



ESTUDIO DOCUMENTAL SOBRE EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA  
POLÍTICA PÚBLICA DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SERVICIO SOCIAL  
CENTRO DÍA EL BOSQUE DE LA LOCALIDAD DE ENGATIVÁ, DEL PROYECTO 1099  
“ENVEJECIMIENTO DIGNO, ACTIVO Y FELIZ” DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE  
INTEGRACIÓN SOCIAL

Proyecto Integrador para optar al título de Especialista en Gerencia Social

Presentado por:

Dalia Rocío Devia Herrera  
Laura Julieta Gómez Díaz  
Estudiantes

Juan Salvador Prada Pinilla  
Docente Metodología Proyecto Integrador

Laura Gutiérrez  
Tutor Proyecto Integrador

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL  
BOGOTÁ, D.C.  
2017

*“Fui trémula a mi encuentro y encontré a una mujer necia que se debate entre las paredes del existir. Rompo las compuertas y me creo a mí misma, nueva. En este caso puedo encontrarme a mí misma, nueva. En este caso puedo encontrarme conmigo, en pie de igualdad”*

*Clarice Lispector  
Un Soplo de Vida*

## Tabla de contenido

Abstract .....	6
Justificación .....	7
Contextualización .....	10
1. Marco Teórico.....	13
1.5 La Política Pública de Mujer y Equidad de Género y el Enfoque de Género.....	13
1.1.1 Género: Algunas Delimitaciones. ....	13
1.1.2 La Perspectiva de Género. ....	15
1.1.3 Política Pública de Mujer y Equidad de Género: Bogotá Avanza en Temas de Género18	
1.1.4 Lineamientos transversales y ejes estructurales componentes de la PPMEG.....	20
1.2 Envejecimiento y Vejez: .....	23
1.3 La Secretaría Distrital de Integración Social: Servicios Sociales que promueven en Envejecimiento Digno, Activo y Feliz en el Distrito Capital .....	26
1.3.1 Situación de las Mujeres Mayores del Distrito Capital .....	26
1.3.2 Proyecto de Inversión 1099: Envejecimiento Digno, Activo y Feliz. ....	30
1.3.3 Envejecimiento Activo y Feliz en Centro Día .....	33
1.3.4. Perfil de la Organización: Centro Día El Bosque .....	35
1.4 Transversalización del Enfoque de Equidad de Género en el Servicio Social Centro Día El Bosque .....	36
1.5 Instrumentos de la Gerencia Social.....	38
1.5.1 El Proceso de Transversalización y el Enfoque Praxeológico.....	38
1.5.2 Planeación Estratégica .....	39

	4
1.5.3 Negociación y Manejo de Conflictos.....	40
1.5.4 Redes y Alianzas.....	41
2 Marco Metodológico.....	43
2.5 Objetivo General:.....	43
2.6 Objetivos Específicos: .....	43
2.7 Implementación de los Instrumentos de la Gerencia Social .....	44
2.3.1 Planeación Estratégica: .....	44
2.3.2 Negociación y Manejo de Conflictos:.....	65
2.3.3 Redes y Alianzas.....	70
Conclusiones .....	107
Recomendaciones .....	109
Referencias.....	110
Anexos .....	114

**Tabla de Ilustraciones**

Ilustración 1. Gráfica de Redes y Alianzas Centro Día El Bosque.....	102
--	-----

### **Abstract**

El eje central de este estudio documental gira en torno a la necesidad de evidenciar la manera en que el Servicio Social Centro Día El Bosque del proyecto de inversión 1099 “Envejecimiento Digno, Activo y Feliz” de la Secretaría Distrital de Integración Social desarrolla acciones de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, partiendo del enfoque de equidad de género, según los lineamientos de la Resolución No. 1116 del 24 de julio 2012. A través del desarrollo de un estudio documental en el que se analicen elementos relevantes en el estudio del envejecimiento, desde una perspectiva de género, se pretende generar un instrumento que permita medir el impacto de las acciones de transversalización y de esta manera se pueda generar un documento en el que se consoliden las recomendaciones desde el marco de la gerencia social y que permitan el mejoramiento de las estrategias de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en los servicios sociales Centro Día.

Palabras Clave: Género, Enfoque de Equidad de Género, Perspectiva de Género Envejecimiento, Vejez, Centro Día, Política Pública de Mujer y Equidad de Género,

## **Justificación**

La gerencia social en el contexto público surge como una eficaz herramienta para realizar un abordaje integral a los problemas sociales que aquejan a la comunidad. El gobierno de la ciudad de Bogotá ha trabajado de manera incansable en pro de disminuir la brecha de segregación y la desigualdad, apostándole a la construcción de una ciudad incluyente en el que se pueda ser feliz, entendiendo esta felicidad como el fin último del hombre; a partir del Plan de Desarrollo Distrital 2016-2020, se pretende propiciar una transformación real de la ciudad, a fin de incrementar el bienestar y vivir mejor, todo ello, orientado hacia la promoción del desarrollo de la ciudad, y por ende, la disminución de la brecha de desigualdad (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

A través de los diferentes servicios sociales que parten del Plan de Desarrollo Distrital 2016-2020, se pretende fomentar acciones que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de los ciudadanos; pero atendiendo a la importancia de reconocer la individualidad de cada ciudadano, de cada grupo de interés y las particularidades de cada uno de los territorios que comprende el Distrito Capital, es necesario contar con marcos valorativos, teóricos y políticos que sitúen las necesidades de cada uno y orienten dichas acciones hacia el reconocimiento, prevención de la vulneración, protección, promoción, restitución, restauración y garantía de todos los derechos (CIPDC, 2013).

En este sentido, el enfoque de equidad de género se constituye como una herramienta fundamental para la atención diferencial a la población atendida en los Servicios Sociales de la Secretaría Distrital de Integración Social, toda vez que se consolida como mecanismo teórico y político para el análisis e intervención de la desigualdad de oportunidades, las diferentes formas

de interrelación y de los papeles socialmente asignados a los hombres y a las mujeres. Según el documento de Implementación del Enfoque Diferencial en la SDIS, este enfoque “permite evidenciar las injusticias e inequidades que se derivan de patrones sociales y culturales, atendiendo con particular énfasis a las limitaciones de las mujeres frente al ejercicio de su autonomía por ser ellas sobre quienes reposan dichas condiciones de inequidad. Se asume como factor de centralidad e integralidad de los derechos humanos de las mujeres, teniendo en cuenta que éstos son indivisibles, universales e interdependientes y que su titularidad recae sobre las mujeres como personas y ciudadanas”. También se configura como elemento orientador, desde el cual se visibilizan e intervienen las diferentes formas de desigualdad que enfrentan las mujeres – que parten de diferencias biológicas o sexuales- y que se constituyen en construcciones sociales, alrededor de las cuales se han estructurado relaciones de poder de subordinación y subvaloración (CIPDC, 2013).

Desde el año 2004, la Secretaría Distrital de Integración Social ha venido desarrollando acciones que permiten la incorporación y transversalización del enfoque de equidad de género, atendiendo a la garantía de derechos de las mujeres mediante diferentes actividades que buscan responder a los objetivos que comprende el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género -PIOEG-, a partir de la formulación de planes de trabajo que incluyen acciones específicas orientadas hacia la equidad de género; mediante resolución No. 1116 del 24 de julio 2012, la SDIS (Desde de cada una de las subdirecciones técnicas) estableció los lineamientos generales para la formulación, adopción e implementación del Plan Sectorial, estableciendo como objetivo del mismo “Incorporar progresiva y gradualmente la perspectiva de igualdad de género en la SDIS, para garantizar el goce real y efectivo de los derechos de las mujeres en la entidad, desmontando situaciones de desigualdad y discriminación” (IDPAC, 2014).

Para el caso del Servicio Social Centro Día El Bosque, del Proyecto 1099 “Envejecimiento Digno, Activo y Feliz” servicio social de la Secretaría Distrital de Integración social que centra su atención en las personas mayores de 60 años del Distrito Capital a través de actividades participativas encaminadas a fortalecer habilidades y capacidades y fomentar la participación de las personas mayores, permitiéndoles el reconocimiento y ejercicio pleno de sus derechos, la transversalización del enfoque de equidad de género es fundamental, dado que dado que el 78% de los participantes son mujeres y de ese 78%, el 96% manifiesta haber sido víctima de algún tipo de violencia (Datos tomados de sistema misional SIRBE a corte mayo de 2017). Las acciones de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género se proyecta como la principal estrategia del Distrito Capital para fomentar acciones que disminuyan la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, promoviendo un reconocimiento de los derechos de las mujeres y disminuyendo los índices de violencia contra las mujeres participantes del servicio social, razón por la cual se hace necesaria la exploración de estos procesos y actividades, encaminadas a generar una política que no solo reconozca a las mujeres y sus derechos fundamentales sino que también se fomenten ejercicios en los que se permita transformar imaginarios adversos en torno a los roles que históricamente han sido asignados a las mujeres y que han generado prácticas que promueven la discriminación.

A partir de un análisis integral de los derechos planteados en la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Distrito Capital (PPMEG) y el PIOEG, y de la situación actual de las mujeres participantes de las actividades del Servicio Social Centro Día El Bosque de la localidad de Engativá, se evidencia la necesidad de generar un estudio documental que permita dar cuenta la manera como se están desarrollando las acciones de transversalización de la PPMEG, tomando como base la resolución No. 1116 del 24 de julio 2012 y el Modelo de

Atención del Servicio Social. También, se evidencia la necesidad de generar un instrumento que permita medir la efectividad de dichas acciones en cuanto al impacto en el cumplimiento de los derechos consagrados en el PIOEG.

### **Contextualización**

Bogotá es una ciudad que ha avanzado en temas relacionados con reconocimiento, restablecimiento y garantía de derechos humanos de los ciudadanos y ciudadanas, a partir de la implementación de Servicios Sociales que atienden a la población en sus diferentes etapas del ciclo vital, en los cuales se pretende promover el fortalecimiento de capacidades y potencialidades y generar un mejoramiento de su calidad de vida. La Secretaría Distrital de Integración Social, siendo la entidad pública líder del sector social y responsable de la formulación e implementación de políticas públicas, orientadas al ejercicio de los derechos de los ciudadanos, tiene como misión, la promoción la inclusión social, el desarrollo de capacidades y la mejora de la calidad de vida de la población en mayor condición de vulnerabilidad. Para ello, se han generado diferentes estrategias de atención a cada ciclo vital del desarrollo y a diferentes grupos poblacionales que históricamente han sido víctimas de segregación social y vulnerabilidad. Actualmente, la Secretaría Distrital de Integración Social, lidera 11 políticas públicas desde de las diferentes subdirecciones técnicas (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

La SDIS para la consolidación de las acciones de atención de la población del Distrito Capital se basa en tres enfoques (Enfoque de Derechos, Enfoque Diferencial y Enfoque Territorial), los cuales constituyen un sistema de conceptos que permite comprender la compleja realidad social de la ciudad y de esta manera, orientar acciones que contribuyan de manera efectiva a la eliminación de todas las formas de discriminación y segregación social. El enfoque

Diferencial reconoce la diferencia como punto de partida para la implementación de todas y cada una de las políticas públicas lideradas por las diferentes entidades del Distrito Capital (IDPAC, 2014).

El enfoque Diferencial tiene como principal atributo el reconocimiento de la diversidad y de aquellos factores diferenciadores que parten de la realidad de los diferentes grupos de interés; éste incluye las siguientes categorías de análisis: género, orientaciones sexuales e identidad de género, etario, étnico, discapacidad y víctimas del conflicto armado. (IDPAC, 2014).

Para el caso de la población mayor de 60 años de la ciudad de Bogotá, atendida desde el Proyecto de Inversión 1099 “Envejecimiento Digno, Activo y Feliz”, de la Subdirección Técnica para la Vejez de la Secretaría Distrital de Integración Social (en el marco del Plan de Desarrollo Distrital 2016-2020), la implementación de los enfoques transversales e integradores (Enfoque de Derechos, Enfoque Territorial y Enfoque Diferencial) pretende aportar de manera efectiva en el objetivo mismo del proyecto, el cual se orienta hacia la protección y atención integral a personas mayores, mediante las acciones realizadas por cada uno de los servicios sociales (Centros de Protección Social, Centros Noche, Centros Día y Apoyos para la Seguridad Económica), aportando a la garantía de los derechos fundamentales de las personas mayores del Distrito Capital, consagrados en la ley 1251 de 2008, y ciñéndose a los lineamientos de la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez 2010-2025 y el Modelo de Atención a la Persona Mayor MAIPM (SDIS, 2015).

A través de acciones de ocupación humana, cuidado, fortalecimiento de los vínculos familiares, y promoción y cualificación de la participación ciudadana para potenciar capacidades individuales y colectivas y el aprovechamiento de las oportunidades, los Servicios Sociales

Centro Día buscan favorecer la autonomía, la independencia, identidad y el envejecimiento activo de las personas mayores.

El Servicio Social Centro Día El Bosque se encuentra ubicado en la localidad de Engativá, en el barrio Normandía, UPZ 31 Santa Cecilia, al Sur Oriente de la localidad. Atiende actualmente a 314 personas mayores de 55 años con niveles I y II del SISBÉN, provenientes de las 9 Unidades de Planeación Zonal (UPZ) de la localidad a través de actividades de Desarrollo de Capacidades y fortalecimiento a la participación, ejercicios que enriquecen la participación de las personas mayores y favorecen el fortalecimiento de redes de apoyo. Desde su inicio en el año 2012, el Centro Día El Bosque ha atendido en total a 2058 personas mayores de la localidad de Engativá (Información obtenida a partir del reporte SIRBE Sistema de Información y Registro de Beneficiarios, a corte 29 de Abril de 2017); es importante tener en cuenta, que para la localidad de Engativá, el porcentaje de población mayor de 60 años es de 114.391 personas, frente a un total de 902,614 de personas mayores de 60 años que existen en el Distrito Capital lo que la sitúa como una localidad de envejecimiento medio (SDIS, 2015).

Las acciones que se desarrollan en el Centro Día El Bosque se enmarcan en los diferentes enfoques, a partir de los cuales es posible construir una imagen más precisa de aquello que se pretende conocer y abordar en cada uno de los ejercicios; pero pese a que desde la estructura del proceso desarrollado en todos los espacios de formación se abordan temáticas relacionadas con el enfoque de equidad de género, éste está inmerso dentro del enfoque diferencial y no como categoría única de análisis, intervención y acción específica con las mujeres participantes de los Centros Día (quienes representan cerca del 75% del total de la población atendida en la localidad de Engativá), lo cual representa una dificultad significativa frente a la efectividad de las acciones de territorialización y transversalización de la política pública de Mujer y Equidad de Género,

con relación a los lineamientos dados por la resolución No. 1116 del 24 de julio 2012, como se plantea inicialmente en la justificación del estudio.

## **Capítulo 1.**

### **1. Marco Teórico**

#### **1.5 La Política Pública de Mujer y Equidad de Género y el Enfoque de Género**

##### ***1.1.1 Género: Algunas Delimitaciones.***

El género, como categoría de análisis es cada vez más reconocido y mencionado en diferentes espacios públicos y privados. En Latinoamérica, el tema de género fue incluido en la agenda de derechos de las mujeres en organismos internacionales hacia el año 1928 durante la Sexta Conferencia Internacional Americana y la ratificación del Tratado sobre Igualdad de derechos (CEPAL, 2016)

Para el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres no solo representa la garantía de un derecho humano básico, sino que también se constituye como un punto crucial para acelerar el desarrollo sostenible; por tal motivo, desde el año 2000, la igualdad de género se consolida como un aspecto primordial en la formulación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta mirada, ha permitido orientar acciones importantes hacia la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en el mundo, la eliminación de las formas de violencia, de las prácticas nocivas como el matrimonio infantil, precoz y forzado, la mutilación genital femenina, así como garantizar el acceso de las mujeres a los derechos de participación, salud, educación, entre otros, todo ello enfocado hacia la búsqueda de la igualdad (PNUD, 2017)

El género puede definirse de diversas formas, cada una de éstas brinda un enfoque a partir del cual puede analizarse y comprenderse; según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), el género se define como “los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres”, partiendo de esta definición puede comprenderse el carácter tan amplio a través del cual se define lo que es género, más allá de una distinción netamente biológica y reproductiva.

Desde las escuelas de género de base feminista surge una noción del concepto de género mucho más elaborada, en la que se incorpora el modelo multicultural, ampliando la visión hacia el reconocimiento de la diversidad sexual. Para Mary Nash (2001) el género está definido en función de las características normativas que se construyen socialmente frente a lo masculino y lo femenino y respecto a la manera en que se configura de manera subjetiva la identidad, a partir de las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres. Por su lado, Beauvoir (1949), desarrolla un concepto más complejo sobre el género, afirmando, que éste no depende netamente de una asignación biológica al nacer, sino que es una construcción social y cultural, por lo tanto, la concepción de género que se tenga derivará de la mediación con los *otros*. Esta premisa da a entender que para concebir el género femenino hay que tener relación con el género masculino, los puntos coincidentes y diferencias alimentan la oportunidad de análisis (Beauvoir, 1949).

