

---

## CONTEXTO ESTRÁTEGICO

---

### SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER



JUNIO DE 2021

**Bogotá D.C.**

***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.*

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No 69-76 Torre 1 Piso 9

Código Postal: 111071

PBX: 3169001

Página WEB: [www.sdmujer.gov.co](http://www.sdmujer.gov.co)

Presente su petición, queja, reclamo o sugerencia al correo electrónico:

[Servicioalaciudadnia@sdmujer.gov.co](mailto:Servicioalaciudadnia@sdmujer.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGÍA .....	3
3. MARCO NORMATIVO Y REGULATORIO .....	3
4. MARCO CONCEPTUAL .....	4
5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA .....	5
5.1. METAS Y PROYECTOS (2020-2024) A CARGO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER.....	5
5.2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	6
6. ANÁLISIS DEL CONTEXTO.....	6
6.1. CONTEXTO INTERNO .....	7
6.1.1. FORTALEZAS .....	7
6.1.2. DEBILIDADES .....	8
6.2. CONTEXTO EXTERNO .....	9
6.2.1. OPORTUNIDADES .....	9
6.2.2. AMENAZAS .....	11
7. MATRIZ DOFA .....	12

## 1. INTRODUCCIÓN

El documento de contexto estratégico de la Secretaría Distrital de la Mujer, tiene como objeto documentar los factores que influyen en su propósito y sus objetivos, identificando la combinación de situaciones internas y externas que puedan tener un efecto en el enfoque de la Entidad, cuyo desarrollo considera las necesidades y expectativas de los grupos de valor y las partes interesadas pertinentes.

## 2. METODOLOGÍA

La construcción del contexto estratégico se realizó mediante la metodología DOFA, con la participación de un grupo interdisciplinario de servidoras públicas (funcionarias y contratistas), que permite contar con suficiente información histórica de la SDMujer para la identificación de las debilidades, oportunidades, fortalezas, amenazas.

El ejercicio DOFA, permite identificar posteriormente los riesgos potenciales, asociados a las debilidades y amenazas que pueden afectar el logro del cumplimiento de los objetivos institucionales frente al que hacer de la Entidad.

## 3. MARCO NORMATIVO Y REGULATORIO

El marco normativo establece los lineamientos que se deben tener en cuenta para definir el contexto estratégico de la Secretaría Distrital de la Mujer y la identificación de riesgos. A continuación se relacionan las normas relevantes:

Ley 87 de 1993. “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”, artículo 2 literal a). Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afectan. Artículo 2 literal f). Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de los objetivos.

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, Artículo 2.2.23.1. Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno.

Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, que en su Artículo 8º. Modifica el

artículo 2.2.21.3.1 del Decreto 1083 de 2015, relacionado con el Sistema Institucional de Control Interno.

Acuerdo 645 del 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".

La política de Administración de Riesgos de la Secretaría Distrital de la Mujer aprobada por el comité de MIPG.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

**CONTEXTO ESTRATÉGICO:** Es el proceso que determina los factores que influyen en el propósito, objetivos y sostenibilidad de la organización. Considera factores externos e internos. (Adoptado de la NTC ISO 9000:2015)

**DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:** Corresponde a la Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que requiere el establecimiento del Contexto Estratégico. (Diagnóstico de capacidades y entorno).

**CONTROL INTERNO:** Es la Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que requiere la gestión de los riesgos institucionales.

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN:** Corresponde al marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidades. Su finalidad es soportar la gestión de resultados consignados en los Planes de Desarrollo y resolver problemas ciudadanos con integridad y servicio.

**RIESGO ESTRATÉGICO:** Posibilidad de ocurrencia de eventos que afecten los objetivos estratégicos de la organización pública y por tanto impactan toda la entidad. (Guía para la administración de riesgo del DAFP)

**MATRIZ DOFA:** Matriz para descripción de las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas de la entidad en concordancia con el contexto estratégico. (Adaptado de la Guía para la admistración de riesgo del DAFP).

## 5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

La visión y estructura del PDD “Un nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI” tiene 5 propósitos y 30 logros ciudad con metas trazadoras que se orientan al cumplimiento de los ODS en el 2030, y que se ejecutan a través de los programas generales y estratégicos y de metas estratégicas y sectoriales en el presente cuatrienio.

El objetivo de esta estructura es lograr que todos los sectores trabajen para los grandes propósitos y logros ciudad en el corto y largo plazo, y no que la ciudad trabaje para la lógica fragmentada de cada sector.

