantías de derechos de las mujeres en Bogotá, con el fin de que se favorezca la toma de decisiones informadas del sector público distrital, basada en la evidencia y el acceso de la ciudadanía a la sociedad del conocimiento.
8. Acompañar técnicamente a las entidades de los diferentes sectores de la Administración Distrital y local para la implementación de la transversalización de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, de género y poblacional – diferencia y territorial y las políticas públicas lideradas por la Secretaría de la Mujer.
9. Generar espacios confiables y seguros para las mujeres en sus diferencias y diversidades a través del Modelo de Atención Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los territorios urbanos y rurales.
10. Implementar un sistema integral de interacción ciudadana que combine el Sistema de Información Misional y los canales presenciales, virtuales y telefónicos promoviendo procesos de escucha activa, caracterización de grupos de valor, comunicación clara y accesible, así como la retroalimentación permanente con el fin de generar experiencias positivas, resolver necesidades de manera ágil y fortalecer el empoderamiento de las mujeres y sus organizaciones sociales.

12.2. Perspectiva de Procesos

Permite optimizar todos aquellos procesos internos y sectoriales que entreguen valor a la ciudadanía y satisfaga sus objetivos y expectativas. Garantiza la alineación de los procesos con los objetivos e indicadores de la perspectiva de la ciudadanía.

12.2.1. Objetivo Estratégico 2.

Fortalecer el modelo de operación por procesos de la Secretaría Distrital de la Mujer, garantizando la sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y sus políticas, como instrumento para avanzar en la garantía de los derechos humanos de las mujeres, reconociendo las diferencias y diversidades que las constituyen.

12.2.1.1. Estrategia:

1. Consolidar la articulación del modelo de gestión por procesos mediante el Plan Estratégico Institucional, que integre las relaciones entre la apuesta de la administración, la visión y misión de la entidad, el organigrama, el mapa de procesos, los objetivos estratégicos y las estrategias.
2. Fortalecer la producción documental de los procesos y los mecanismos de monitoreo y evaluación del desempeño institucional del MIPG.
3. Construir herramientas integradoras para mejorar el Sistema Integrado de Gestión, la toma de decisiones, la mejora continua.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 27 de 30

4. Fortalecer los mecanismos de evaluación y seguimiento institucional para verificar el cumplimiento normativo, la eficacia de los controles internos y la gestión disciplinaria, garantizando la actuación oportuna de las servidoras y servidores públicos de la entidad.

12.3. Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento

Se enfoca en el mejoramiento continuo de habilidades, competencias y desempeño de los servidores públicos como generador de conocimiento, apropiación, sentido de pertenencia y clima laboral, así como en la construcción y sostenibilidad de una cultura de aprendizaje institucional.

12.3.1. Objetivo Estratégico 3.

Promover una cultura de aprendizaje institucional, a través del uso y apropiación de las tecnologías de la información- TIC, generación de conocimientos, habilidades del talento humano de la entidad y la divulgación de información para la toma de decisiones informadas, que atiendan las necesidades de las mujeres en sus diferencias y diversidad.

12.3.1.1. Estrategia:

1. Desarrollo de competencias y conocimientos en las servidoras públicas, a través de la generación de normas, saberes, prácticas y valores que fortalezcan la misionalidad de la entidad.
2. Incentivar el uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, promoviendo la innovación para mejorar la eficiencia en los procesos institucionales.
3. Fomentar espacios de dialogo y participación interna, a través de acciones de sensibilización y comunicación como campañas, boletines, contenidos web, redes sociales, entre otros, que fortalezcan la transmisión de saberes, buenas prácticas y aprendizajes institucionales.
4. Preservar el conocimiento y reducir la fuga de capital intelectual, mediante la documentación y difusión del conocimiento.

12.4. Perspectiva Financiera

Permite asignar adecuadamente y gestionar los presupuestos que garanticen la oferta de bienes y servicios de calidad para la satisfacción de necesidades y expectativas ciudadanas. Sin esta perspectiva las entidades no podrían garantizar el cumplimiento de los objetivos relacionados con la perspectiva ciudadana.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 28 de 30

12.4.1. Objetivo Estratégico 4.

Gerenciar de manera eficiente los recursos financieros y físicos para optimizar y asegurar el funcionamiento de la Secretaría, así como gestionar nuevos recursos físicos y económicos para el cumplimiento de la misionalidad y aportar en la garantía de las mujeres.