Por otro lado, desde un análisis antropológico, es importante dar cuenta de cómo los factores culturales permean la manera como se elabora el concepto de género, por tanto, cada sociedad construye una forma particular de concebir o entender el género, basado en sus propias aproximaciones, su cosmogonía, su historia, sus tradiciones, etc. Cada etnia configura una definición de lo que representa el género, la cual también estará compuesta por distintas ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes y prohibiciones sobre la manera en que

deben comportarse los hombres y las mujeres, y cómo éstos aprenden a identificarse y a construir su mundo, jugando roles específicos asignados socialmente e incorporados a sus propios repertorios conductuales (Lagarde, 1996).

Ya hacia el año 2005, a partir de los postulados ideológicos de Louis Althusser, el construccionismo de Michael Foucault, las teorías de la deconstrucción de Jacques Derrida, algunos postulados psicoanalíticos de Lacant, entre otras posturas, la filósofa post-estructuralista Judith Butler formula la teoría de la *performatividad de género* rompiendo con las concepciones universalistas, explicando la construcción del género a partir de los significados y de la producción social, histórica y cultural (repetición ritualizada) por lo cual niega la posibilidad de que existan roles o papeles de género biológicamente inscritos en la naturaleza humana. Butler afirma que, el género y el sexo son actos *performativos*, que son posibles a través del discurso, lo cual conlleva a reflexionar acerca de cómo el lenguaje, siendo una herramienta tecnológica y un dispositivo de poder social y político crea realidades socioculturales, que históricamente han favorecido la hegemonía heterocentrada (Butler, 2005).

### ***1.1.2 La Perspectiva de Género.***

La Perspectiva de género surge en la segunda mitad del Siglo XX como herramienta fundamental de las ciencias sociales, a fin de abordar de manera multidimensional e integral, la manera como se establecen las relaciones entre hombres y mujeres, tomando en cuenta factores sociales, económicos, políticos, culturales, históricos, etc. La perspectiva de Género centra su atención en la estructura jerárquica de las relaciones de género y a través de ésta, explica que

históricamente la mujer ha tenido una posición de desventaja en la organización social (Cazés, 1998).

La Perspectiva de género permite dar una mirada diferente a la mujer, a partir de reconocer desde diferentes puntos de partida (cultural, ancestral, biológico, social, entre otros) la manera en que los seres humanos han ido organizando sus prácticas y relaciones, lo cual ha permitido que el tema de género sea una construcción completamente dependiente de estos mismos procesos y a su vez, logra desarrollar una visión explicativa de la manera como se han establecido dichas relaciones (Cazés, 1998).

Es así, como desde el ámbito académico se va construyendo una visión científica, analítica y política a partir de las bases del feminismo clásico, el cual funda las primeras nociones de la perspectiva de género; el concepto se consolida como una herramienta fundamental que sintetiza la teoría y la filosofía creada por las mujeres y forma parte importante de la cultura feminista (Aguilera, 2009).

Las corrientes del feminismo se constituyen como un importante punto de partida para comprender la perspectiva de género en la actualidad; la corriente del *feminismo de la igualdad*, por ejemplo, pretende entender el sexo de una manera indiferenciada y universal. Para Martine Fournier (2005), todos los seres humanos son individuos iguales y las diferencias que se observan en la sociedad son sólo la consecuencia de las relaciones de dominación. De modo que toda afirmación de una especificidad femenina tiene el riesgo de favorecer la jerarquización entre los sexos (Aguilera, 2009).

Mientras, la corriente del *feminismo indómito o de la diferencia*, centra la mirada en la desigualdad entre hombres y mujeres, afirmando que, la causa de ésta es la insistente lucha de las feministas por igualar a hombres y mujeres, en un mundo proyectado básicamente por los

hombres. Frente a esto, Martine Fournier (2005) plantea que existe una esencia específicamente femenina que justifica las diferencias de trato entre hombres y mujeres (Aguilera, 2009).

Para Lagarde (1996), la perspectiva de género permite generar un análisis y comprender en una manera más integral las características que definen a los hombres y a las mujeres, por ende, permite también analizar las posibilidades en que éstos dos van construyendo su propio sentido de vida a través de las experiencias y oportunidades. Lagarde (1996) considera que ambos géneros van transitando a través de complejas relaciones sociales que van transformando cada vez más sus experiencias y dan un sentido a su construcción de género, así como los episodios externos que terminan también por influir de manera significativa en la forma como se conciben y se van experimentando a lo largo del transcurrir vital.

En este sentido, puede entonces considerarse que el tema de género no solo hace referencia a las mujeres, también hace referencia a los hombres y sus relaciones, a la visión de la sociedad sobre ellos y ellas y también a las posturas sociales, políticas y religiosas de unas y otros. Al respecto Lagarde (1966) plantea:

La perspectiva de género plantea entonces preguntas como: ¿En qué medida la organización patriarcal del mundo y sus correlativas condiciones femenina y masculina facilitan e impiden a las mujeres y a los hombres la satisfacción de las necesidades vitales y la realización de sus aspiraciones y del sentido de la vida? En cuanto a la comparación entre ambas condiciones de género: ¿Cuál es la distancia entre las mujeres y los hombres en cuanto a su desarrollo personal y social? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y el avance de los hombres respecto de las mujeres y de las mujeres respecto a los hombres? ¿Es posible que las relaciones entre los géneros marcadas por el dominio y la opresión, y las formas de ser mujer y ser hombre en las condiciones patriarcales favorezcan el

desarrollo social, la realización de los derechos humanos y el mejoramiento de la calidad de vida? (Lagarde, 1996).

### ***1.1.3 Política Pública de Mujer y Equidad de Género: Bogotá Avanza en Temas de Género***

La Política Pública de Mujer y Equidad de Género (PPMEG) en el Distrito Capital, debe ser comprendida como el marco de acción social, político e institucional que propende por formular acciones efectivas que permitan el reconocimiento, garantía y restablecimiento de los derechos de las mujeres consagrados en la ley 1257 de 2008, aportando de manera significativa a la modificación de condiciones de desigualdad, discriminación y subordinación que actualmente persisten en la sociedad y son principal generadores de acciones violentas hacia la mujer (SDM, 2014).

En la PPMEG se contemplan los siguientes principios:

1. *Igualdad de oportunidades*: este principio se orienta hacia entender la importancia de que hombres y mujeres que habitan el distrito capital accedan a los bienes y servicios del estado.
2. *Igualdad de trato*: se espera que se proteja a las mujeres contra todas las formas de discriminación en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.
3. *Equidad de género*: está relacionada con el disfrute equitativo entre hombres y mujeres de los bienes y servicios del estado.
4. *Justicia de género*: se refiere a la generación de acciones necesarias para contribuir a la disminución y eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres para denunciar los hechos de violencia.

5. *Diversidad*: reconocer las particularidades de las mujeres que habitan el Distrito Capital.
6. *Autonomía*: implica reconocer las capacidades y libertades de las mujeres para el desarrollo de su proyecto de vida.
7. *Solidaridad*: es entendida como la corresponsabilidad de los diferentes actores sociales para brindar atención prioritaria a las mujeres que se encuentran en desventaja frente al ejercicio de sus derechos.
8. *Participación*: implica el reconocimiento de las mujeres como actoras políticas sociales y su intervención activa en la toma de decisiones
9. *Sororidad*: este principio habla de las buenas prácticas de relaciones entre mujeres basada en el respeto y la confianza (PPMEG, 2010).

Para la ejecución de la PPMEG se contemplan cuatro estrategias que se enuncian a continuación:

1. *Transversalización*: son acciones político administrativas encaminadas a incorporar el enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades de Bogotá.
2. *Territorialización*: acciones encaminadas a crear y recrear escenarios institucionales donde se implemente la PPMYEG, por ejemplo, en el distrito las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres son los escenarios privilegiados en donde se implementa esta estrategia.
3. *Corresponsabilidad*: entendida como la cooperación entre diversos actores, tales como las instituciones (sectores centrales, descentralizado y de

localidades), el sector solidario, el sector privado (empresas y gremios) los organismos de cooperación (nacional e internacional), la expresión organizada de la sociedad civil, de manera diferencial y responsable.

4. *Comunicación*: son acciones que buscan orientar la comunicación y la información del desarrollo de la PPMEG, pro también está relacionada con la deconstrucción de estereotipos sexistas.

#### ***1.1.4 Lineamientos transversales y ejes estructurales componentes de la PPMEG***

Hacen parte de los lineamientos transversales de la política pública de mujer y equidad de género:

1. *Transformación de referentes culturales*: propende por resignificar referentes culturales que discriminan lo femenino y sobre valoran lo masculino.
2. *Modificación y adecuación de normas y procedimientos*: defiende los derechos de las mujeres a través de la modificación de normas y cambio en los procedimientos enfocados hacia la incorporación del enfoque de género.
3. *Acciones afirmativas para la equidad de género*: busca implementar acciones que reduzcan las desigualdades y brechas relacionadas con el género.
4. *Atención prioritaria a las mujeres en condición de pobreza y pobreza extrema*: atiende a la importancia de evidenciar las situaciones de vulnerabilidad que en esta población son aún mayores.
5. *Diversidad de las mujeres*: implica reconocer las diferencias y particularidades de las mujeres y plasmarlas en las políticas públicas sociales.

6. *Intercambio e integración para la equidad de género*: plantea la importancia de facilitar espacios de intercambio de aprendizajes relacionados con temas de género.
7. *Coordinación intersectorial*: propende por articular acciones para la implementación y seguimiento de la política pública.
8. *Uso de lenguaje incluyente y no sexista*: Se basa en el planteamiento “*lo que no se nombra no existe*”, por tanto es importante que en todas las formas de comunicación distrital se hable en femenino y masculino.
9. *Adopción de los instrumentos de esta política*: permite que las diferentes entidades del distrito deben adoptar e implementar la política pública en las acciones que se desarrollan con la población.
10. *Planeación con enfoque de derechos y de género*: propende por reconocer las necesidades de las mujeres en la planeación de las acciones distritales y locales (PPMEG, 2010).

En los ejes estructurales de la PPMEG contemplan dos aspectos, uno está relacionado con los derechos de las mujeres y el otro con el desarrollo institucional. En cuanto a los derechos de las mujeres en la PPMEG se tienen en cuenta y se reconocen los derechos universales de los seres humanos y para la política pública se priorizaron ocho derechos que dan cuenta de las necesidades de las mujeres y las problemáticas que enfrentan; a continuación, se mencionan los derechos estipulados en la política pública:

1. *Derecho a la Paz y convivencia con equidad de género*: este derecho se plantea en el marco del conflicto armado y busca prevenir, atender y reconocer situaciones que

afectan la calidad de vida de las mujeres en el contexto del conflicto interno. Así mismo fomenta la cultura de paz y la resolución asertiva de conflictos.

2. *Derecho a una vida libre de violencias*: este derecho permite evidenciar la importancia de prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencias (física, psicológica, económica patrimonial y sexual) contra las mujeres, en ámbito privado como en el público.
3. *Derecho a la participación y representación con equidad*: este derecho busca garantizar la participación y representación de las mujeres en espacios políticos del distrito capital, resalta que las mujeres son sujetas políticas y pueden elegir y ser elegidas.
4. *Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad*: está relacionado con los derechos económicos de las mujeres en ámbito del empleo formal y no formal, pero también busca reconocer el aporte de las mujeres en la producción de la ciudad.
5. *Derecho a una salud plena*: su propósito principal es el evitar desigualdades injustas en el estado de salud de las mujeres en las diferentes etapas de su ciclo vital.
6. *Derecho a la educación no sexista*: este derecho busca desaparecer estereotipos sexistas por medio de la transformación de prácticas pedagógicas, contenidos educativos y materiales pedagógicos y visibilizar el aporte de las mujeres en el campo del conocimiento.
7. *Derecho a una cultura libre de sexismo*: busca avanzar en la transformación de imaginarios y estereotipos con relación al género que llevan a prácticas sexistas que obstaculizan la participación libre y permanente de las mujeres.

8. *Derecho a un hábitat y vivienda digna*: está encaminado a garantizar el derecho de las mujeres a vivir en cualquier parte de Bogotá en condiciones de seguridad, paz y dignidad.

De esta manera, se ha estructurado la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, permitiendo avanzar en la construcción de herramientas que, más allá de identificar unas claras situaciones de inequidad y desigualdad, puedan generar acciones transformadoras de esas realidades y que generen una cultura que reconozca a las mujeres y a los hombres como iguales.

## **1.2 Envejecimiento y Vejez:**

Existen diferentes posturas que permiten comprender el envejecimiento y la vejez, a través de los cuales se identifican aspectos que influyen de manera determinante en cada uno, tal como los aspectos fisiológicos, sociales, históricos, culturales, entre otros. En primera medida, es importante delimitar y diferenciar cada uno de los conceptos según diferentes criterios; por un lado, el criterio cronológico, según la legislación colombiana (y establecido por la mayoría de países de la región según sus legislaciones) la vejez inicia a los 60 años, sin embargo, este referente ha venido transformándose a través de los años, tanto que, la expectativa de vida ha venido cambiando en los últimos tiempos gracias a los avances en la medicina y el mejoramiento significativo en la calidad de vida de las personas. La definición cronológica de la vejez es un asunto sociocultural que depende de muchos factores que afectan la manera en que cada cultura delimita el “ser viejo”; partiendo del criterio de funcionalidad, se considera que una persona ha llegado a la vejez cuando ha cruzado el límite a partir del cual ha perdido ciertas capacidades instrumentales y funcionales para mantener la autonomía, la independencia o la plenitud; este

criterio tiene una relación directa con algunas definiciones normativas que en la cultura se otorga a los cambios ocurridos en el cuerpo, lo cual se conoce como la edad social, y depende de igual manera de factores externos como los recursos y las oportunidades con las que el individuo ha contado a través de su transcurrir vital, así como de la posición social. Desde un criterio programático, la construcción del concepto de vejez se asocia con la carencia de: ingresos (económico), físico (autonomía) y/o social (ausencia de roles sociales que desempeñar) (CEPAL, 2011).

Ahora, atendiendo a un criterio social, la vejez puede comprenderse a través de la adopción de conductas y/actitudes que socialmente son aprobadas o determinadas según la edad cronológica de las personas, esto implica, que al igual que sucede con la categoría género, la vejez es una construcción social e histórica que posee un significado que culturalmente es asociado a los procesos biológicos por los que atraviesa el cuerpo; no obstante, ésta construcción se relaciona con percepciones subjetivas (Arber y Ginn, 1995).

Ahora, el envejecimiento por su parte es un proceso que se vive desde el nacimiento y se caracteriza por cambios de diferente índole: físicos, cognitivos, sociales, entre otros, y depende de factores tanto intrínsecos como extrínsecos, tales como la cultura, los hábitos, los roles que se juegan, etc., estos cambios son determinantes en la manera en que los individuos atraviesan cada una de las etapas del ciclo vital y llegan a la vejez. Desde una perspectiva biológica, el envejecimiento se asocia a la transformación de los sistemas corporales, e involucra cambios que de manera progresiva causan una disminución del rendimiento corporal. Para Castanedo (2007), el envejecimiento en sí es un conjunto de transformaciones y cambios a lo largo de la vida y son la consecuencia del tiempo sobre los seres vivos, tanto a nivel fisiológico, como morfológico, social y funcional (Rodríguez, 2010).

Sin embargo, existen diferentes enfoques que dan otras miradas al envejecimiento, más allá de una perspectiva netamente biológica. Por ejemplo, el enfoque socioeconómico, el envejecimiento está asociado a las etapas de jubilación o desde la finalización del ciclo de productividad de las personas; el enfoque sociocultural del envejecimiento, plantea un modelo explicativo a través del cual se comprende la manera como cada cultura le va asignando características a los roles que cada individuo debe desempeñar dependiendo del ciclo vital por el que atraviesa; y finalmente, el enfoque funcional, que plantea la pérdida de la capacidad o la destreza para realizar las actividades de la vida diaria de manera independiente (Rodríguez, 2010).

Desde que el enfoque de derechos empieza a mediar en la construcción de estos conceptos, se inicia un proceso de transformación de imaginarios adversos a la vejez; en la siguiente tabla se puede observar la manera como se han transformado los paradigmas tradicionales:

Tabla 1. *Paradigmas asociados al Concepto de Vejez* (CEPAL, 2011)

<b>Paradigma Tradicional</b>	<b>Paradigma Emergente</b>
<b>Las personas mayores son concebidas como beneficiarias de la asistencia social.</b>	Las personas mayores son concebidas como sujetos de derecho.
<b>Se reproducen prácticas heterónomas.</b>	Se impulsan procesos de autonomía.
<b>Los roles sociales que las personas mayores pueden desempeñar son restringidos.</b>	Las personas mayores tienen oportunidades para desarrollarse como individuos y contribuir a su sociedad.
<b>Se aplica una perspectiva homogeneizante sin considerar las bases de diferenciación</b>	Se promueve un tratamiento especial para las personas mayores en razón de la edad.

---

<b>social.</b>	
<b>La igualdad formal no considera que la edad puede dificultar el disfrute de los derechos.</b>	Se busca eliminar las barreras jurídicas, institucionales y físicas que limitan la igualdad en la vejez
<b>Se produce una segregación generacional en la vida privada y pública.</b>	Se fomenta la solidaridad generacional como un proyecto de largo plazo.