La Secretaria Distrital de la Mujer participa en esta estructura de la siguiente forma:

- Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.
- Propósito 3: Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación.
- Propósito 5: Construir Bogotá-Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente

### 5.1. METAS Y PROYECTOS (2020-2024) A CARGO DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER.

La Entidad estableció 21 metas sectoriales a ejecutar durante el periodo 2020-2024 y formuló 11 proyectos de inversión:

No.	Nombre
7673	Desarrollo de capacidades para aumentar la autonomía y empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad en Bogotá
7675	Implementación de la Estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá
7671	Implementación de acciones afirmativas dirigidas a las mujeres con enfoque diferencial y de género en Bogotá
7738	Implementación de políticas públicas lideradas por la Secretaría de la Mujer y transversalización de género para promover igualdad, desarrollo de capacidades y reconocimiento de las mujeres en Bogotá

7718	Implementación del Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá
7739	Implementación de estrategia de divulgación pedagógica con enfoques de género y de derechos Bogotá
7672	Acceso efectivo de las mujeres a la justicia con enfoque de género y de la ruta integral de atención para el acceso a la justicia de las mujeres en Bogotá
7734	Fortalecimiento a la Implementación del Sistema Distrital de Protección integral a las mujeres víctimas de violencias - SOFIA en Bogotá
7676	Fortalecimiento a los liderazgos para la inclusión y equidad de género en la participación y la representación política en Bogotá
7668	Levantamiento y análisis de información para la garantía de derechos de las mujeres en Bogotá
7662	Fortalecimiento a la gestión institucional de la SDMujer en Bogotá

## 5.2. PLATAFORMA ESTRÁTEGICA

En el mes de octubre de 2020 la mesa directiva de la Secretaria Distrital de la Mujer, formalizó su documento de planeación estratégica 2020-2024, el cual fue construido con el resultado de diferentes sesiones de planeación estratégica que contiene: Misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores éticos y la matriz de alineación estratégica. Esta información puede ser consultada en el siguiente Link: [https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-02/documentos/12.15.2020\\_Documento%2520Plan%2520Estrate%25CC%2581gico%2520socializado.pdf](https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-02/documentos/12.15.2020_Documento%2520Plan%2520Estrate%25CC%2581gico%2520socializado.pdf)

## 6. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Durante el ejercicio del contexto estratégico, mediante la construcción de la matriz DOFA, se tuvo en cuenta: Los lineamientos metodológicos en la materia, diferentes aspectos dentro del entorno legal y reglamentario, político, tecnológico, competitivo, de mercado, cultural, social y económico; e internas tales como: la estructura organizacional, funciones y responsabilidades, políticas, objetivos, los valores, la cultura, los conocimientos y el desempeño de la organización, para la definición del contexto interno y externo de la Entidad.

A continuación se presenta el resultado del ejercicio de construcción de la matriz DOFA que se realizó con el grupo interdisciplinario de servidoras públicas de diferentes áreas (Funcionarias y Contratistas) que realizaron aportes individuales en esta construcción colectiva.

## 6.1. CONTEXTO INTERNO

Mediante la identificación de las fortalezas y debilidades de la Entidad, se realiza un análisis de los factores internos, propios de la Secretaría Distrital de la Mujer y que condicionan el desempeño y la capacidad interna de la misma.

### 6.1.1. FORTALEZAS

Son factores internos positivos y atributos que permiten lograr los objetivos de la Entidad.

1. Referencia a nivel territorial y nacional para otras entidades en materia de implementación de políticas públicas para la garantía de derechos para las mujeres.
2. Buenas prácticas implementadas con enfoque de género y acciones para la garantía de derechos para las mujeres.
3. Recurso humano calificado e idóneo para el trabajo en equipo con enfoque al logro de resultados y con alta sensibilidad para atender las problemáticas de las mujeres.
4. Procesos continuos de capacitación (cursos, sensibilizaciones, talleres y conferencias)
5. Resultados favorables en las calificaciones de las encuestas de satisfacción en la atención a la ciudadanía.
6. Las servidoras (es) de la entidad tienen claridad en los objetivos de su dependencia.
7. Control de la gestión institucional mediante un tablero de control que permite priorizar las actividades, proyectos y realizar el adecuado seguimiento y medición por parte de la Alta Dirección, para una adecuada toma de decisiones.
8. Capacidad directiva para el trabajo en equipo, enfocado en el logro de resultados y cumplimiento del código de integridad.
9. Apropiación de las herramientas de gestión, desempeño y control en el marco del sistema de gestión y de la plataforma estratégica para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
10. Mejoras continuas encaminadas al fortalecimiento institucional del servicio a la ciudadanía ciudadano y transparencia.