12.4.2. Estrategia:

1. Implementar mecanismos que contribuyan a una ejecución presupuestal eficiente, mediante el uso adecuado de instrumentos como vigencias futuras y el análisis de reservas y pasivos exigibles, en articulación con las dependencias responsables del gasto.
2. Adoptar acciones orientadas al cumplimiento de las metas de austeridad definidas por la Administración Distrital, promoviendo el uso eficiente y racional de los recursos asignados a la entidad.
3. Adoptar lineamientos y acciones institucionales conjuntas orientadas al uso eficiente y racional de los bienes de la entidad, con el fin de optimizar su gestión, prevenir sobre costos y garantizar su trazabilidad.
4. Gestionar presupuestos adicionales o soluciones que beneficien a la entidad, así como la consecución de recursos con el sector privado y la cooperación Nacional e Internacional.

Por otra parte, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), entendido como “*un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio*” (artículo 1 del Decreto Nacional 1499 de 2017), se reconoce como la herramienta por excelencia para orientar la mejora institucional.

El MIPG está conformado por 18 políticas de gestión y desempeño, organizadas en 7 dimensiones, y articula el Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno, promoviendo el autocontrol, la autoevaluación, la medición y el seguimiento de la gestión y el desempeño institucional. Asimismo, permite aunar recursos y esfuerzos, orientándolos al cumplimiento de la misión, la visión, los objetivos y las metas de la entidad, así como a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía. En este sentido, se evidencia la necesidad permanente de adaptación, actualización y articulación de la gestión institucional, en concordancia con los lineamientos del modelo.

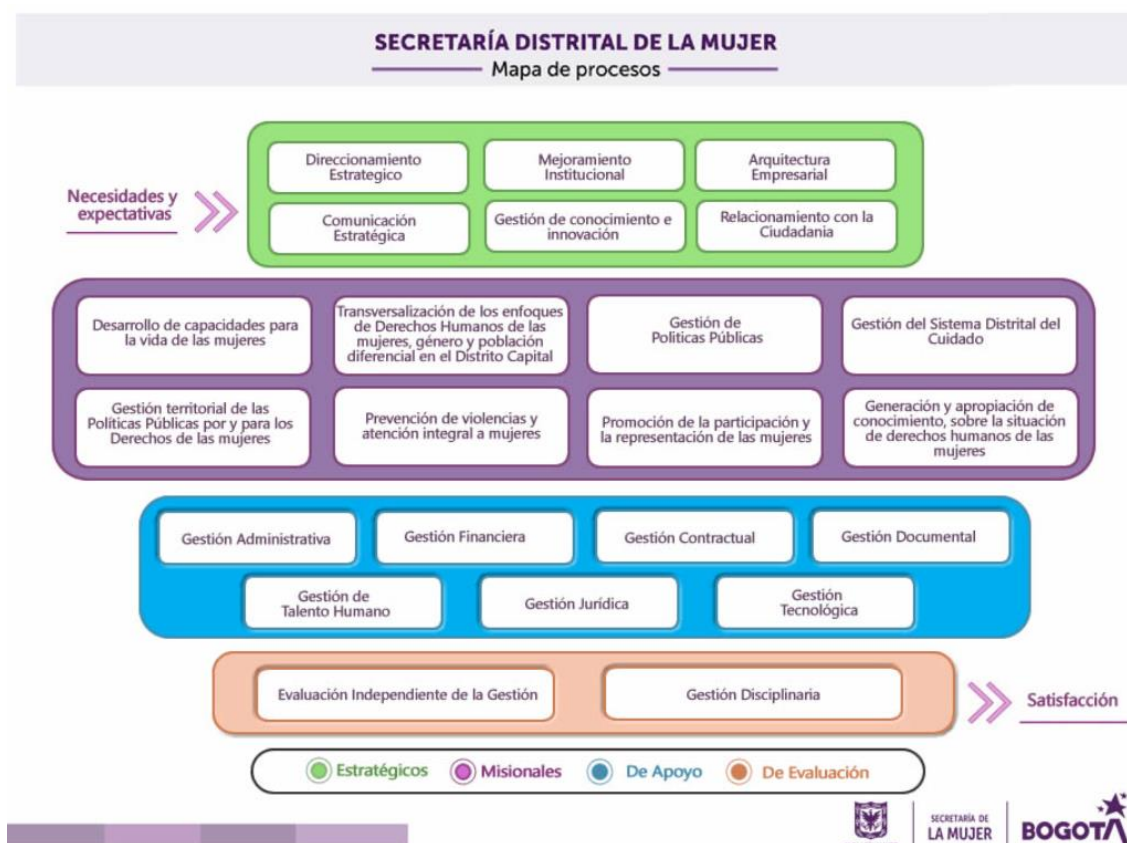
A partir de la revisión de las metas establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo para el sector mujer, la alta dirección adelantó un ajuste en su mapa de procesos con el propósito de garantizar su alineación a dichos compromisos. Este ejercicio se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 29 de 30