---

### **1.3 La Secretaría Distrital de Integración Social: Servicios Sociales que promueven en Envejecimiento Digno, Activo y Feliz en el Distrito Capital**

Pensar el envejecimiento implica permitirse comprender el transcurrir vital de una manera diferente a la simple adición y suma de años; el envejecimiento se aleja de ser un proceso homogéneo, por el contrario, depende claramente de una serie de factores que afectan o inciden de distintas maneras la forma en que el sujeto llega a la vejez; el envejecimiento debe concebirse como un proceso continuo de redefinición y construcción constante a partir de cada suceso, es allí en donde claramente se empieza a resignificar el imaginario colectivo frente a lo que es el envejecer. Por ello, para la Secretaría Distrital de Integración Social, abordar el tema del envejecimiento y la vejez requiere una mirada integral y que aborde todos aquellos componentes que afectan de una u otra manera la concepción social y la construcción en torno al tema.

#### ***1.3.1 Situación de las Mujeres Mayores del Distrito Capital***

Bogotá es una ciudad que envejece; según el DANE, para el año 2011, había alrededor de 428.901 mujeres mayores. Durante la construcción del documento de Línea Base de la Política

Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez durante en el año 2014, los indicadores que la componen han sido abordados desde la perspectiva de género, tomando en cuenta cerca de 136 indicadores analizados en el documento evidencian las condiciones de las mujeres mayores en el Distrito Capital (SDIS, 2015).

A fin de tener un mayor acercamiento a la realidad de las mujeres mayores de 60 años en la ciudad de Bogotá, se obtuvieron los siguientes, los cuales brindan un contexto para el análisis de aquellos aspectos que pueden ser considerados influyentes en la calidad de vida y en la manera en que logran satisfacer necesidades básicas o se les garantiza sus derechos fundamentales. Para tal fin, se toman a continuación tres categorías de análisis: seguridad económica y vivienda, salud y violencias (SDIS, 2015).

Respecto al acceso de las mujeres al sistema pensional: es inferior al acceso que tienen los hombres, relacionado también con los bajos índices de participación de las mujeres en el mercado laboral durante su edad productiva, dado que la mayoría se dedicaron a los oficios del hogar y el cuidado de sus hijos. La participación en el sistema pensional de las mujeres mayores de 60 años es del 28,4%, mientras que para los hombres es del 43,7%, lo que representa una diferencia de alrededor de 15 puntos porcentuales (SDIS, 2015).

Frente a los ingresos percibidos por las mujeres: se evidencia que el 30,7% tienen como principal fuente de ingreso la pensión de jubilación, seguida primas por pensión de jubilación o por sustitución pensional con el 20,8% y en tercer lugar ingresos que provienen de ayudas de organizaciones u hogares con el 14,4%. En comparación con los hombres, también la principal fuente de ingreso deriva de la pensión, el porcentaje se incrementa de manera evidente, siendo este un 45,7%, la segunda fuente de ingresos son las primas por pensión de jubilación o por

sustitución pensional con el 30,2%, seguida de trabajo como independientes con el 22,5% (SDIS, 2015).

Cabe resaltar, que son las mujeres quienes reciben con mayor frecuencia apoyos económicos de familiares, personas cercanas o instituciones, lo cual sugiere que el cuidado del hogar y de los hijos derivó en que pudieran establecer redes de apoyo más sólidas y duraderas, que durante la vejez representa un valioso aporte para las mujeres a diferencia de los hombres. Esto también podría relacionarse con las ayudas que las mujeres mayores pueden ofrecer a sus familias en proporción mayor que los hombres, tales como el cuidado de los nietos, alojamiento en sus viviendas, comida, ropa y pago de servicios públicos, además de apoyo emocional y afectivo (SDIS, 2015).

La carga económica de las mujeres con relación a los hombres es del 40%, teniendo al menos una persona a cargo. Al realizar una comparación respecto a las ayudas económicas que reciben las personas mayores de sus familias, frente a lo que aportan es considerable la brecha, dado que es más lo que las personas mayores aportan a sus familias que lo que reciben de ellas (SDIS, 2015).

La actividad principal a la que se dedican las mujeres mayores es a los oficios del hogar con un 67,4%, seguida de la condición incapacitada permanentemente para trabajar con casi un 15%, el 9,6% de las mujeres mayores declara estar trabajando, en comparación con los hombres, todo que cerca del 40% aún se encuentran en el mercado laboral. Si bien un 34% de las mujeres que cuentan con un trabajo reciben remuneración, tan solo el 27,6% de los hombres tiene un trabajo remunerado, este es uno de los pocos datos en el que se percibe una mejor situación para las mujeres (SDIS, 2015).

Respecto a la vivienda, el 98,5% de las mujeres mayores de Bogotá viven en casas, apartamentos, habitaciones o inquilinatos, frente a un 1,5% que habitan en calle o en hogares de paso. La salud representa un aspecto importante a tener en cuenta respecto a la situación actual de las mujeres en el Distrito Capital; frente a este aspecto las mujeres mayores consideran que su estado de salud es bueno en un 43,7%, regular 45,1%, muy bueno el 5,3% y malo el 5,9%. El 80% de las mujeres mayores de la ciudad que fueron consultadas, utilizan los servicios de salud preventivos. De ellas el 35% consultaron al médico general y al odontólogo, el 38,9% sólo al médico, el 19,7% no realizó ninguna consulta y el 1,5% consultó al odontólogo. En cuanto a las enfermedades crónicas, el 71,6% de las mujeres tiene una enfermedad crónica, entre las que se destacan las enfermedades cardiovasculares, hipertensión, enfermedades respiratorias, bronquitis, enfisema, insuficiencia renal, enfermedades digestivas, úlcera gástrica, enfermedades de los huesos. De ese porcentaje, tan solo el 9,6% de las mujeres mayores que tienen alguna enfermedad crónica no asisten a ningún tipo de control médico. El 45,3% de las mujeres mayores presentan enfermedades cardiovasculares, el 34,6% enfermedades de los huesos, el 20,3% tiene enfermedades digestivas, el 12,7 enfermedades respiratorias (SDIS, 2015).

Frente al tema de violencias, se presenta uno de los datos más interesantes y a su vez desalentadores frente a la situación de las mujeres mayores en Bogotá, todo que de las lesiones reportadas por ellas, el 42,1% corresponde a lesiones causadas por violencia interpersonal y es más común que se presente en las mujeres que en los hombres, la mayoría de estas son causadas por miembros de su familia. También se observa que son las mujeres quienes están más expuestas a violencia sexual y violencia intrafamiliar, tanto por parte de su familia como de su cónyuge. Alrededor del 55% de las personas mayores, que fueron víctimas de algún tipo de agresión nunca denunció, esto en ocasiones sucede porque las personas mayores, que son víctima

de algún tipo de agresión actúan intimidados o atemorizados y se encuentran en un estado de ambivalencia hacia el maltratador por la dependencia económica y afectiva o realmente no conocen los mecanismos para la exigibilidad de derechos. El 29,7% de las mujeres mayores que son víctimas de agresión, la reciben de familiares con quienes no conviven, el 21,9% de su agresor es un familiar con quien vive, el 16,5% de las agresiones provienen de un miembro de su comunidad.

### ***1.3.2 Proyecto de Inversión 1099: Envejecimiento Digno, Activo y Feliz.***

El proyecto 1099 Envejecimiento Digno, Activo y Feliz, tiene como objetivo “Disminuir las prácticas adversas y percepciones discriminatorias en torno a la vejez y contribuir a la transformación de imaginarios sobre el envejecimiento y el diálogo intergeneracional como conceptos vitales para la construcción de proyectos de vida” (Tomado de Ficha Estadística Básica de Inversión Distrital EBI, versión 5 del 24 de Enero de 2017). El Proyecto estratégico se sustenta, de manera general, en los enfoques diferencial y poblacional los cuales, a su vez, se enmarcan en la perspectiva de derechos, cruzando con el concepto de Envejecimiento, comprendiendo de esta manera al ser humano en un proceso de cambios, reconociéndolo como diverso en sus diferentes áreas de ajuste, razón por la cual, la mirada debe ser integral, dinámica e integradora y debe permitir una mirada diferencial en cuanto a: edad, étnico, de género, de orientaciones sexuales e identidades de género, de discapacidad, y de víctimas del conflicto armado (SDIS, 2017)

El proyecto de inversión 1099 se estructura en el marco de la implementación de la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez en el Distrito Capital 2010 – 2025 (PPSEV), la cual reconoce como realidad próxima, un incremento personas mayores de 60 años en la ciudad, así como una reducción progresiva del bono demográfico, fenómeno “durante el

cual se presentan condiciones excepcionalmente favorables para el aumento del ahorro y la inversión y, por lo tanto, para el crecimiento de la economía y la reducción de la pobreza”. Esto supone un gran reto para la administración distrital, la cual debe buscar el fortalecimiento de los servicios sociales dirigidos a personas mayores, garantizando de esta manera la atención integral y digna en el marco del enfoque diferencial y transversalizar el concepto de envejecimiento a todos los sectores, favoreciendo la preparación de su proceso de envejecimiento y por ende el aprovechamiento del bono demográfico (SDIS, 2017).

La PPSEV retoma de la Constitución Política de Colombia de 1991, el valor fundado de la dignidad humana, y como principios la Igualdad, la diversidad y la equidad. Así mismo, tiene definida 4 dimensiones, las 3 primeras se relacionan con el momento del ciclo vital de la vejez y la cuarta está relacionada con el envejecimiento, con cada dimensión se establecieron unos ejes que reúnen unas líneas o derechos a garantizar. Todo ello dentro de un marco conceptual, en el que se proporcionan las definiciones y conceptos utilizados, un marco analítico en el que se define el contexto mundial, nacional y distrital de la población (SDIS, 2017).

Un marco ético político; en el que se retoma el enfoque de Derechos Humanos, la perspectiva diferencial con las diversidades históricamente discriminadas (expresiones e identidades de género, orientaciones sexuales, diversidad funcional, etnias y ruralidad), y problemáticas específicas (desplazamiento forzado, prostitución y habitabilidad en calle) y por último un marco normativo.

Un marco ético político; en el que se retoma el enfoque de Derechos Humanos, la perspectiva diferencial con las diversidades históricamente discriminadas (expresiones e identidades de género, orientaciones sexuales, diversidad funcional, etnias y ruralidad), y problemáticas específicas (desplazamiento forzado, prostitución y habitabilidad en calle) y por último un marco normativo.

El proyecto 1099 tiene 4 servicios sociales a través de los cuales se brinda atención integral a las personas mayores del distrito capital, conforme a lo establecido en la ley 1276 de 2009:

1. *Centros Noche*: es un servicio transitorio, de atención integral que busca garantizar un alojamiento seguro para personas mayores de 60 años que no cuentan con un domicilio permanente para pasar la noche, con el fin de garantizar la restitución de sus derechos a través de la satisfacción de necesidades básicas como son: dormitorio, alimentación y actividades de desarrollo humano que promuevan un envejecimiento activo. Este servicio se prestará durante 12 horas, de domingo a domingo. (SDIS, 2017)
2. *Apoyos para la seguridad económica*: Tipos de Apoyos Económicos Tipo A, B, B Desplazados y C. El servicio social está dirigido a personas mayores de nacionalidad colombiana residentes en Bogotá, que se encuentran en situación de discriminación y segregación socioeconómica y que no cuentan con pensión o carecen de ingresos o rentas suficientes para subsistir o satisfacer sus necesidades básicas. (Secretaría Distrital de Integración Social, 2017)
3. *Centros de Protección Social*: Es un servicio social dirigido a las personas mayores de 60 años, que presentan dependencia moderada o severa, sin redes familiares o sociales de apoyo, en situación de fragilidad y vulnerabilidad social, en donde se realizan acciones integrales interdisciplinarias, en el marco de los enfoques de derecho y desarrollo humano, prestándose de manera continua las 24 horas de domingo a domingo. (Secretaría Distrital de Integración Social, 2017)
4. *Centros Día*. Es un servicio social de atención integral durante el día, diseñado para personas mayores en quienes se identifique vulneración en su integridad y requieran

acompañamiento social para estimular procesos de autonomía. Este servicio promueve el ejercicio de los derechos en el marco de la seguridad humana, favoreciendo el envejecimiento activo, trabajando la responsabilidad intergeneracional involucrando a las familias y a la comunidad; contribuyendo así a disminuir la segregación social por edadismo. (Secretaría Distrital de Integración Social, 2017)

### ***1.3.3 Envejecimiento Activo y Feliz en Centro Día***

Este Modelo de Atención para el Servicio Social Desarrollo de Capacidades y Oportunidades en Centros Día, se consolida como un documento que, a través de las orientaciones brindadas por la Ley 1276 de 2009, en la cual se consolidan los conceptos, lineamientos, procedimientos, protocolos e infraestructura física, técnica y administrativa orientada a brindar una atención integral a las personas mayores durante el día e invita a las entidades territoriales a fomentar acciones que garanticen los derechos de las personas mayores y respondan a las funciones de los Centro Día sobre el bienestar integral y asistencia a las personas mayores, según la ley 1315 de 2009. A partir del año 2005, se implementa en el Distrito Capital el Acuerdo 188 de 2005, que autoriza la emisión de la Estampilla Pro-dotación, funcionamiento y desarrollo de programas de prevención y promoción de los centros de bienestar, instituciones y centros de vida para las personas mayores. (SDIS, 2015).

El Servicio Social Centro Día tiene como objetivo “Apoyar la construcción de procesos de autonomía en las personas mayores que les permita afrontar situaciones que vulneren su integridad para el ejercicio pleno de sus derechos, promoviendo el disfrute de un envejecimiento activo mediante un acompañamiento social y el fortalecimiento de redes” a través del fortalecimiento de la capacidad de autoafirmación de las personas mayores para que identifiquen y generen estrategias para afrontar situaciones que le impidan el ejercicio pleno y exigibilidad de

sus derechos, el reconocimiento y promoción de cualidades, destrezas y capacidades en las personas mayores que posibiliten fortalecer su autonomía y afrontar situaciones adversas y por supuesto, la transformación de prácticas, imaginarios y representaciones que dignifiquen la vejez en el proceso de desarrollo humano de las personas mayores. (SDIS, 2015).

Atendiendo a la Resolución 0764 de 2013, el Servicio Social Centro Día tiene los siguientes criterios de ingreso:

1. Persona mayor de 60 años o más que habite en Bogotá Distrito Capital.
2. Persona mayor que se encuentre en vulneración de una o más de las dimensiones de su integridad personal a saber: Integridad física, Integridad Psicológica, Integridad Moral e Integridad Económica.
3. Cumplir con la realización de sus Actividades de la Vida Diaria (AVD) de manera autónoma e independiente.
4. Persona mayor que no presente patologías Psiquiátricas asociadas.

Sin embargo, teniendo en cuenta las particularidades de cada territorio y la multiplicidad de problemáticas asociadas que pueden incidir en el proceso de envejecimiento de las personas mayores del distrito capital, existen también los criterios de priorización:

1. Persona mayor que vive sola o solo.
2. Casos remitidos por entidades externas o referenciados desde proyectos de la SDIS.
3. Persona mayor con mayor edad entre las demás personas mayores solicitantes.
4. Tener el menor puntaje de SISBEN entre las personas mayores solicitantes del servicio.
5. Persona mayor lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual.

#### ***1.3.4. Perfil de la Organización: Centro Día El Bosque***

El Centro Día El Bosque se encuentra ubicado en la localidad de Engativá, en el barrio Normandía, UPZ 31 Santa Cecilia, al Sur Oriente de la localidad. Atiende actualmente a 314 personas mayores provenientes de los 121 barrios de 9 Unidades de Planeación Zonal (UPZ) de la localidad, a través de actividades de Desarrollo de Capacidades y fortalecimiento a la participación, ejercicios que enriquecen la participación de las personas mayores y favorecen el fortalecimiento de redes de apoyo. Desde su inicio en el año 2012, el Centro Día El Bosque ha atendido en total a 2058 personas mayores de la localidad de Engativá (Fuente de la Información: FUID Centro Día El Bosque Corte Abril de 2017), en actividades que pretenden la promoción del envejecimiento activo. Cuenta con un equipo interdisciplinario de 8 profesionales con los siguientes perfiles: dos psicólogos, un artista escénico, un artista plástico, un educador físico, un auxiliar de enfermería, un auxiliar administrativo y un coordinador o responsable del servicio social.

#### ***Ubicación Geográfica:***

El Centro Día El Bosque está ubicado en la Localidad 10 Engativá al Centro Occidente del Distrito Capital (Comprende los Siguietes límites: Norte: Avenida Calle 90, Sur: Avenida El Dorado; Occidente: Río Bogotá; Oriente: Carrera 68), tiene una extensión total de 3.556 m<sup>2</sup>, de los cuales un 10% corresponde a áreas protegidas (Humedales, Canales y Ríos). La localidad de Engativá cuenta con 123 barrios organizados en 9 UPZ: 26 Las Ferias, 29 Minuto de Dios, 30 Boyacá Real, 31 Santa Cecilia, 72 Bolivia, 73 Garcés Navas, 74 Engativá, 105 jardín Botánico y 116 Álamos. En ésta localidad se desarrollan diferentes usos del suelo, entre los cuales, el más común es el Residencial y Comercial.

### *Descripción Demográfica de la Localidad de Engativá:*

Según los datos obtenidos de la línea base de la Política Pública Social de Envejecimiento y Vejez elaborada en el año 2014 y publicada en 2015, la población mayor de 60 años de la localidad de Engativá es de 114.391, frente a un total de 874.755 habitantes, con un porcentaje de 13.08%, lo cual la ubica como una localidad de envejecimiento medio.