11. La capacidad técnica para orientar la transversalización del enfoque de género y diferencial para mujeres a las entidades distritales y locales en pro de generar acciones para la garantía de los derechos de las mujeres y de orientar su actuación.
12. La estrategia de territorialización de la política pública y de gestión institucional acerca y facilita los servicios a la ciudadanía, permitiendo la interacción de manera directa con las ciudadanas, en los territorios que habitan con cobertura en todas las localidades del Distrito Capital.
13. Liderazgo en el marco del Sistema Distrital de Cuidado en procura del reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo de cuidado no remunerado que promueva el desarrollo de capacidades de las mujeres y la garantía de sus derechos
14. Canales de atención para la orientación y acompañamiento a mujeres víctimas de violencias posicionados en el distrito.
15. Procesos y procedimientos eficientes que permiten minimizar reprocesos y garantizar un mejor manejo de los tiempos de respuesta.
16. Aumento en las partidas para la distribución del gasto distrital al sector mujer.

#### 6.1.2. DEBILIDADES

Son factores internos negativos que pueden obstaculizar la ejecución del objetivo de la Entidad

1. No se cuenta con una suficiente y adecuada identificación, administración y gestión de riesgos dentro de la entidad.
2. Planta de personal insuficiente para atender en su totalidad los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.
3. Herramientas tecnológicas insuficientes para la adecuada gestión en la seguridad de la información al interior de la entidad.
4. Debilidades en la documentación de la gestión, experiencias y lecciones aprendidas para la adecuada transferencia de conocimiento de la SDMujer, en el desarrollo de los temas misionales; lo que genera insuficiente aprovechamiento de la información por las diferentes áreas de la Entidad.
5. Moderado nivel de divulgación de las metas y de los resultados de seguimiento al interior de las dependencias.
6. Limitado actuar misional por espacio físico en donde se desarrolle el modelo de atención de las CIOM, y también con equipos de trabajo móviles que permitan llevar la experiencia vivida en las CIOM a los distintos barrios de las localidades
7. Baja capacidad de respuesta a la implementación de estrategias que permitan llevar la experiencia vivida en las CIOM a los distintos barrios de las localidades y articular acciones interinstitucionales.



8. Limitada cobertura para la atención a mujeres víctimas de violencias en el espacio público, que restringe la continuidad en la implementación del protocolo de prevención.
9. Bajo nivel de información por medios electrónicos sobre los servicios de la SDMujer y la rendición de cuentas, comparados con los de voz a voz.
10. Precisión en la organización de las evidencias que soportan las distintas actuaciones administrativas, sobretodo las relacionadas en materia de supervisión contractual.
11. El Sistema de Gestión Documental no contiene la trazabilidad de la totalidad de los documentos de la SDmujer, que permita una mayor interoperabilidad de la información o de un mayor acceso a la información de manera digital.

## 6.2. CONTEXTO EXTERNO

El conocimiento del **contexto externo** puede verse facilitado al considerar cuestiones que surgen del entorno legal, tecnológico, cultural, social y económico.

### 6.2.1. OPORTUNIDADES

Son condiciones externas positivas necesarias para lograr el objetivo:

1. La Línea técnica de todos los sectores de la Administración Distrital se fortalece para la transversalización del enfoque de género y diferencial para mujeres en pro de la garantía de los derechos de las mujeres en todas sus diferencias, diversidad; así como orientar sus instituciones a la igualdad de género.
2. Diferentes grupos de interés de la Secretaría Distrital de la Mujer (públicos, privados, nacionales, internacionales) en fortalecimiento para el desarrollo de las diferentes actividades y servicios liderados por la SDMujer, que propenda para la garantía de los derechos de las mujeres en todas sus diferencias y diversidad.
3. Enfoque hacia la mejora continua, la eficiencia, la optimización y la innovación, por medio de la actualización de los procesos de la Entidad que involucren la implementación de mejores prácticas, para garantizar los niveles de servicio óptimos, que generen mayor confiabilidad en la ciudadanía.
4. La percepción ciudadana frente a la Administración Distrital es positiva, de acuerdo con las acciones de divulgación que visibilizan la misionalidad y los logros obtenidos por la Secretaría Distrital de la Mujer.
5. Empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, como resultado de las estrategias distritales en materia de disminución de la pobreza femenina.