(MIPG) y en la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, orientada a consolidar las capacidades institucionales mediante la articulación entre la estrategia, el modelo de operación por procesos, la estructura organizacional y la planta de personal, de manera que se incremente el valor público generado en la prestación de bienes y servicios y se optimice la productividad estatal.

En este contexto, la Secretaría Distrital de la Mujer clasificó los procesos, así:

Imagen 4. Mapa de procesos SDMujer



Elaboración propia SDMujer, 2025.

Dentro de este enfoque por procesos, la Alta Dirección, lideresas de proceso y colaboradoras (es) de la Secretaría Distrital de la Mujer, identifican, analizan y dan tratamiento a los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la imagen reputacional, identificando y controlando cualquier hecho que pueda materializarse en un riesgo asociado a los procesos, proyectos y sistemas de información, con el propósito de generar servicios con calidad, que respondan a los requerimientos que la ciudadanía y promuevan el ejercicio de sus derechos.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Código: DE-PL-3
		Fecha: 31/10/2025
	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	Versión: 01
		Página 30 de 30

13. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El monitoreo y seguimiento constituyen componentes esenciales dentro de la gestión estratégica institucional, en tanto permiten garantizar la coherencia entre lo planificado y lo ejecutado, así como identificar oportunamente avances, desviaciones y oportunidades de mejora.

En la Secretaría Distrital de la Mujer, el seguimiento al Plan Estratégico se realiza de manera articulada con los instrumentos de planeación institucional como el Plan Distrital de Desarrollo, los Proyectos de Inversión y el Plan de Acción Institucional, garantizando que las metas estratégicas se traduzcan en resultados efectivos para la ciudadanía. Este ejercicio incorpora la medición de indicadores de gestión y de resultado, que permiten evaluar tanto la eficiencia en la ejecución de procesos y recursos, como la eficacia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y estrategias que los acompañan.

En ese sentido, el seguimiento al Plan Estratégico Institucional (PEI) se llevará a cabo de manera anual, mediante la medición de las estrategias definidas en cada objetivo, en donde se elaborarán indicadores específicos asociados a dichos objetivos. Los resultados de este ejercicio serán socializados una vez culmine la vigencia, en el mes de enero del año siguiente a la gestión, lo que permitirá evaluar de manera integral los avances en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

El monitoreo continuo se apoyará en mecanismos de autoevaluación, análisis de información cuantitativa y cualitativa, y en espacios de retroalimentación con las dependencias responsables, con el fin de tomar decisiones informadas y oportunas. De igual forma, se articula con el Sistema de Control Interno, favoreciendo el autocontrol, el aprendizaje organizacional y la mejora continua.

Control de cambios

No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Creación del documento

Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORADO POR	APROBADO POR	AVALADO POR	VISTO BUENO DE
NOMBRE: Paula Vanessa Sosa Martin	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	NOMBRE: Laura Marcela Tami Leal	NOMBRE: Yurieth Paola Rojas Mayorga
CARGO: Contratista OAP	CARGO: Directivas integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	CARGO: Secretaria	CARGO: Jefa Oficina Asesora de Planeación
Apoyo en la elaboración y revisión del documento: Angie Catalina Sánchez Velosa – Contratista OAP.			