Actualmente el proyecto 1099 de la Localidad de Engativá, con base en la información de los servicios Apoyos para la Seguridad Económica (A, B, B Desplazados, C y Co-financiado D) y tiene identificados 8093 personas mayores en estado EN ATENCIÓN (Fuente de Información: SIRBE corte 29/04/2017) de las cuales tan sólo 314 se encuentran vinculadas actualmente en el Servicio Social Centro Día El Bosque, lo cual representa un 3.15% del total de personas mayores atendidas del total de personas mayores identificadas por el proyecto 1099 a corte Abril de 2017.

#### **1.4 Transversalización del Enfoque de Equidad de Género en el Servicio Social Centro Día El Bosque**

El enfoque de Equidad de Género se implementa en el servicio social Centro Día, como un mecanismo teórico y político para el análisis e intervención de la desigualdad de oportunidades, las diferentes formas de interrelación y de los papeles socialmente asignados a los hombres y a las mujeres. Éste, pretende poner en evidencia las injusticias e inequidades que se derivan de patrones sociales y culturales, atendiendo con particular énfasis a las limitaciones de las mujeres frente al ejercicio de su autonomía por ser ellas sobre quienes reposan dichas condiciones de inequidad. Se presenta como un factor de centralidad e integralidad de los

derechos humanos de las mujeres, teniendo en cuenta que éstos son indivisibles, universales e interdependientes y que su titularidad recae sobre las mujeres como personas y ciudadanas.

Toma como base los planteamientos de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, la cual es transversal a los servicios sociales del Distrito Capital y de obligatorio cumplimiento. (SDIS, 2015)

También se configura como elemento orientador, desde el cual se visibilizan e intervienen las diferentes formas de desigualdad que enfrentan las mujeres –que parten de diferencias biológicas o sexuales- y que se constituyen en construcciones sociales, alrededor de las cuales se han estructurado relaciones de poder de subordinación y subvaloración. (CIPDC, 2013)

Por lo tanto, el enfoque de equidad de género, en un ejercicio de transversalización del a Política Pública de Mujer y Equidad de Género se presenta en el servicio como la principal herramienta para la interpretación y análisis de las diferencias a partir de la forma como hombre y mujer son definidos en la sociedad y la forma cómo interactúan, en el marco de la sociedad en un momento determinado; este enfoque permite:

1. Cuestionar el supuesto carácter natural y complementario de los roles y las relaciones entre hombres y mujeres, desvirtuando el determinismo biológico desde el cual se ha intentado como argumentar dicho carácter.
2. Visualizar la discriminación y desigualdad en razón del sexo/género
3. • Revisar los significados de feminidad y masculinidad a partir de la inequidad en las relaciones y el acceso a recursos y oportunidades.
4. Explicar la construcción de la identidad sexual a partir de la comprensión del proceso de socialización.

5. Entender la familia como institución social en la cual se produce y reproduce el género y los roles de género.
6. Explica el proceso a través del cual la sociedad construye las representaciones de lo masculino y lo femenino, la valoración que les atribuye y las normas que regulan su comportamiento diferenciado.

## **1.5 Instrumentos de la Gerencia Social**

### ***1.5.1 El Proceso de Transversalización y el Enfoque Praxeológico***

El estudio documental sobre los procesos de transversalización de las acciones de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Servicio Social Centro Día El Bosque del proyecto de inversión 1099 “Envejecimiento Digno Activo y Feliz” de la Secretaría Distrital de Integración Social, localidad de Engativá, se apoyara desde la mirada praxeológica; está, según Ortiz (2013), implica la capacidad de partir de las realidades concretas, analizar y volver a la práctica con respecto a los discursos y los programas, de una manera sistemática, con una metodología de continua reflexión crítica sobre los resultados de la acción.

Por otro lado, también se resalta que la praxeología implica una práctica reflexiva que un determinado agente de acción realiza sobre su propia práctica o sobre su propia acción, con el fin de transformarla, mejorarla, potencializarla o simplemente hacerse consciente de ella o comprenderla de mejor manera; en términos metodológicos este procedimiento praxeológico se concreta en cuatro momentos: observación (ver), interpretación (juzgar), intervención (actuar) y prospectiva (devolución creativa). Así la praxeología se convierte en una estrategia dinámica que favorece la reflexión sobre el quehacer cotidiano e invita a ser propositivos, innovadores y sensibles en temas sociales.

Al respecto, Castañeda en la publicación “*La Praxeología un enfoque de pensamiento sobre lo humano y lo social*” menciona: “Desde las prácticas en responsabilidad social y las profesionales, como estrategias específicas, los estudiantes tienen la posibilidad de un aprendizaje experiencial para comprender la realidad en la que están inmersos, sus causas, implicaciones y su relación local-global. Esto los conduce necesariamente a generar procesos de transformación social, no solo desde su saber profesional, sino sobre todo desde su potencialidad humana.” (UNIMINUTO, 2014)

Para dar cumplimiento al objetivo del proyecto integrador, se tomaron como herramientas fundamentales de análisis tres instrumentos que permitan medir los ejercicios de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el servicio social Centro día el Bosque. A continuación, se realiza una breve descripción de la temática.

### ***1.5.2 Planeación Estratégica***

La Planeación Estratégica es considerada como una importante herramienta de gestión que, tiene por objeto apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno a su quehacer y a la visión a futuro, tomando en cuenta los posibles cambios y transformaciones que el entorno pueda sufrir a lo largo del tiempo, aportando a estos procesos un componente de eficiencia, eficacia y calidad en los servicios que se prestan (Arquijo, 2009).

La Planeación Estratégica en el contexto de la administración y gerencia pública, se constituye como un instrumento imprescindible para delimitar las prioridades y asignar de manera eficiente los recursos, atendiendo a las prioridades y exigencias, todo ello enfocado hacia la consecución de los objetivos planteados. (Arquijo, 2009).

### *1.5.3 Negociación y Manejo de Conflictos*

Los conflictos son inherentes al ser humano, es decir desde que existan diferentes personas, con puntos de vista particulares y construcciones emocionales propias, se pueden dar diferencias y allí se puede configurar un conflicto, al respecto Moncada y Gómez. (2016) afirman que es importante la formación de competencias socioemocionales para la negociación y manejo de conflictos, estas competencias implican aspectos cognitivos, que se relacionan con pensamientos, todo pensamiento tiene un objetivo: lograr un propósito de manera consciente o inconsciente. También, el pensamiento refiere un punto de vista propio, o enriquecido con la visión de los otros.

De igual manera las emociones juegan un papel clave en el momento de manejar una situación de conflicto, al respecto Moncada y Gómez. (2016) mencionan que toda emoción parece que puede manifestarse a tres niveles diferentes: fisiológico, conductual y cognitivo. El conocimiento de estos tres niveles de reacción nos ayuda a identificar y a describir mejor los fenómenos emocionales.

Entendiendo que los seres humanos somos una triada articulada entre pensamiento, emoción y conducta y las situaciones son interpretadas, sentidas y enfrentadas desde la cosmovisión individual del mundo, es importante evaluar y replantear el nivel cognitivo en donde se configuran las interpretaciones que a su vez están relacionadas con la emocionalidad y la vivencia de cada situación particular, en ese sentido Moncada y Gómez retoman a Bisquerra (2003), quien afirma que la competencia emocional es “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales”.

La competencia emocional implica entonces procesos de autorreflexión (inteligencia intrapersonal), de identificar y regular las emociones, así como reconocer los sentimientos y pensamientos de otros (inteligencia interpersonal). Moncada y Gómez. (2016) Es posible resumir que el desempeño de competencias socioemocionales tiene un impacto crucial en la vida personal y profesional de los sujetos, quienes, a través de su ejercicio pueden tener satisfacción existencial, salud mental, desarrollo de la carrera, un alto rendimiento laboral, liderazgo efectivo, manejo sano del estrés y disminución del nivel de agresividad.

La negociación y manejo de conflictos es una herramienta crucial para dar trámite a situaciones que enfrentan los seres humanos en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana, para efectos de proyecto de investigación se analizara desde una matriz de reconocimiento de conflictos, las situaciones, dificultades o resistencias que se presentan en la transversalización de la Política Publica de Mujer y Equidad de Género en el servicio social Centro día el Bosque.

#### ***1.5.4 Redes y Alianzas***

Las alianzas son posibles en la medida que diferentes sectores conjuguen los siguientes elementos: relaciones abiertas, socios activos, complementariedad en los aportes y por supuesto, un propósito común. Las alianzas estratégicas buscan aumentar la productividad de los recursos disponibles, tienen un alto potencial para unir las fortalezas de los sectores, privado, público y sociedad civil, dentro de las alianzas se busca mantener la autonomía en los asuntos propios de la organización, estableciendo relaciones horizontales de trabajo para alcanzar objetivos comunes (Fundación Corona, 2002).

Las alianzas no se configuran como un fin en sí mismas, sino como una estrategia de trabajo que propenden por el fortalecimiento del tejido social a través de la construcción de relaciones sólidas entre actores, aumentan la cantidad de recursos disponibles y por ende mejoran

la capacidad de respuesta gracias a la combinación de esfuerzos y a la eficacia con que se ejecutan dichos recursos. A demás de contribuir de manera significativa al aprendizaje social, las alianzas permiten dar valor a la diversidad, a través del entendimiento de las lógicas y puntos de vista de los otros actores, dando como resultado intervenciones más integrales y pertinentes al contexto en que se desarrollan (Fundación Corona, 2002).

La constitución de alianzas aporta de manera significativa en la gestión efectiva de soluciones a problemas sociales y si se establecen reglas de juego claras, contribuyen a la sostenibilidad de las iniciativas, ya que generan relaciones más sólidas y sostenibles que le apuntan al incremento del capital social (Fundación Corona, 2002).

Para efectos del estudio, contempló como necesidad imperativa, generar una alianza estratégica entre el Centro Día El Bosque y Casa de Igualdad de Oportunidades de Engativá, a fin de fortalecer las acciones de transversalización que son necesarias y pertinentes en el Servicio Social a fin de empoderar a las mujeres mayores participantes en el ejercicio pleno de sus derechos, partiendo del reconocimiento de esta institución como la rectora en política pública de Mujer y Equidad de Género en el distrito capital y tomando en cuenta su experiencia en el medio, en cuanto a ejercicios de territorialización de la misma. De igual manera, se pretende la consolidación de una extensa red de socios de los diferentes sectores (Sector Público, Sector Privado y Sociedad Civil), a través de la cual se contribuya a la garantía de derechos de las mujeres y se mejore de manera significativa la capacidad de atención integral en el Centro Día El Bosque, como una estrategia innovadora y efectiva de gerencia social, optimizando los recursos y los esfuerzos en torno a un objetivo común.

## Capítulo 2

### 2 Marco Metodológico

#### 2.5 Objetivo General:

Realizar un estudio documental sobre los procesos de transversalización de las acciones de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Servicio Social Centro Día El Bosque del proyecto de inversión 1099 “Envejecimiento Digno Activo y Feliz” de la Secretaría Distrital de Integración Social, localidad de Engativá, a fin de generar un soporte conceptual que permita la construcción de un instrumento que mida el impacto de dichas acciones términos de garantía de los derechos de las mujeres.

#### 2.6 Objetivos Específicos:

- Realizar la revisión documental que permita comprender de manera integral los lineamientos de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.
- Realizar la revisión documental de la PPSEV, el MAIPM y el Modelo de atención del Servicio Social Centro Día, así como de las estrategias de transversalización de la PPMEG y del enfoque de equidad de género, delimitando de manera pertinente el marco de acción del ejercicio investigativo.
- Generar un documento, a partir de los resultados arrojados por la aplicación de los instrumentos; planeación estratégica, resolución de conflictos y redes y alianzas, en el que se consoliden las recomendaciones desde el marco de la gerencia social y que permitan el mejoramiento de las estrategias de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en los servicios sociales Centro Día.

## **2.7 Implementación de los Instrumentos de la Gerencia Social**

### ***2.3.1 Planeación Estratégica:***

La planeación estratégica en los servicios sociales de la Secretaría Distrital de Integración social supone un ejercicio constante de diálogo y construcción colectiva en torno a la identificación de los retos que afronta la entidad en el marco de la garantía de derechos de la ciudadanía y las rutas futuras de la entidad, todo ello armonizado respecto a los objetivos propios del Plan distrital de desarrollo, todo ello sin perder de vista la naturaleza institucional y su rol principal como líder en la creación e implementación de Políticas Públicas sociales.

El Plan Estratégico de la Secretaría Distrital de Integración Social se consolida entonces como una valiosa herramienta que permite a los colaboradores alinearse y aportar a la construcción de la realidad institucional y a la identificación de un escenario de proyección social todo ello enfocado hacia el cumplimiento de sus objetivos. el Plan estratégico de la SDIS plantea la alineación de acciones, esfuerzos y recursos institucionales para el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo, conforme al cumplimiento de metas para el presente cuatrenio, pero además, supone la proyección de políticas públicas sociales que permitan la mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos, el aumento en el cumplimiento efectivo de los derechos, la proyección institucional y del talento humano. (SDIS, 2015).

Para efectos del trabajo investigativo, se aplicó la siguiente matriz de Planeación Estratégica, en la cual se encuentran consolidados todos los referentes y las orientaciones sobre los que el Servicio Social Centro Día El Bosque desarrolla todas sus acciones:

Tabla 2. *Planeación Estratégica, Descripción de la Organización*

<b>Descripción de la Organización</b>	
<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>SERVICIO SOCIAL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y FELIZ EN MODALIDAD CENTRO DIA - CENTRO DÍA EL BOSQUE</b>
<b>¿Cuál es la actividad principal de la organización?</b>	
<p>Servicio Social de la Secretaría Distrital de Integración social que se encarga de la atención durante el día de 250 personas mayores de 60 años en situación de vulnerabilidad social o económica de la localidad de Engativá, atendiendo a los lineamientos de la ley 1276 de 2009 y 1315 de 2009.</p>	
<b>Describa: tamaño, lugar donde desarrolla sus actividades, tiempo que lleva operando en Colombia, usuarios que atiende, representatividad de la organización en el sector y principales hitos (hechos históricos relevantes)</b>	
<p>Ubicado en la Localidad 10 Engativá al Centro Occidente del Distrito Capital (Comprende los siguientes límites: Norte: Avenida Calle 90, Sur: Avenida El Dorado; Occidente: Río Bogotá; Oriente: Carrera 68), tiene una extensión total de 3.556 m<sup>2</sup>, de los cuales un 10% corresponde a áreas protegidas (Humedales, Canales y Ríos). La localidad de Engativá cuenta con 123 barrios organizados en 9 UPZ: 26 Las Ferias, 29 Minuto de Dios, 30 Boyacá Real, 31 Santa Cecilia, 72 Bolivia, 73 Garcés Navas, 74 Engativá, 105 jardín Botánico y 116 Álamos. En ésta localidad se desarrollan diferentes usos del suelo, entre los cuales, el más común es el Residencial y Comercial. El Centro Día El Bosque se ubica en el barrio Normandía, UPZ 31 Santa Cecilia, al</p>	

---

Sur Oriente de la localidad. Atiende actualmente a 314 personas mayores provenientes de las 9 UPZ de la localidad a través de actividades de Desarrollo de Capacidades y fortalecimiento a la participación, ejercicios que enriquecen la participación de las personas mayores y favorecen el fortalecimiento de redes de apoyo. Desde su inicio en el año 2012, el Centro Día El Bosque ha atendido en total a 2158 personas mayores de la localidad de Engativá (Fuente de la Información: FUID Centro Día El Bosque Corte Abril de 2017), quienes han visto transformados sus procesos de envejecimiento a partir de las diferentes experiencias y vivencias en el centro día. En el año 2014 el Centro Día El Bosque fué trasladado de su sede inicial (Centro de Protección Social Bosque Popular) hacia la sede actual, acogiendo semanalmente a 250 personas mayores en modalidad de atención Día.

---

### **¿Quiénes son los benefactores? (quiénes nos proveen, de quiénes dependemos)**

---

El presupuesto con el que opera el Centro Día proviene de la estampilla pro Adulto Mayor la cual deriva de la Ley 687 de 2001 que autoriza la emisión de una estampilla pro-dotación y funcionamiento de los Centros de Bienestar del Anciano, instituciones y centros de vida para la tercera edad. Con la expedición del Acuerdo 188 de 2005, la ciudad de Bogotá D.C. le dio alcance a la implementación de la Ley 687 de 2001, en la que se autorizó a las Asambleas Departamentales, Concejos Distritales y Municipales emitir una estampilla como recurso para contribuir a la dotación, funcionamiento y desarrollo de programas de prevención y promoción de los centros de bienestar del anciano y centros de vida para la tercera edad. Para el año 2009, cuatro años después de aprobada la emisión de la Estampilla en Bogotá D.C., el Congreso de la República aprobó la Ley 1276 de 2009 que modificó la Ley 687 de 2001. En el marco de esta Ley, la Estampilla se concibió como un recurso de obligatorio recaudo para contribuir a la

---

---

construcción, instalación, adecuación, dotación, funcionamiento y desarrollo de programas de prevención y promoción de los centros de bienestar del anciano y centros de vida para la tercera edad. La Secretaría Distrital de Integración Social a través de la Subdirección para la Vejez, se encarga de la distribución y ejecución de los recursos a fin de dar cumplimiento a la normatividad.