6. Estrategia de cualificación, fortalecimiento al liderazgo de las consejeras consultivas e intercambios de experiencias y acciones que hacen parte del Plan de Acción trianual del Consejo Consultivo de Mujeres.
7. Instrumentos que permiten la coordinación intersectorial y el compromiso de la administración Distrital en su conjunto, para adelantar las dos fases finales del ciclo de políticas públicas para la PPMYEG (Políticas Públicas de Mujeres y Equidad de Género) y la PPASP (Política Pública de Actividades Sexuales Pagas).
8. La SDM es producto de la incidencia de las mujeres y del movimiento social que legitiman y fortalecen el desarrollo de las apuestas del sector mujeres.
9. Articulación entre el sector público y privado y organizaciones sociales encaminadas al desarrollo de acciones de transversalización y corresponsabilidad, para la promoción y garantía de los derechos de las mujeres.
10. Desarrollo de capacidades de incidencia a lideresas, grupos, redes y organizaciones de mujeres para el posicionamiento de sus agendas en los procesos de planeación y presupuesto de las entidades públicas.
11. Estrategia de justicia de género que permite a través de la articulación con la Fiscalía General de la Nación, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y las comisarías de familia, facilite el acceso a la justicia para las mujeres.
12. Asignación presupuestal que respete los topes establecidos en el Plan de Desarrollo Distrital.
13. Posicionamiento institucional de la SDMujer que permita avanzar hacia resultados transformadores e integradores.
14. Aumento en el valor de las donaciones a la gestión misional por parte de la cooperación internacional teniendo en cuenta la conversión del dólar a pesos.
15. Mayor Interés de organizaciones para invertir y apoyar el sector mujer.
16. Generación de nuevas condiciones en cuanto a conectividad, y nueva normatividad en empleo y servicios dirigidos a las ciudadanas.
17. La agenda de reforma legal es una oportunidad para legalizar y ajustar las competencias de las Entidades.
18. Antecedentes de litigios generadores de cambio, que propendan a favor de la garantía de los derechos de las mujeres.
19. Presencia institucional en otros escenarios de Fiscalía General de la Nación, tales como las Unidades de Reacción Inmediata (URI). La agenda de reforma legal es una oportunidad para legalizar y ajustar las competencias de las Entidades

## 6.2.2. AMENAZAS

Factores negativos externos que pueden afectar la ejecución de la Entidad.

1. Cambio en la tasa representativa de mercado (TRM) que influye en los precios para la adquisición de componentes tecnológicos.
2. Dependencia de otros actores para lograr convenios interadministrativos que permitan la implementación del Sistema Distrital de Cuidado.
3. Incertidumbre frente al comportamiento en el presupuesto para cada vigencia que pueda alterar la ejecución de los compromisos.
4. Poco conocimiento por parte de la ciudadanía frente a la gestión y alcance de la Entidad.
5. Percepción frente a la efectividad de la ruta de atención a violencias que afecta la confianza en el actuar institucional.
6. Dependencia externa por validación de Secretaría de Planeación y la Agencia de Analítica.
7. Archivos de información (Memoria institucional) que reposan en los computadores personales de las servidoras (es) de la Entidad.
8. Emergencias y/ o eventos de fuerza mayor que conduzcan a nuevas dinámicas de empleo y mercado, prestación de servicios, reactivación económica: mujeres - productividad (Ej. Pandemia, catástrofes, migraciones masivas, entre otras.)
9. Variaciones y cambios inesperados en el contexto político, normativo y legal.
10. Migraciones masivas a Bogotá, generando cambios inesperados en el contexto y las dinámicas sociales, políticas y jurídicas de la ciudad.
11. Limitación para el aprovechamiento de oportunidades, debido a demoras en la respuesta de otros actores involucrados en la Política de Género

## 7. MATRIZ DOFA

A continuación se presenta la matriz DOFA, producto del trabajo de las mesas de trabajo y de su revisión y calificación de la relevancia de cada criterio por las Subsecretarías de la Entidad:

MATRIZ DOFA SDM				
	POSITIVOS		NEGATIVOS	
	FORTALEZAS	Relevancia	DEBILIDADES	Relevancia
CONTEXTO INTERNO	Referencia a nivel territorial y nacional para otras entidades en materia de implementación de políticas públicas para la garantía de derechos para las mujeres.	MUY ALTA	No se cuenta con una suficiente y adecuada identificación, administración y gestión de riesgos dentro de la entidad.	ALTA
	Buenas prácticas implementadas con enfoque de género y acciones para la garantía de derechos para las mujeres.	MUY ALTA	Planta de personal insuficiente para atender en su totalidad los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.	MODERADA
	Recurso humano calificado e idóneo para el trabajo en equipo con enfoque al logro de resultados y con alta sensibilidad para atender las problemáticas de las mujeres.	MUY ALTA	Herramientas tecnológicas insuficientes para la adecuada gestión en la seguridad de la información al interior de la Entidad.	ALTA
	Procesos continuos de capacitación (cursos, sensibilizaciones, talleres y conferencias)	ALTA	Debilidades en la documentación de la gestión, experiencias y lecciones aprendidas para la adecuada transferencia de conocimiento de la SDMujer, en el desarrollo de los temas misionales; lo que genera insuficiente aprovechamiento de la información por las diferentes áreas de la Entidad.	MUY ALTA
	Resultados favorables en las calificaciones de las encuestas de satisfacción en la atención a la ciudadanía.	ALTA	Moderado nivel de divulgación de las metas y de los resultados de seguimiento al interior de las dependencias.	ALTA
	Las servidoras (es) de la entidad tienen claridad en los objetivos de su dependencia.	ALTA	Limitado actuar misional por espacio físico en donde se desarrolle el modelo de atención de las CIOM, y también con equipos de trabajo móviles que permitan llevar la experiencia vivida en las CIOM a los distintos barrios de las localidades	ALTA
	Control de la gestión institucional mediante un tablero de control que permite priorizar las actividades, proyectos y realizar el adecuado seguimiento y medición por parte de la Alta Dirección, para una adecuada toma de decisiones.	ALTA	Baja capacidad de respuesta a la implementación de estrategias que permitan llevar la experiencia vivida en las CIOM a los distintos barrios de las localidades y articular acciones interinstitucionales.	ALTA
	Capacidad directiva para el trabajo en equipo, enfocado en el logro de resultados y cumplimiento del código de integridad.	ALTA	Limitada cobertura para la atención a mujeres víctimas de violencias en el espacio público, que restringe la continuidad en la implementación del protocolo de prevención.	ALTA
	Apropiación de las herramientas de gestión, desempeño y control en el marco del sistema de gestión y de la plataforma estratégica para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	ALTA	Bajo nivel de información por medios electrónicos sobre los servicios de la SDMujer y la rendición de cuentas, comparados con los de voz a voz.	MODERADA
	Mejoras continuas encaminadas al fortalecimiento institucional del servicio a la ciudadanía ciudadano y transparencia.	ALTA	Precisión en la organización de las evidencias que soportan las distintas actuaciones administrativas, sobre todo las relacionadas en materia de supervisión contractual.	MODERADA
	La capacidad técnica para orientar la transversalización del enfoque de género y diferencial para mujeres a las entidades distritales y locales en pro de generar acciones para la garantía de los derechos de las mujeres y de orientar su actuación.	ALTA	El Sistema de Gestión Documental no contiene la trazabilidad de la totalidad de los documentos de la SDMujer, que permita una mayor interoperabilidad de la información o de un mayor acceso a la información de manera digital	MODERADA
	La estrategia de territorialización de la política pública y de gestión institucional acerca y facilita los servicios a la ciudadanía, permitiendo la interacción de manera directa con las ciudadanas, en los territorios que habitan con cobertura en todas las localidades del Distrito Capital.	ALTA		
	Liderazgo en el marco del Sistema Distrital de Cuidado en procura del reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo de cuidado no remunerado que promueva el desarrollo de capacidades de las mujeres y la garantía de sus derechos	MUY ALTA		
	Canales de atención para la orientación y acompañamiento a mujeres víctimas de violencias posicionados en el distrito.	MUY ALTA		
	Procesos y procedimientos eficientes que permiten minimizar reprocesos y garantizar un mejor manejo de los tiempos de respuesta.	ALTA		
	Aumento en las partidas para la distribución del gasto distrital al sector mujer	ALTA		
POSITIVOS		NEGATIVOS		
OPORTUNIDADES	Relevancia	AMENAZAS	Relevancia	