---

### **¿Qué nos ofrecen y qué buscamos de ellos?**

---

Los encuentros sociales del Servicio Centro Día El Bosque suponen el desarrollo de ejercicios de construcción colectiva, en los que los diferentes actores (Profesionales y Participantes) comparten saberes y aprendizajes a través de las estrategias implementadas. Por tanto, el Centro Día espera y busca por parte de sus adoptantes, una participación activa y un constante compartir de experiencias y saberes.

---

### **¿Quiénes son los beneficiarios o usuarios? (A quienes nos dirigimos, quienes dependen de nosotros)**

---

Atendiendo a los lineamientos de la ley 1276 de 2009, "Serán beneficiarios de los Centros Vida, los adultos mayores de 60 años de edad provenientes de los niveles I y II de SISBEN o quienes según evaluación socioeconómica, realizada por el profesional experto, requieran de este servicio para mitigar condiciones de vulnerabilidad, aislamiento o carencia de soporte social".

---

### **¿Qué buscan de nosotros?**

---

Los usuarios del centro día El Bosque buscan un espacio en el que sean reconocidos como ciudadanos y puedan hacer un ejercicio pleno de sus derechos, buscan un lugar en el que puedan reconstruir el sentido mismo de su proceso de envejecimiento y transformen imaginarios

---

---

adversos a la vejez, ejerciendo una vejez digna, activa y feliz.

---

### **¿Cuál es nuestra oferta de valor?**

---

1) Alimentación que asegure la ingesta necesaria, a nivel proteicocalórico y de micro-nutrientes que garanticen buenas condiciones de salud para el adulto mayor, de acuerdo con los menús que de manera especial para los requerimientos de esta población, elaboren los profesionales de la nutrición.

2) Orientación Psicosocial. Prestada de manera preventiva a toda la población objetivo, la cual persigue mitigar el efecto de las patologías de comportamiento que surgen en la tercera edad y los efectos a las que ellas conducen. Estará a cargo de profesionales en psicología y trabajo social. Cuando sea necesario, los adultos mayores serán remitidos a las entidades de la seguridad social para una atención más específica.

3) Atención Primaria en Salud. La cual abarcará la promoción de estilos de vida saludable, de acuerdo con las características de los adultos mayores, prevención de enfermedades, detección oportuna de patologías y remisión a los servicios de salud cuando ello se requiera. Se incluye la atención primaria, entre otras, de patologías relacionadas con la malnutrición, medicina general, geriatría y odontología, apoyados en los recursos y actores de la Seguridad Social en Salud vigente en Colombia, en los términos que establecen las normas correspondientes.

4) Aseguramiento en Salud. Será universal en todos los niveles de complejidad, incluyendo a los adultos mayores dentro de los grupos prioritarios que define la seguridad social en salud, como beneficiarios del régimen subsidiado.

5) Capacitación en actividades productivas de acuerdo con los talentos, gustos y preferencias de la población beneficiaria.

---

- 
- 6) Deporte, cultura y recreación, suministrado por personas capacitadas.
  - 7) Encuentros intergeneracionales, en convenio con las instituciones educativas oficiales.
  - 8) Promoción del trabajo asociativo de los adultos mayores para la consecución de ingresos, cuando ello sea posible.
  - 9) Promoción de la constitución de redes para el apoyo permanente de los Adultos Mayores.
  - 10) Uso de Internet, con el apoyo de los servicios que ofrece Compartel, como organismo de la conectividad nacional.
  - 11) Auxilio Exequial mínimo de 1 salario mínimo mensual vigente, de acuerdo con las posibilidades económicas del ente territorial.

---

**¿Quiénes son nuestros colaboradores, ejecutores del proyecto? (Quiénes apoyan el desarrollo del proyecto)**

---

La dirección técnica de estos establecimientos estará a cargo de personal de salud y/o área de ciencias sociales (nivel tecnológico o profesional), de preferencia con capacitación en gerontología, psicología, trabajo social, fisioterapia, fonoaudiología; quien desarrollará las funciones definidas en el reglamento interno del establecimiento y según la normatividad técnica que para el efecto determine el Ministerio de la Protección Social. El establecimiento deberá contar con personal idóneo, en cantidad suficiente para satisfacer en forma permanente y adecuada la atención integral de los residentes, de acuerdo con el número y condiciones físicas y psíquicas. El personal auxiliar de enfermería y los cuidadores, desarrollan las funciones asignadas por el director técnico y además de las que determine el Ministerio de la Protección Social de conformidad con las patologías y condiciones de los residentes. Los centros día, así como las instituciones de atención además de los funcionarios anteriormente enunciados,

---

---

deberán contar con el siguiente personal: a) Manipuladores de alimentos capacitados, en número adecuado para preparar el alimento de los residentes; b) Auxiliares de servicio, encargados de aseo, lavandería y ropería en número adecuado de acuerdo con el número y condición de los residentes; c) Personal encargado de la nutrición, terapeuta ocupacional o profesor de educación física, para el mantenimiento de las funciones biopsicosociales mediante acompañamiento psicológico y todo personal que pueda brindar talleres de artes manuales e intelectuales (club) que permitan mantener la productividad tanto física como mental de los residentes (Psicólogos, Gerontólogos, Trabajadores Sociales, Terapeutas Ocupacionales, Sociólogos, y áreas afines con las ciencias sociales).

---

### **¿Que buscamos de ellos?**

---

Que los usuarios reciban una atención diferencial que les permita el ejercicio pleno de sus derechos. Los colaboradores o profesionales están convocados a ofrecer un trato digno a las personas mayores y a partir de sus acciones puedan ver transformados aquellos imaginarios adversos que les impiden tener un proceso de envejecimiento activo y digno. Los profesionales deben garantizar que las personas mayores que hacen parte del Servicio Social ejerzan de manera plena sus derechos, de manera que también se constituyen como actores activos frente a la protección de sus derechos.

---

### **¿Cómo deben ser? (cualidades personales y profesionales)**

---

Profesionales con conocimientos en la atención a personas mayores, con conocimientos en desarrollo y gestión social. Deben ser personas solidarias, con habilidades de liderazgo, responsables, sensibilizados con el tema de envejecimiento y vejez, promotores de buenos

---

---

hábitos de salud y actividad física. Profesionales activos, propositivos, creativos e innovadores que a través del arte transformen los imaginarios de las personas mayores y de ellos mismos.

---

### **¿Cuáles son los objetivos globales de la Organización en los próximos años?**

---

Para el cuatrenio, según la ficha EBI Versión 5, se pretende la atención de 38,000 personas mayores en los Centros Día del distrito Capital. Para el año 2017 la meta de atención para el Centro Día El Bosque es de 572 personas mayores atendidas, contribuyendo a la meta del cuatrenio. Estas metas anuales dependen de la asignación de cupos efectivos para el año.

---

### **¿Cuál es la estructura organizacional de la Organización?**

---

La estructura de la organización es horizontal; cuenta con la siguiente estructura:

Coordinación (SIG) y Área de apoyo administrativo y gestión documental

Profesionales de Acompañamiento Social

Profesionales de Acompañamiento Artístico

Área de Salud

Área de promoción de Actividad Física

---

### **Describe la cultura de la organización**

---

La cultura organizacional está basada en el marco de los valores y principios consagrados en el plan de direccionamiento estratégico de la entidad.

---

---

**Describa los factores clave de éxito de este tipo de Organizaciones**

---

Atención efectiva y oportuna a las personas mayores que solicitan el servicio social; referenciación de los casos a las diferentes instancias e instituciones que puedan aportar en la garantía de los derechos de las personas mayores; Transformación de imaginarios y desarrollo de capacidades y potencialidades a partir de los encuentros, y observados a través de los procesos propios de las personas mayores los cuales se consolidan en los formatos de PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL INDIVIDUAL.

---

Posterior a la descripción de la organización, se realizó la aproximación a la Planeación Estratégica Institucional:

Tabla 3. *Planeación Estratégica Institucional*

---

**Misión:** La misión de la SDIS contempla la definición de los siguientes elementos: ¿Qué representa institucionalmente la Secretaría Distrital de Integración Social?, ¿Cuáles son sus responsabilidades?, ¿En qué fundamenta su acción para cumplir con su naturaleza institucional? y ¿Quiénes son los beneficiarios las actividades de la entidad?.

“La Secretaría Distrital de Integración social, es una entidad pública del nivel central de la ciudad de Bogotá, líder del sector social, responsable de la formulación e implementación de políticas públicas poblacionales orientadas al ejercicio de derechos. Ofrece servicios sociales y promueve de forma articulada, la inclusión social, el desarrollo de capacidades y la mejora en la calidad de vida de la población en mayor condición de vulnerabilidad, con un enfoque

---

---

territorial”.

---

**Visión:** La visión de la entidad parte de la condición de lograr el cumplimiento de su institucional es decir de la misión. De tal forma que se apoya en los siguientes interrogantes: ¿En el futuro qué representará la Secretaría Distrital de Integración Social?, ¿Qué atributos y logros le permitirán alcanzar esta proyección institucional?, ¿Qué recursos serán fundamentales para el logro del futuro deseado? y ¿En el futuro, qué sociedad contribuirá a construir la Secretaría Distrital de Integración Social?

“La Secretaría Distrital de Integración Social, será en el 2030 una entidad líder y un referente en política poblacional y en la promoción de derechos, a nivel nacional, por contribuir a la inclusión social, al desarrollo de capacidades y a la innovación en la prestación de servicios de alta calidad, a través de un talento humano calificado, cercano a la ciudadanía y con un modelo de gestión flexible a las dinámicas del territorio, Lo anterior para alcanzar una Bogotá equitativa, con oportunidades y mejor para todos”

---

### **Principios Institucionales**

*Solidaridad:* Consiste en promover el sentido de las otras y de los otros. Se manifiesta en el compromiso del Estado y de la sociedad para superar la adversidad, privilegiando a las personas que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad.

*Autonomía:* Reconoce la dignidad de la condición humana para favorecer el ejercicio de la libertad y promueve la autodeterminación individual y colectiva.

*Reconocimiento de la diversidad:* Reasigna valor a las diferencias étnicas, de género, generacionales y culturales y busca su reconocimiento.

*Participación:* Involucra a los ciudadanos y ciudadanas en la toma de decisiones públicas y promueve el fortalecimiento de las organizaciones sociales y la construcción de capital social.

---

---

*Universalidad:* Propende por la realización de los derechos humanos consagrados en los tratados y acuerdos internacionales suscritos por Colombia, en la Constitución y las leyes nacionales, de todas las personas sin ningún tipo de distinción.

*Probidad:* Se fundamenta en actuar con rectitud en el ejercicio de lo público, fortaleciendo los mecanismos de rendición de cuentas, veeduría y control ciudadano para garantizar mayor cercanía de las y los ciudadanos a las acciones y resultados de la gestión del Estado.

*Equidad:* Promueve la igualdad de oportunidades mediante políticas progresivas de redistribución, especialmente en las poblaciones en condiciones de pobreza y alta vulnerabilidad.

*Corresponsabilidad:* Promueve el reconocimiento del compromiso y la responsabilidad que todas y todos tenemos frente a la construcción de una ciudad moderna y humana: individuo, familia, sociedad y Estado.

*Efectividad:* Busca la eficacia y eficiencia en el ejercicio cotidiano de la labor institucional, en concordancia con los principios de economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, definidos para la función administrativa en la Constitución Política de Colombia.

---

Teniendo como base los referentes del Plan Estratégico, se desarrolló un diagnóstico estratégico a partir de una matriz DOFA en la cual se identificaron debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas en el desarrollo del modelo de atención del Servicio Social Centro Día y puntualmente en las estrategias de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género implementadas. Se tuvieron en cuenta 4 perspectivas de análisis: Perspectiva de beneficiarios, Perspectiva de financiación, Perspectiva de los procesos internos y Perspectiva de aprendizaje y crecimiento. Se obtuvieron los siguientes datos:

Tabla 4. *Diagnóstico Estratégico DOFA*

---

## **Perspectiva de Beneficiarios**

---

### **Diagnóstico Interno**

*Fortalezas:* Compromiso y puntualidad en la asistencia a las actividades promovidas por el Centro Día El Bosque, interés de los usuarios del centro día por las actividades propias del Centro Día en cuanto al empoderamiento en derechos y ejercicio pleno de su ciudadanía y aportes significativos por parte de las personas participantes respecto a los gustos y saberes, que permiten fortalecer las actividades formuladas desde el modelo de atención.

*Debilidades:* Deserción del proceso formativo (en un mayor porcentaje por parte de las mujeres) asociada a ejercicios de cuidado de familiares, no tienen claridad frente a las rutas de atención a violencias, por tanto no se visibilizan las mismas ni se atienden oportunamente, baja incidencia de las mujeres en ejercicios de participación ciudadana y toma de decisiones.

### **Diagnóstico Externo**

*Oportunidades:* Aumento de la concentración de población mayor en la localidad de Engativá y Interés de la población mayor de la localidad por participar en ejercicios de promoción del envejecimiento digno y activo.

*Amenazas:* Baja cobertura en los servicios de salud y pocas oportunidades de aseguramiento efectivo a los mismos; alta incidencia de situaciones de Violencia basadas en género, especialmente relacionadas con violencia intrafamiliar hacia las mujeres; Barreras de acceso para las mujeres mayores para acceder a procesos de educación formal que incidan en su calidad de vida y autoestima; Predisposición por parte de los participantes para trabajar temas relacionados con derechos sexuales y reproductivos en la vejez (Imaginarios adversos a la sexualidad en la vejez)

---

---

**Perspectiva Financiera**

---

**Diagnóstico Interno**

*Fortalezas:* El servicio social cuenta con un presupuesto asignado a partir del acuerdo 645 de 2016 (Que modifica el artículo 4 del acuerdo distrital 188 de 2005) a través del cual se dispone que, las entidades que conforman el presupuesto anual del distrito serán agentes de retención de la “Estampilla para el Bienestar del Adulto mayor”, por lo cual se descontará el 2% del valor del contrato. Esto permite que el servicio social cuente con un presupuesto que permite garantizar la atención integral a las personas mayores del distrito que participan de dicho servicio.

*Debilidades:* Hay restricciones para la ejecución y para recibir aportes externos.

**Diagnóstico Externo**

*Oportunidades:* Posibilidades de articulación intersectorial

*Amenazas:* Reestructuración de los servicios de la Secretaría Distrital de Salud; Implementación de los planes de atención que dependen de las administraciones vigentes y que cambian de manera constante, afectando los objetivos mismos del servicio

---

**Perspectiva de los Procesos Internos**

---

**Diagnóstico Interno**

*Fortalezas:* Modelo de atención integral centrado en la persona y transversalizado con la Política Pública de Envejecimiento y Vejez; Promoción de espacios de encuentros intergeneracionales con entidades educativas oficiales, familias y grupos etáreos diferentes; Promoción de la constitución de redes de apoyo permanente para las personas mayores; trabajo interdisciplinario (Social, artístico, salud y promoción de actividad física).

*Debilidades:* Escasas oportunidades para la promoción de trabajo asociativo para consecución

---

---

de ingresos en el marco de la implementación del modelo de atención; Rotación del personal que presta el servicio a las personas mayores debido a los cambios de administración y procesos de contratación; Pocas estrategias para la prevención primaria de violencias basadas en género; Las estrategias de socialización de las rutas de atención a violencias no son efectivas.

### **Diagnóstico Externo**

*Oportunidades:* Posibilidades de articulación intersectorial para promocionar el envejecimiento digno, activo y feliz; Disposición para el trabajo asociativo con instituciones que transversalizan la política pública de mujer y equidad de género (Casa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres)

*Amenazas:* Dificultades en la implementación de las Estrategias de Prevención de Violencias por falta de línea técnica por parte de las instituciones responsable de dichos ejercicios.

---

### **Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento**

---

#### **Diagnóstico Interno**

*Fortalezas:* Procesos de capacitación, inducción y reinducción a los funcionarios que atienden a la población y ejercicios de cualificación en otras políticas públicas para brindar una atención integral a las personas mayores.

*Debilidades:* Tiempos y espacios limitados para promover espacios de formación y sensibilización en temas relacionados con Género

#### **Diagnóstico Externo**

*Oportunidades:* Oportunidades de Asociatividad con otras entidades para el ejercicio de transversalización de las políticas públicas; Capacitación en TICS a los participantes para garantizar la oportunidad en la información.

---

---

*Amenazas:* Estereotipos, roles y patrones machistas asumidos culturalmente, tanto por parte de los participantes, como por parte de los funcionarios de las diferentes instituciones

---

Partiendo del diagnóstico estratégico de la matriz DOFA, se diseñaron unas estrategias y se construyó un mapa estratégico que supuso posteriormente unos retos a fin de mejorar las calidades en la prestación del servicio y hacer efectivo el ejercicio de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género:

Tabla 5. *Mapa Estratégico*

<b>MAPA ESTRATÉGICO</b>	
<b>Perspectiva de Beneficiarios</b>	<p>Estrategias de focalización e identificación de población interesada en el Centro Día en todas las UPZ de la localidad</p> <hr/> <p>Generar acciones de mejora continua que permitan implementar el modelo de atención integral centrado en los participantes y que le apunten a la promoción de la autonomía de las PM</p> <hr/> <p>Fomentar jornadas de sensibilización e información sobre los derechos de las mujeres a fin de generar procesos de empoderamiento y toma de decisiones en pro de su calidad de vida y de su autonomía</p> <hr/> <p>Articulación efectiva con la Casa de Igualdad de Oportunidades de la localidad a fin de generar estrategias de intervención y procesos de</p>

---

---

empoderamiento en derechos, mecanismos de exigibilidad y rutas de atención a violencias para las mujeres mayores participantes del Centro Día El Bosque

---

Promoción de jornadas de sensibilización frente al derecho de participación ciudadana para las mujeres mayores del Centro Día El Bosque

---

**Perspectiva Financiera** Optimizar el uso de los recursos asignados para garantizar el éxito y la calidad de los procesos y servicios.

---

**Perspectiva de Procesos Internos** Garantizar la transversalización de la Política Pública para el Envejecimiento y la Vejez en el Centro Día El Bosque a través de la implementación efectiva del modelo de atención institucional hasta la vigencia de la misma (2025)

---

Formalizar alianzas estratégicas con entidades distritales que promuevan el envejecimiento digno y activa, garantizando de manera efectiva el ejercicio pleno de los derechos de las personas mayores del Centro Día El Bosque

---

Fortalecer las estrategias de articulación con entidades educativas oficiales y privadas a fin de fomentar espacios de encuentro intergeneracional que permitan una transformación de los imaginarios adversos a la vejez

---

Dar cumplimiento a la resolución 1116 del 24 de Julio de 2012 de la Secretaría Distrital de Integración social en la cual se establecen los

---

---

lineamientos generales para la formulación e incorporación progresiva y gradual de la perspectiva de igualdad de género en la SDIS a fin de garantizar el goce efectivo de los derechos de las mujeres

---

Justificar la importancia de la ampliación del tiempo de atención a las personas mayores del Centro Día El Bosque, garantizando que se cumplan los objetivos planteados en los planes de atención individual

---

Formalizar alianzas estratégicas con entidades distritales que centren su ejercicio en la Prevención de violencias y promoción del buen trato

---

Establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas que puedan aportar en el desarrollo de capacidades y potencialidades y que incidan en la generación de recursos para las personas mayores

---

**Perspectiva de Crecimiento y aprendizaje** Promover alianzas estratégicas con sectores públicos y privados que, a través de las prácticas de responsabilidad social empresarial puedan desarrollar acciones de capacitación y formación a las personas mayores en temas relacionados con nuevas tecnologías

---

Programar jornadas de sensibilización e información sobre Estereotipos y roles asignados al género, las cuales permitan transformar imaginarios colectivos

---

Promover alianzas estratégicas con sectores públicos y privados que, a través de las prácticas de responsabilidad social empresarial puedan desarrollar acciones de capacitación y formación a los funcionarios y

---

---

funcionarias del Centro Día El Bosque en temas relacionados con Vejez, Género y Prevención de Violencias

---

Incluir en los planes de acciones locales espacios de capacitación en temas relacionados con la Política Pública de Mujer y Equidad de Género

---

Incluir espacios de capacitación en temas relacionados con la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, apuntándole a la transformación de imaginarios sobre el género culturalmente asumidos

---

Tabla 6. *Mapa Estratégico de Retos*

<b>MAPA ESTRATEGICO - RETOS</b>			
<b>Perspectiva de Beneficiarios</b>			
<b>Reto</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Macro Actividades</b>
Vincular a las mujeres mayores participantes del Centro Día El Bosque a un proceso de formación en política Pública de	Cualificar a las Participantes del Centro Día El Bosque en derechos y mecanismos de exigibilidad, a través de talleres de desarrollo	El 100 % de las mujeres participantes del Centro Día participan de manera activa en los	Talleres Teorico-prácticos en Derechos de las Mujeres Talleres sobre Mecanismos de

mujer y Equidad de género, liderado por la Secretaría Distrital de la mujer	humano, a fin de fortalecer el ejercicio de su ciudadanía	procesos de formación en derechos de las mujeres	exigibilidad de derechos Ejercicios de respiro y control del estrés en el marco de la implementación de estrategias de prevención de violencias
<b>Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento</b>			
Transversalizar la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Servicio Social Centro Día El Bosque de la Localidad de Engativá	Programar jornadas de sensibilización e información sobre Estereotipos y roles asignados al género a través de las cuales se transformen imaginarios colectivos	El 100% del personal del Centro Día El Bosque participen de manera activa en las jornadas de sensibilización verificable a través de los listados de asistencia	Taller Teorico-práctico sobre estereotipos y roles asignados culturalmente al género
Promover alianzas estratégicas con	Crear una Alianza estratégica con la	Cumplimiento del 100% de las	Reuniones para planeación de las

sectores públicos y privados que, a través de las prácticas de responsabilidad social empresarial puedan desarrollar acciones de capacitación y formación a los funcionarios y funcionarias del Centro Día El Bosque en temas relacionados con Vejez, Género y Prevención de Violencias	Secretaría distrital de la mujer y generar una red de apoyo con los sectores Público, Privado y Civil, a fin de aunar esfuerzos en aras de contribuir en la garantía de los derechos de las mujeres, a través de alianzas	acciones programadas en el marco de la alianza estratégica con la Secretaría Distrital de la Mujer	acciones y estrategias para el desarrollo de acciones de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Centro Día El Bosque
		Participación activa del 100% de los sectores de la red en torno a las estrategias de transversalización	Reuniones estratégicas para convocar a la participación activa por parte de los diferentes sectores

### **Perspectiva de los Procesos Internos**

Formalizar alianzas estratégicas con entidades distritales que promuevan el envejecimiento digno y activa, garantizando	Generar una red de apoyo intersectorial a partir de lo cual se promueva el envejecimiento digno activo y feliz, en el	Participación activa del 100% de los sectores convocados a la red en torno a las estrategias de promoción del	Reuniones estratégicas para convocar a la participación activa por parte de los diferentes sectores
---	---	---	---

de manera efectiva el ejercicio pleno de los derechos de las personas mayores del Centro Día El Bosque	marco de la Política Pública de Envejecimiento y vejez, dando cumplimiento a los objetivos de la misma (Vivir sin humillaciones en la vejez, vivir bien en la vejez y vivir como se quiere en la vejez)	envejecimiento digno, activo y Feliz	
Dar cumplimiento a la resolución 1116 del 24 de Julio de 2012 de la Secretaría Distrital de Integración social en la cual se establecen los lineamientos generales para la formulación e incorporación progresiva y gradual	Desarrollar acciones de transversalización de la Política pública de mujer y equidad de género a partir del establecimiento de una alianza estratégica con la Casa de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, en donde se fortalezcan los procedimientos del	Cumplimiento del 100% de las acciones programadas en el marco de la alianza estratégica con la Secretaría Distritald de la Mujer	Reuniones para planeación de las acciones y estrategias para el desarrollo de acciones de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Centro Día El Bosque

---

de la perspectiva de	centro día y se garantice
igualdad de género en	el goce efectivo de los
la SDIS a fin de	derechos de las mujeres
garantizar el goce	participantes del
efectivo de los	servicio social
derechos de las	
mujeres	

---

### *2.3.1.1 Análisis*

Tras la aplicación de la matriz de planeación estratégica se pudo identificar importantes aspectos que pueden contribuir significativamente a la generación de acciones que le aporten al mejoramiento continuo de los procesos de atención a las personas mayores en el Centro Día El Bosque. En cuanto al aspecto de la transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, se evidencian amenazas y dificultades en la implementación de acciones efectivas, por lo cual, se plantea como el principal reto, la generación de alianzas que a partir de las cuales se optimicen recursos, se promuevan acciones conjuntas y se garantice la sostenibilidad y efectividad de las mismas.

### ***2.3.2 Negociación y Manejo de Conflictos:***

Para la identificación de conflictos en el Servicio Centro Día El Bosque, frente a la implementación de acciones para la efectiva transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género se aplicó la Matriz de identificación de problemas, a través de la cual se plantearon algunas estrategias de solución (Ver Anexos Matriz de Planeación Estratégica)

### 2.3.2.1 Análisis:

La perspectiva de género se viene implementado en varios escenarios públicos y privados, en espacios académicos sociales y políticos, sin embargo, aún existen patrones culturales sexistas que legitiman acciones de discriminación hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres. Esta situación en si ya es un conflicto al que hay que darle manejo estratégico y con argumentos desde el escenario de derechos humanos de las mujeres, integrando perspectivas diferenciales y de acciones sin daño.

En el marco de las líneas de derecho, se pudo realizar el siguiente análisis, con base en los resultados visualizados en la matriz:

- I. *Derecho a una vida libre de violencias*: La violencia basada en género es un fenómeno estructural, sistemático, reproducido culturalmente y en muchas ocasiones aceptado por hombres y mujeres. Alternativas de solución: realizar jornadas sensibilización y prevención sobre las diferentes formas de violencia que contempla la ley 1257 de 2008, en entidades privadas, públicas, colegios, iglesias. Etc. Instancias de medición y escalamiento: Secretaria Distrital de la Mujer. Personería, Procuraduría, Contraloría, Defensoría del pueblo. Un número importante de mujeres reportan situaciones de malos tratos de funcionarios y funcionarias, cuando van reportar una situación de violencia. no se parte del principio de buena fe, ni se adelantan las medidas de protección inmediatas como lo establece la ley 1257 de 2008. esto genera desesperanza en la mujer y desistimiento de los procesos de denuncia. Alternativas de solución: Realizar jornadas sensibilización y prevención sobre las diferentes formas de violencia que contempla la ley 1257 de 2008, la Política Pública de Mujer y Equidad de Género con funcionarios y funcionarias de las diferentes localidades de Bogotá. Instancias de mediación y

escalamiento: Secretaría Distrital de la Mujer. Personería, Procuraduría, Contraloría, Defensoría del pueblo. SOFIA: sistema orgánico funcional integrador y articulador; quien detecta y reporta casos de barreras de acceso a la justicia.

- II. *Derecho a la salud plena:* Barreras de acceso para las mujeres que quieren acceder a la IVE. La sentencia C- 355 de 2006, establece que la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) es un derecho fundamental que consiste en un procedimiento ponerle fin de manera consciente a un embarazo en curso. Las causales por la cuales se puede practicar la IVE son: Cuando el embarazo pone en peligro la salud física o mental de la mujer, o su vida, cuando el embarazo es resultado de una violación o de incesto, cuando hay malformaciones del feto que son incompatibles con la vida por fuera del útero.
- Alternativas de solución: Denunciar las barreras de acceso del sistema de salud ante la decisión de la mujer de practicarse una IVE. Instancias de mediación y escalamiento: Secretaría de Salud. Súper Intendencia de Salud. Secretaria Distrital de la Mujer. Personería, Procuraduría, Contraloría, Defensoría del pueblo. SOFIA: sistema orgánico funcional integrador y articulador; quien detecta y reporta casos de barreras de acceso a la justicia.
- III. *Derecho a una cultura libre de sexismos:* Propagandas con contenidos sexistas que contribuyen a fortalecer roles y estereotipos de género. Las grandes marcas y agencias de publicidad utilizan a las mujeres y a sus cuerpos como objetos que promueven prácticas de belleza descontextualizada, cuerpos de las mujeres como objeto sexual y dependencia de productos para tener calidad de vida, invitación al consumo de artículos que garantizan el éxito social. Alternativas de solución: Sensibilizar a las empresas sobre el enfoque de género, enfoque de derechos humanos de las mujeres y enfoque

diferencial, para que como parte de su responsabilidad social empresarial generen propagandas sociales que apoyen en la gran tarea de romper con los estereotipos de género y los rótulos que socialmente se asignan a las mujeres, solo por el hecho de nacer en cuerpo de mujer. Instancias de mediación y escalamiento: Superintendencia de industria y comercio. Comisión de Regulación de Telecomunicaciones (CRT). Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. ANT. Autoridad Nacional de Televisión

IV. *Derecho a la participación y replantación política*: Baja participación de las mujeres para acceder a cargos de poder y presentación política. Las cifras en la ciudad muestran que en Juntas Administradoras Locales y el Concejo Distrital los porcentajes de participación de las mujeres son muy bajos, sin contar con que nunca ha habido una alcaldesa elegida directamente por voto popular. Alternativas de solución: Más que seguir buscando qué les falta a las mujeres para ser parte de la toma de decisiones colectivas desde el poder político, se deberían indagar las dinámicas del régimen político, del sistema electoral y de los partidos políticos, que impiden el pleno goce de los derechos políticos de las mujeres Colombia se cuenta con dos instrumentos normativos que tienen como objetivo la inclusión política de las mujeres: La ley 581 de 2000 “por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público” y la Ley 1475 de 2011, “por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones”. Ley de cuotas en donde se dice que de 100 cargos públicos el 30 debe ser ocupado por mujeres. formación a las mujeres, la Secretaría de la Mujer creó la Escuela de

Formación Política que busca construir conocimiento colectivo entre mujeres acerca del sistema político colombiano y la participación política y ciudadana. Instancias de mediación y escalamiento: Secretaria Distrital de la Mujer. Personería, Procuraduría, Contraloría, Defensoría del pueblo.

V. *Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad:* Las demandas de las mujeres por su reconocimiento como sujetas de derechos en el ámbito público y privado se ha inscrito en la movilización, la organización, como nuevas protagonistas de la producción industrial, demandando la exigibilidad y garantía del derecho a un trabajo digno en condiciones de igualdad, Menores niveles de remuneración a las mujeres, que tiene un mismo nivel educativo o desempeñan la misma labor que el hombre. contratación asociada a los roles, las mujeres trabajan más que los hombres, asumiendo dobles y triples jornadas. ubicación de las mujeres en las áreas de menor productividad, largas jornadas laborales para las mujeres, sumadas a responsabilidades domésticas, pérdida de derechos laborales incluyendo la no contratación por razones de embarazo, lactancia o por tener personas a cargo, el desempleo de las mujeres es mayor al de los hombres. Las mujeres se ocupan más en trabajos informales, las mujeres se encuentran más en cargos operativos que en directivos. Alternativas de solución: Avanzar hacia la autonomía económica es un objetivo político y emancipador para las mujeres. La justicia y la redistribución en una sociedad democrática es posible en tanto las mujeres como actoras políticas en ejercicio de una ciudadanía plena, se les garanticen sus derechos, pues la deuda histórica con las mujeres persiste. Generar políticas de discriminación positiva en donde se favorezca la empleabilidad de mujeres, teniendo en cuenta su diversidad en cuanto a etnias, raza, orientación sexual, edad y condiciones de

vida particulares, en donde las empresas reciban incentivos por la contratación de mujeres en condiciones dignas. Instancias de mediación y escalamiento: Secretaria Distrital de la Mujer. Personería, Procuraduría, Contraloría, Defensoría del pueblo.

En la aplicación en la matriz se pudo dar cuenta que los principales conflictos están relacionados con las barreras de acceso para las mujeres a sus derechos, por tanto, las acciones que se generen deben estar encaminadas hacia el fortalecimiento de las alianzas entre diferentes sectores (Público, Privado y Sociedad Civil), lo que contribuya significativamente en la efectividad y sostenibilidad de las acciones emprendidas, a fin de empoderar a las mujeres y proporcionarles herramientas para enfrentar el contexto y ejercer de manera plena sus derechos, desde un marco diferencial que dé cuenta de sus particularidades como Mujeres y Personas Mayores.