CONTEXTO EXTERNO	La Línea técnica de todos los sectores de la Administración Distrital se fortalece para la transversalización del enfoque de género y diferencial para mujeres en pro de la garantía de los derechos de las mujeres en todas sus diferencias, diversidad; así como orientar sus instituciones a la igualdad de género.	MUY ALTA	Cambio en la tasa representativa de mercado (TRM) que influye en los precios para la adquisición de componentes tecnológicos	MODERADA
	Diferentes grupos de interés de la Secretaría Distrital de la Mujer (públicos, privados, nacionales, internacionales) en fortalecimiento para el desarrollo de las diferentes actividades y servicios liderados por la SDMujer, que propenda para la garantía de los derechos de las mujeres en todas sus diferencias y diversidad.	ALTA	Dependencia de otros actores para lograr convenios interadministrativos que permitan la implementación del Sistema Distrital de Cuidado.	ALTA
	Enfoque hacia la mejora continua, la eficiencia, la optimización y la innovación, por medio de la actualización de los procesos de la Entidad que involucren la implementación de mejores prácticas, para garantizar los niveles de servicio óptimos, que generen mayor confiabilidad en la ciudadanía.	MUY ALTA	Incertidumbre frente al comportamiento en el presupuesto para cada vigencia que pueda alterar la ejecución de los compromisos	MUY ALTA
	La percepción ciudadana frente a la Administración Distrital es positiva, de acuerdo con las acciones de divulgación que visibilizan la misionalidad y los logros obtenidos por la Secretaría Distrital de la Mujer.	ALTA	Poco conocimiento por parte de la ciudadanía frente a la gestión y alcance de la Entidad.	MENOR
	Empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, como resultado de las estrategias distritales en materia de disminución de la pobreza femenina.	ALTA	Percepción frente a la efectividad de la ruta de atención a violencias que afecta la confianza en el actuar institucional.	MUY ALTA
	Estrategia de cualificación, fortalecimiento al liderazgo de las consejeras consultivas e intercambios de experiencias y acciones que hacen parte del Plan de Acción trienal del Consejo Consultivo de Mujeres.	ALTA	Dependencia externa por validación de Secretaría de Planeación y la Agencia de Analítica	ALTA
	Instrumentos que permiten la coordinación intersectorial y el compromiso de la administración Distrital en su conjunto, para adelantar las dos fases finales del ciclo de políticas públicas para la PPMMyEG (Políticas Públicas de Mujeres y Equidad de Género) y la PPAEP (Política Pública de Actividades Sexuales Pagan)	ALTA	Archivos de información (Memoria institucional) que reposan en los computadores personales de las servidoras (es) de la Entidad.	ALTA
	La SDM es producto de la incidencia de las mujeres y del movimiento social que legitiman y fortalecen el desarrollo de las apuestas del sector mujeres.	ALTA	Emergencias y/o eventos de fuerza mayor que conduzcan a nuevas dinámicas de empleo y mercado, presta	ALTA
	Articulación entre el sector público y privado y organizaciones sociales encaminadas al desarrollo de acciones de transversalización y corresponsabilidad, para la promoción y garantía de los derechos de las mujeres	MODERADA	Variaciones y cambios inesperados en el contexto político, normativo y legal.	MUY ALTA
	Desarrollo de capacidades de incidencia a líderes, grupos, redes y organizaciones de mujeres para el posicionamiento de sus agendas en los procesos de planeación y presupuesto de las entidades públicas.	MUY ALTA	Migraciones masivas a Bogotá, generando cambios inesperados en el contexto y las dinámicas sociales, políticas y jurídicas de la ciudad.	ALTA
	Estrategia de justicia de género que permite a través de la articulación con la Fiscalía General de la Nación, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y las comisarías de familia, facilite el acceso a la justicia para las mujeres.	ALTA	Limitación para el aprovechamiento de oportunidades, debido a demoras en la respuesta de otros actores involucrados en la Política de Género	ALTA
	Asignación presupuestal que respete los topes establecidos en el Plan de Desarrollo Distrital	MUY ALTA		
	Posicionamiento institucional de la SDMujer que permita avanzar hacia resultados transformadores e integradores	MUY ALTA		
	Aumento en el valor de las donaciones a la gestión misional por parte de la cooperación internacional teniendo en cuenta la conversión del dólar a pesos	ALTA		
	Mayor interés de organizaciones para invertir y apoyar el sector mujer	MODERADA		
	Generación de nuevas condiciones en cuanto a conectividad, y nueva normatividad en empleo y servicios dirigidos a las ciudadanas.	ALTA		
	La agenda de reforma legal es una oportunidad para legalizar y ajustar las competencias de las Entidades.	ALTA		
	Antecedentes de litigios generadores de cambio, que propendan a favor de la garantía de los derechos de las mujeres.	MODERADA		
	Presencia institucional en otros escenarios de Fiscalía General de la Nación, tales como las Unidades de Reacción Inmediata (URI).	ALTA		