### **2.3.3 *Redes y Alianzas***

Teniendo en cuenta los resultados de los diagnósticos aplicados a través de los instrumentos de Planeación Estratégica y Negociación y manejo de Conflictos, se da cuenta de que la alternativa de solución que más le apunta a las necesidades del servicio social en términos de Transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género es la consolidación de una Alianza Estratégica y el fortalecimiento de las redes intersectoriales. Por tal motivo, y basándose en el instrumento Redes y Alianzas, se formuló la Alianza “Manos de Mujeres”, descrita a continuación:

#### **Diseño Redes y Alianzas**

**Alianza Estratégica Secretaría Distrital De Integración Social** (Proyecto De Inversión 1099 “Envejecimiento Digno, Activo Y Feliz”, Servicio Social Centro Día El Bosque) - **Secretaría**

**Distrital De La Mujer** (Casa De Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres Engativá) y

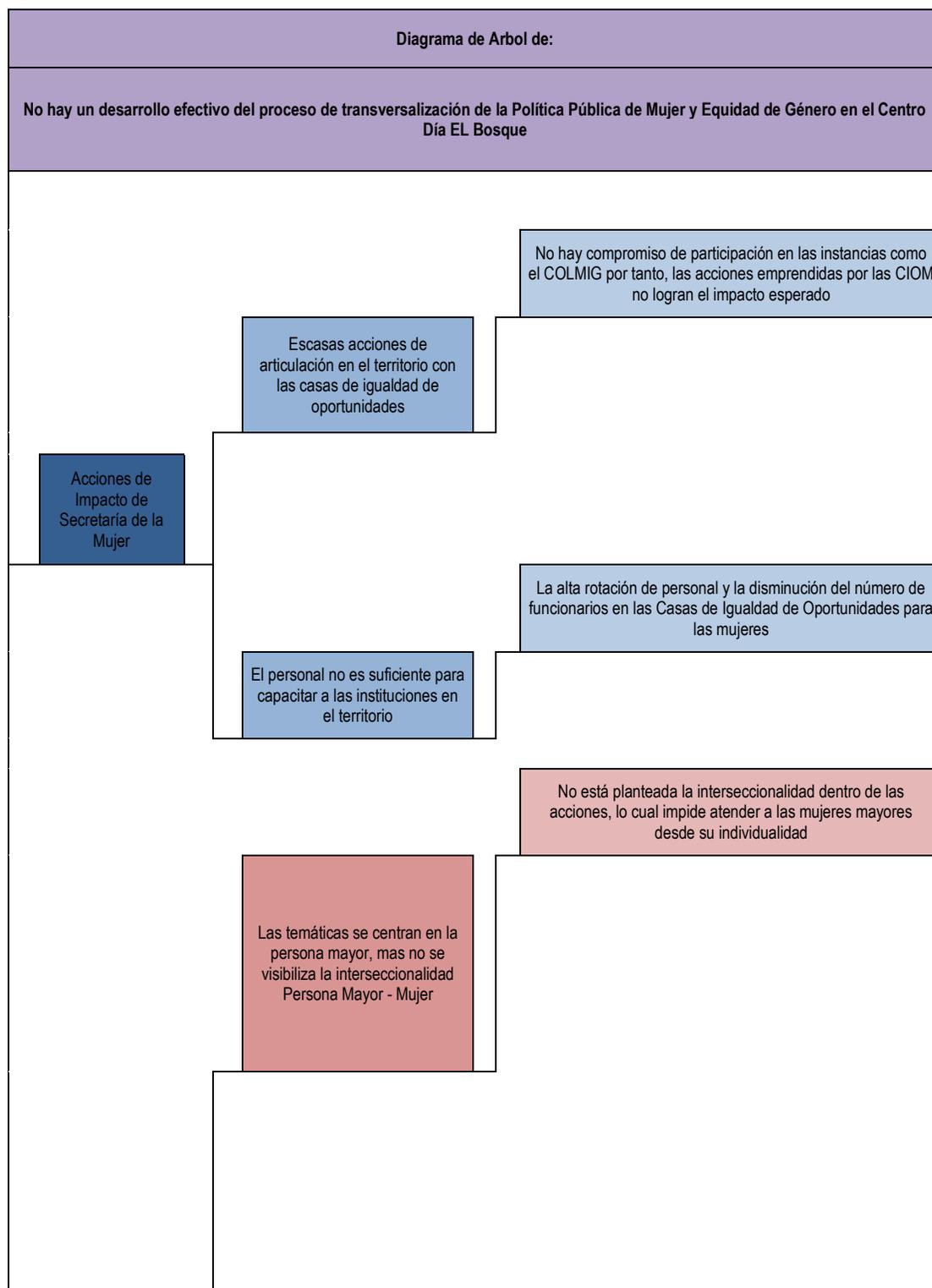
Consolidación de red intersectorial para la promoción del ejercicio pleno de los derechos de las mujeres mayores participantes Del Centro Día El Bosque

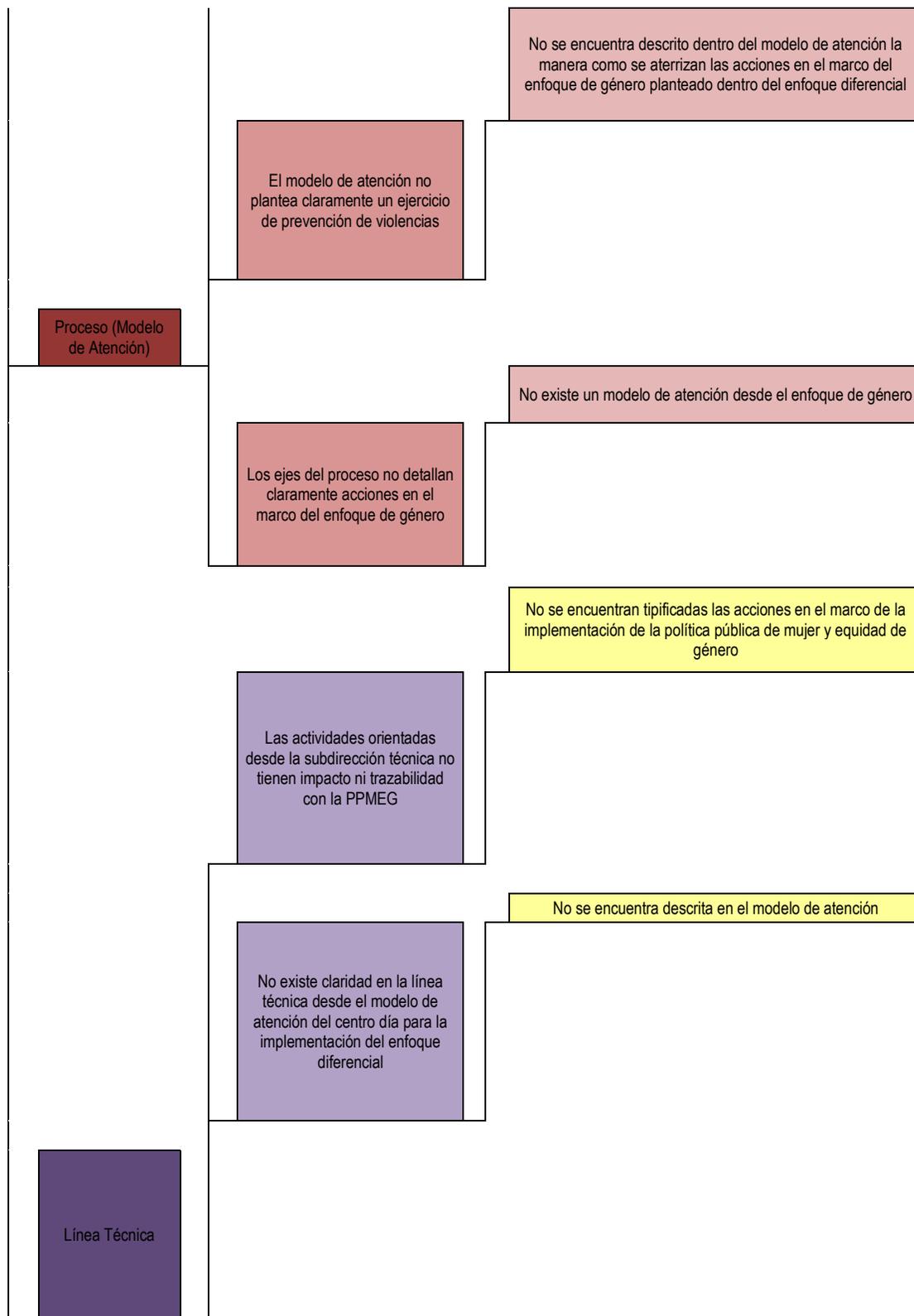
**“MANOS DE MUJERES - TEJIDO SOCIAL DE MUJERES MAYORES”**

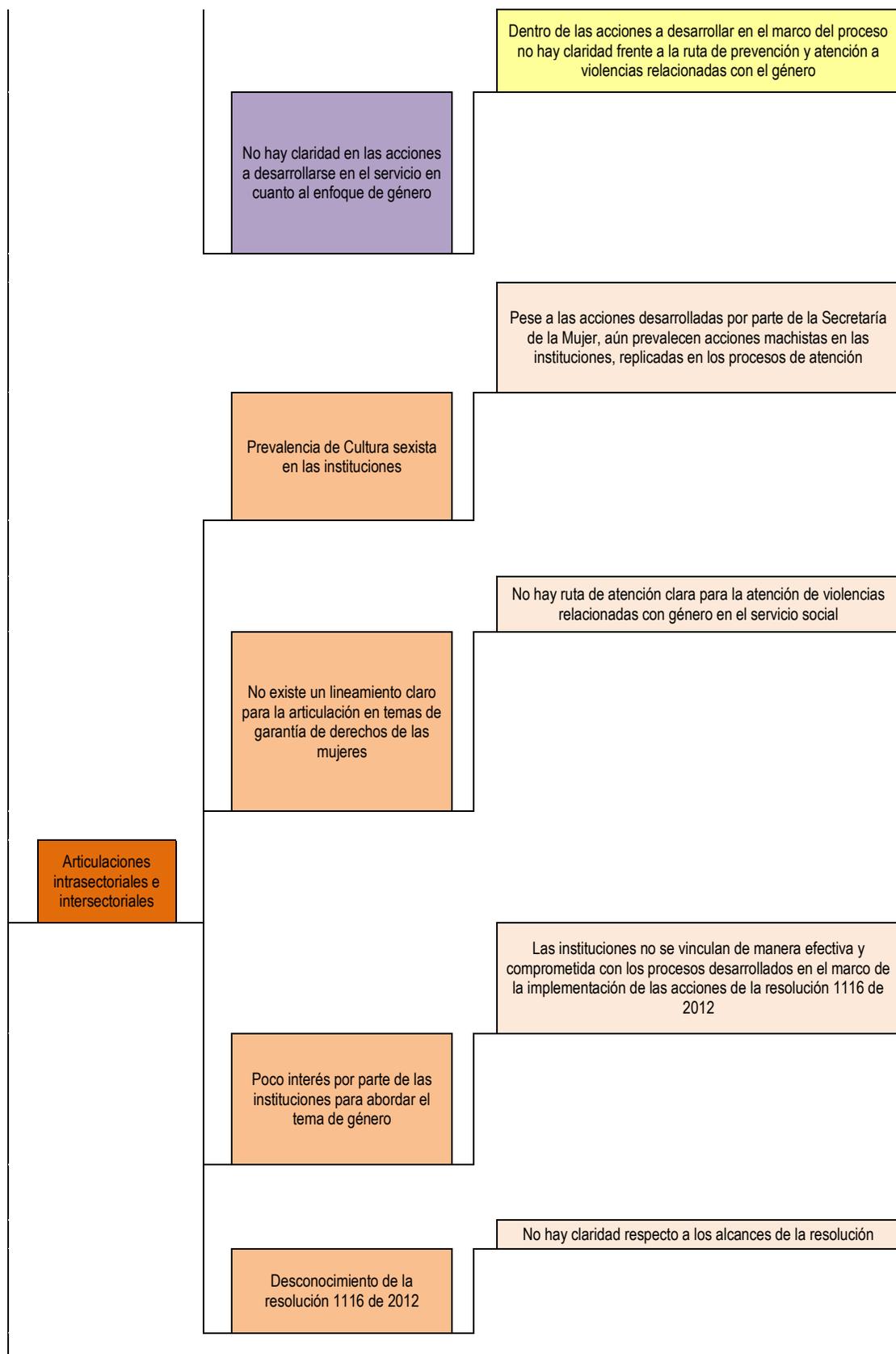


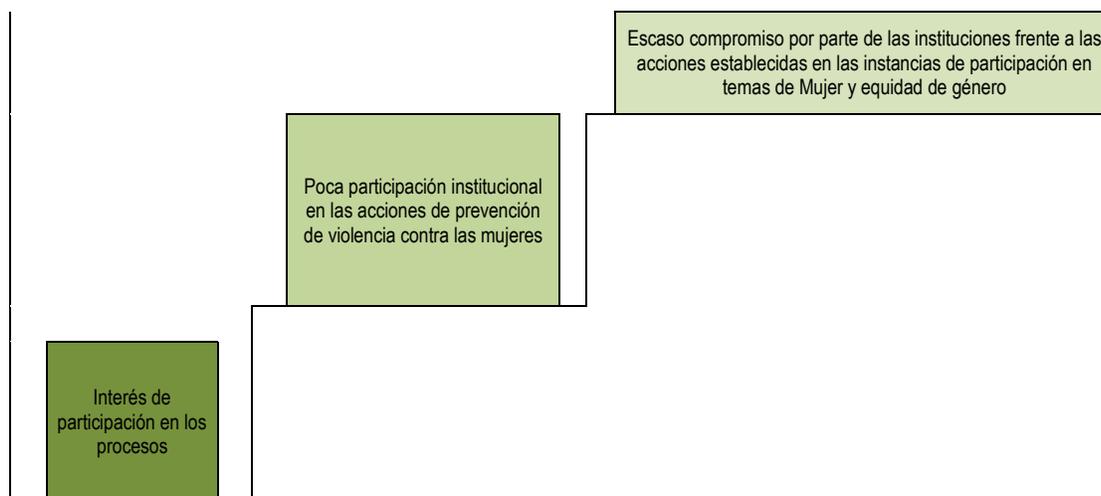
1. *Acuerdo sobre el propósito en común:* Dadas las condiciones y necesidades identificadas en el marco de la atención **diferencial a las Mujeres Mayores** participantes del Centro Día El Bosque ya que dentro de la misionalidad de la institución no se encuentra la atención directa a situaciones de violencia manifestadas por los participantes (Sólo se realiza direccionamiento al COMITÉ INTERNO DE SEGUIMIENTO A CASOS DE VICTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y VIOLENCIA Y EXPLOTACIÓN SEXUAL y se referencian los casos a las instancias competentes tales como Casa de Igualdad de Oportunidades para las mujeres de Engativá, Comisaría de Familia I y II y Personería Local de Engativá), se hace necesario generar una articulación entre el Centro Día El Bosque y la Casa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres Engativá, a fin de generar estrategias que permita transversalizar la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, atendiendo a los lineamientos de la Resolución No. 1116 del 24 de julio 2012, por la cual, la SDIS, se compromete a generar acciones de transversalización en los diferentes programas y proyectos de la entidad, aportando a la atención integral y diferencial, favoreciendo el derecho a una vida libre de violencias y a una cultura libre de sexismos y generando procesos de empoderamiento en las mujeres para la ganancia de autonomía y reconocimiento de su ciudadanía.

## 2. Análisis de la situación (Árbol de Problemas)









**3. Misión de la alianza:** Coordinar el proceso de transversalización de la Política de Mujer y Equidad de Género y los diferentes enfoques (derechos, género, diferencial, persona mayor) en las acciones y procesos desarrollados en el Centro Día El Bosque a fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres mayores participantes del servicio social.

**4. Formulación del proyecto**

#### **Objetivo de la alianza**

Transversalizar la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Centro Día El Bosque de la Localidad de Engativá para fortalecer los procesos de empoderamiento ciudadano de las Mujeres Mayores participantes del Servicio Social.

#### **Objetivos Específicos**

- I. Generar acciones conjuntas que propendan por la implementación y territorialización efectiva de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el Servicio Social Centro Día El Bosque.
- II. Promover espacios de reflexión frente a los roles, estereotipos e imaginarios relacionados al género y a la vejez, contribuyendo a su transformación y a la construcción de espacios inclusivos.
- III. Identificar los tipos de violencia contemplados en la ley 1257 de 2008, por medios de talleres de empoderamiento a las mujeres participantes del Centro Día El Bosque, así como los mecanismos de acceso a la justicia y las rutas de atención, con el fin evitar procesos de re victimización a las mujeres.

### **Estrategias**

La Alianza Estratégica a desarrollar dentro del Centro Día El Bosque ubicado en la Localidad de Engativá, “Manos de Mujeres”, pretende aportar de manera significativa en los procesos de capacitación en el marco de los componentes Desarrollo Humano y Fortalecimiento a la Participación a través de espacios de formación y capacitación frente a un ejercicio pleno de los derechos de la mujer (derecho a una vida libre de violencias, derecho a la participación y representación política, derecho al trabajo en condiciones de equidad, derecho a la salud plena, derecho a una educación no sexista, derecho a una cultura libre de sexismos, derecho al habitat en condiciones dignas y derecho a la paz) favoreciendo el empoderamiento de las mujeres mayores y garantizando que Vivan su vejez sin Humillaciones, tal y como se plantea en el eje 3 de la Política Pública de Envejecimiento y Vejez.

Para tales fines se han planteado las siguientes estrategias:

1. Socializar el Modelo de Atención de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y el Modelo de Atención del Centro Día a través de los encuentros sociales desarrollados en los componentes de Desarrollo Humano y Fortalecimiento a la participación.
2. Determinar los roles, estereotipos y patrones patriarcales asociados al género en intersección con el enfoque de persona mayor.
3. Reconocer los tipos de violencias y rutas de atención y violencia generando espacios que promuevan la prevención, protección y denuncia de hechos de violencia.
4. Facilitar el conocimiento de los derechos de las Mujeres contemplados en el Plan de igualdad de oportunidades.

### **Recursos**

*Centro Día El Bosque:* televisor, equipo de sonido, tablero, sillas, mesas) Materiales, Equipo profesional, conocimientos y manejo de la Política Pública Social de Envejecimiento y Vejez y del Modelo de Atención para las Personas Mayores

*Casa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres:* Equipo profesional, Línea Técnica de Política Pública de Mujer y Equidad de Género, Capacitación, Conocimientos y líder en el manejo de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.

### **Indicadores:**

- I. *Participación:* Porcentaje de mujeres mayores vinculadas al Centro Día El Bosque que asisten al espacio de Capacitación promovido desde la alianza *manos de mujeres*

*Fórmula:* MUJERES MAYORES PARTICIPANTES DEL ESPACIO DE CAPACITACIÓN

$$\frac{\text{MUJERES MAYORES PARTICIPANTES DEL ESPACIO DE CAPACITACIÓN}}{\text{TOTAL DE MUJERES MAYORES VINCULADAS AL SERVICIO SOCIAL}} \times 100$$

*Estimado de Cumplimiento:* El 98% de las mujeres asisten a los procesos de capacitación

- II. *Adherencia al Proceso:* Porcentaje de mujeres mayores que participan en el 80% de las sesiones del proceso de capacitación de la alianza *manos de mujeres*

*Fórmula:* N° DE ASISTENCIAS REALES X N° DE PARTICIPANTES

$$\frac{\text{N° DE ASISTENCIAS REALES X N° DE PARTICIPANTES}}{\text{N° TOTAL DE ASISTENCIAS PROYECTADAS X N° DE PARTICIPANTES}} \times 100$$

*Estimado de Cumplimiento:* El 80% de las mujeres participantes cumple con el plan de capacitación proyectado.

- III. *Reconocimiento de Rutas de Atención:* Porcentaje de mujeres mayores participantes que identifican claramente las rutas de atención para cada tipo de violencia

*Fórmula:* MUJERES MAYORES QUE IDENTIFICAN LAS RUTAS DE ATENCIÓN

$$\frac{\text{MUJERES MAYORES QUE IDENTIFICAN LAS RUTAS DE ATENCIÓN}}{\text{TOTAL DE MUJERES MAYORES PARTICIPANTES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN}} \times 100$$

*Estimado de Cumplimiento:* El 100% identifican las rutas de atención a la violencia

## 5. *Definición de compromisos*

*Lógica Técnica:* Para el logro del objetivo planteado se establecerán acuerdos en cuanto a horarios de capacitación, electos a utilizarse, manejo del lenguaje incluyente durante los encuentros pero también en las diferentes actividades del Centro Día.

*Lógica Política:* En esta alianza se van a manejar relaciones horizontales en donde las dos partes tendrán la posibilidad de proponer, argumentar y sugerir desde su experiencia, de esta forma el poder no se concentrara en ninguna de las partes.

*Lógica Ética:* la alianza se regirá con los principios de:

- I. 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.
- II. 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. h.
- III. Participación: Reconocimiento de las mujeres como actoras políticas y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- IV. 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.

## 6. *Compromisos de los socios*

Análisis de Aliados Estratégicos *Manos de Mujeres:*

I. *Secretaría Distrital de Integración Social:* (A través del proyecto de Inversión 1099 “Envejecimiento Digno, Activo y Feliz”, modalidad de atención “Envejecimiento Activo y Feliz en Centros Días”, Unidad Operativa Centro Día El Bosque de la Localidad de Engativá). La Secretaría Distrital de Integración Social es una entidad pública de nivel central de la ciudad de Bogotá, líder del sector social, responsable de la formulación e implementación de políticas públicas poblacionales orientadas al ejercicio de derechos, ofrece servicios sociales y promueve de forma articulada, la inclusión social, el desarrollo de capacidades y la mejora en la calidad de vida de la población en mayor condición de vulnerabilidad, con un enfoque territorial. A través del proyecto de inversión 1099, liderado por la Subdirección Técnica para la Vejez, se pretende disminuir las prácticas adversas y percepciones discriminatorias en torno a la vejez y contribuir a la transformación de imaginarios sobre el envejecimiento y el diálogo intergeneracional como conceptos vitales para la construcción de proyectos de vida. El Servicio Social Centro día es un servicio social de atención integral durante el día, diseñado para personas mayores en quienes se identifique vulneración en su integridad y requieran acompañamiento social para estimular procesos de autonomía. Este servicio promueve el ejercicio de los derechos en el marco de la seguridad humana, favoreciendo el envejecimiento activo, trabajando la responsabilidad intergeneracional involucrando a las familias y a la comunidad; contribuyendo así a disminuir la segregación social por edadismo.

El Centro Día El Bosque atiende actualmente a 302 personas mayores de la localidad de Engativá en sus dos modalidades de atención: Desarrollo Humano y Fortalecimiento a la participación. Es importante considerar que, el 78% de la población

atendida en el Centro Día El Bosque son Mujeres mayores que comparten las siguientes condiciones:

- a. Niveles de escolaridad entre Básica primaria y Secundaria incompleta correspondiente al 88.65%; el 2.13% de la población ha cursado algún estudio técnico y el 9.2% no ha tenido acceso a educación formal.
  - b. El 66.2% manifiesta ser Soltera, Separada/divorciada o viuda; el otro 38, 6% se encuentran casadas o en unión libre.
  - c. En temas ocupacionales, 48.3% de las mujeres se desempeñan en Oficios del Hogar, el 26.2% tienen vinculación laboral formal o informal, el 18.6% no trabajan, el 6.21% se dedican al cuidado de otras personas y el 0.68% es rentista.
  - d. Al momento de vincularse refieren problemas asociados relacionados con carencia de redes de apoyo, relaciones familiares conflictivas, duelo por separación o muerte, soledad, ausencia familiar, encierro, violencia intrafamiliar
  - e. El 93.1% refieren haber sido víctimas de acciones violentas, en contraste con 6.9% reportan no haber sido víctimas de acciones violentas. (Datos tomados de Caracterización poblacional del Centro Día El Bosque a fecha Julio de 2017)
- II. *Secretaría Distrital de la Mujer:* (A través de la Casa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la localidad de Engativá). La Secretaria Distrital de la Mujer es la encargada de 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. Es una entidad autónoma en cuanto a disposición y ejecución presupuestal, cuenta con profesional idóneo y sensible ante los temas de género, derechos humanos de las mujeres y apreciación de las mujeres en sus diferencias. Para la alianza la Secretaria de la mujer puede aportar en temas de capacitación y sensibilización sobre los derechos contemplados en el plan de igualdad de las mujeres y realizar la secretaria técnica de la alianza.

Las Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres fueron institucionalizadas a partir del Acuerdo 583 de 2015, y se definen como el mecanismo de Territorialización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Las CIOM se encargan de prestar los siguientes servicios: Empoderamiento de las Mujeres en el ejercicio de sus derechos, orientación y acompañamiento psicosocial a mujeres, Fortalecimiento a grupos, redes y organizaciones de mujeres y de las instancias de coordinación de la PPMYEG en el nivel local, prevención y atención de Violencias contra las mujeres, orientación y acercamiento a la oferta institucional, territorialización de Plan Institucional de Oportunidades y Equidad de Género y transversalización de la igualdad de género en el nivel local

*La Casa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en la localidad de Engativá* se encuentra ubicada en el barrio Normandía segundo sector y desde el año 2015 atiende mujeres provenientes de los 5 estratos prevalentes en la localidad y de todos los grupos étnicos, aunque la participación de las mujeres en los ejercicios desarrollados

por el servicio es más incidente por parte de las mujeres mayores de 49 años, en su mayoría mujeres que pertenecen a estratos socioeconómicos 3 y 4, con niveles de escolaridad que oscilan entre Básica Primaria y Secundaria Incompleta, que no cuentan con empleo estable o formal y su principal actividad económica se relaciona con el cuidado de hijos, nietos, esposos o familiares con discapacidad; éstas mujeres manifiestan haber sido víctimas de violencia (Tipificada como Física, psicológica, económica, sexual y/o patrimonial). Cabe resaltar que el 52,8% de la población que reside en la localidad de Engativá son Mujeres.

Tabla 7. Descripción de los Socios de la Red

DESCRIPCIÓN DE LOS SOCIOS					
SOCIOS DE LA RED - SECTOR PÚBLICO					
Actor	Programa o servicio	Género	Edad	Comunidad	Tamaño / terreno
Secretaría Distrital de la Mujer	Casa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de Engativá	N/A	6 años en Bogotá / CIOM Presta el servicio en la localidad de Engativá desde 2015	Entidad distrital que trabaja 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	Cuenta con representación en las 20 localidades de Bogotá, a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres. El terreno se trabaja el empoderamiento de mujeres en sus derechos, Fortalecimiento a grupos, redes y organizaciones de mujeres y de las instancias de coordinación de la PPMYEG en el nivel local, Prevención y atención de Violencias contra las mujeres, Orientación y acercamiento a la oferta institucional y territorialización del plan de igualdad de oportunidades.

Secretaría Distrital de Salud	Subred Norte - Centros de Orientación e Información sobre Salud	N/A	26 años en Bogotá	Entidad rectora en salud en Bogotá D.C. responsable de garantizar el derecho a la salud a través de un modelo de atención integral e integrado y la gobernanza, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población del Distrito Capital. La conformación de la Subred se realizó en el año 2016 a partir de la restructuración del proceso de la Secretaría distrital de Salud. / La secretaría distrital de salud a través del hospital de Fontibón, realiza acciones de vigilancia y control a los procesos desarrollados por el Centro Día	Cuenta con presencia en las diferentes localidades de Bogotá, a través de programas de vigilancia en salud pública, laboratorios de salud pública, vacunación, atención en el centro zoonosis, salud mental, salud física, salud sexual y reproductiva. En la localidad de Engativá, la SDS se consolida como un aliado importante dentro del proceso, dados sus alcances y sus las acciones que desarrolla desde el territorio
	Hospital de Fontibón				
Secretaría Distrital de Ambiente	Aulas Ambientales artísticas itinerantes AUAMBARI	N/A	27 años en Bogotá	Entidad distrital que trabaja en orientar y dar un uso y manejo adecuado a los recursos naturales del Distrito, y de articular y conciliar el proceso de desarrollo con la protección del medio ambiente	Cuenta con presencia en todas las localidades de Bogotá y opera a través de programas como: gestión ambiental empresarial, Bogotá construcción sostenible, cambio climático, autorregulación y educación. El Aula Ambiental Artística Itinerante AUAMBARI, es una estrategia de educación ambiental basada en tres líneas de acción: lo territorial, lo sagrado y lo artístico. Desde el Aula se entiende el arte como una herramienta de expresión y de transformación de la realidad, por ello desde la música, el circo, el teatro, la danza, la pintura, la literatura y las artes plásticas se generan actos pedagógicos de trascendencia ambiental. Servicios: Ejecución de acciones pedagógicas como talleres y charlas en los ejes temáticos: agua, cambio climático, manejo de residuos

sólidos; adicionalmente se desarrollan círculos de la palabra para compartir diferentes cosmovisiones relacionadas con la defensa del ambiente y el Buen Vivir; recorridos de interpretación ambiental y encuentros artísticos, culturales y sagrados en torno a lo ambiental.

Instituto para la economía social IPES	Programa Mecato Social - Programa "Antojitos Para Todos"	N/A	45 años	Aportar al desarrollo económico de la ciudad mediante la oferta de alternativas de generación de ingresos a la población de la economía informal <i>que ejerce sus actividades en el espacio público</i> , enfocadas a la formación, el emprendimiento, el fortalecimiento empresarial y la gestión de plataformas comerciales competitivas; así como administrar y desarrollar acciones de fortalecimiento del Sistema Distrital de Plazas de Mercado	Con los centros de apoyo a la economía popular, la entidad pretende atender de manera cercana y directa a los usuarios del IPES, con la oferta institucional misional. Identificando, caracterizando y asesorando a todos los beneficiarios en el diseño de sus proyectos productivos o el fortalecimiento de los ya existentes. Respecto al programa Mecato Social, beneficia especialmente a adultos mayores de 60 años en condición de vulnerabilidad y a personas en condición de discapacidad funcional mayores de 18 años, o en algunos casos, a sus cuidadores si es que la discapacidad es severa. Bogotá ha ubicado hasta el momento a 80 ciudadanos en entidades públicas y privadas para comercializar productos que como bien su nombre lo indica, permite que los funcionarios de estas entidades puedan ir a “mecatear” y de paso pongan su granito de arena en estos planes
--	--	-----	---------	--	--

Alcaldía Local de Engativá	Oficina de Atención al Adulto Mayor  Casa de Persona Mayor La Clarita y Garcés Navas	N/A	24 años	Pertencen a la secretaria de gobierno, busca liderar la articulación eficiente y efectiva de las autoridades distritales para mejorar la calidad de vida de todos los bogotanos. Así mismo Garantizar la convivencia pacífica y el cumplimiento de la ley en el Distrito Capital, protegiendo los derechos y promoviendo los deberes de los ciudadanos. Las casas de Persona Mayor	Localidad de Engativá. La oficina de atención al adulto mayor ubicada en la Alcaldía Local de Engativá en el barrio Boyacá Real atiende a 104.000 personas mayores provenientes de todos los estratos sociales y condiciones socioeconómicas a través de los diferentes programas y servicios brindados en las casas de persona mayor (Arte, educación física, salidas pedagógicas, danzas, etc).
----------------------------	--	-----	---------	--	---

Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte	Actividad Física para las Personas Mayores	N/A	39 años	Trabaja en pro de generar y fomentar espacios para la recreación, el deporte, la actividad física y la sostenibilidad de los parques y escenarios, mejorando la calidad de vida, el sentido de pertenencia y la felicidad de los habitantes de la ciudad	<p>Área orientada a brindar a la población de personas mayores del Distrito Capital alternativas de recreo formativas para el mejoramiento de su calidad de vida, aprovechamiento del tiempo libre, mantenimiento y fortalecimiento de hábitos de vida saludable, autonomía, participación socio familiar y liderazgo.</p> <p>Su objetivo principal es promover la participación de las personas mayores en actividades recreativas que posibiliten su bienestar integral, el mantenimiento y fortalecimiento de destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes propias de una persona mayor, incentivamos su participación en actividades comunitarias de recreación y deporte y fortalecemos la proyección social como participante activo a través de la Red Recreativa de Personas Mayores. Trabajan en todo el territorio de la localidad</p>
Personería de Bogotá	Personería Local de Engativá	N/A	27 años	Organismo de control del Distrito Capital que, con enfoque social, en el marco de un Estado pluralista, promueve la efectividad integral de los derechos de las personas, trabaja al servicio de la Ciudad, interviene y actúa como garante del respeto del ordenamiento jurídico, por parte de las autoridades públicas del Distrito Capital, y vigila la conducta de los servidores públicos.	Es un órgano de control que interviene dentro de las querrelas que se tramitan ante las alcaldías locales (En este caso, la alcaldía local de Engativá) y las inspecciones de policía en defensa del orden jurídico. Además, le corresponde la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de los funcionarios públicos de la administración local.
Secretaría de Planeación Distrital	Dirección de Equidad y Políticas Poblacionales	N/A	49 años	La Secretaría desarrolla funciones que apuntan a orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas y la planeación territorial, económica, social y ambiental del	Entidad Distrital, cuenta con incidencia en cuanto a planeación estratégica de las diferentes entidades del distrito por medio de formular, orientar y coordinar las políticas de planeación del desarrollo territorial, económico, social y

				Distrito Capital, conjuntamente con los demás sectores, de acuerdo al Decreto 16 de 2013.	cultural, garantizando el equilibrio ambiental del Distrito Capital. apoya la formulación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas sociales y de perspectiva poblacional del Distrito Capital.
ONU, MUJERES COLOMBIA A	Escuela de aptitudes virtuales para las Mujeres	N/A	7 años	Es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Cuenta con proyectos a nivel nacional, así mismo apoya proyectos distritales por medio de articulaciones con las Alcaldías locales. La Escuela de aptitudes virtuales es un innovador portal de aprendizaje electrónico impulsado por ONU Mujeres para apoyar diferentes programas, entre los que cabe destacar aquellos dirigidos a cerrar la brecha de género en la agricultura climáticamente inteligente, fomentar el emprendimiento de las mujeres y promover programas educativos y de formación profesional de “segunda oportunidad” para las mujeres que se encuentran en situaciones de riesgo.
Contraloría de Bogotá		N/A	94 años	Fortalecer el control y la vigilancia de la gestión fiscal con enfoque preventivo en el marco de la Constitución y la Ley, para garantizar el buen manejo de los recursos públicos, en la búsqueda de la eficiencia y la eficacia de la gestión pública, con participación de la ciudadanía, para el logro de los fines del Estado.	Tiene incidencia a nivel Distrital. Desarrolla acciones de Vigilancia y control en el Servicio Centro Día y las demás instituciones a nivel local y distrital

Universidad nacional de Colombia.	Escuela de estudios de Género	N/A	23 años	La escuela de estudios de género nace en 1994, ha orientado sus acciones al análisis, mejoramiento y transformación de las relaciones de género con el desarrollo de proyectos de investigación, docencia y extensión. Su interés fundamental ha sido estudiar las condiciones socioculturales en que se construyen las relaciones de género; reconocer y hacer visible la participación de las mujeres en la historia y el desarrollo del país; analizar las desigualdades sociales basadas en el género y la sexualidad y acompañar procesos de formulación de políticas públicas y sociales orientadas a reducir las desigualdades y las discriminaciones fundadas en el sistema sexo-género	La EEG es pionera en el país, tanto por ser la primera y la única unidad académica que cuenta con programas de posgrado en Estudios de Género, como por el importante papel que ha desempeñado en la difusión del pensamiento feminista y de la perspectiva de género en el país.
-----------------------------------	-------------------------------	-----	---------	---	---

**SOCIOS DE LA RED - SECTOR PRIVADO, INSTANCIAS INTERNACIONALES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES**

Actor	Programa o servicio	Género	Edad	Comunidad	Tamaño / terreno
Compensar	Fundación Niño Jesús	N/A	Creada en 1961 por iniciativa de un grupo de voluntarios y voluntarias	Aliados estratégicos de organizaciones públicas y privadas en proyectos sociales dirigidos a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad. Construye programas que responden a una necesidad o problemática, a partir del conocimiento de la población a la que van dirigidos. Ejecuta proyectos de entidades que buscan un aliado estratégico con conocimiento, experiencia y habilidad para operarlos. Certificados en calidad	Se ubica en diferentes localidades del Distrito. Para la localidad de Engativá se desarrollan acciones en la UPZ Engativá Alfabetización digital: Para personas con poco o nulo conocimiento en el uso del computador, office y manejo de internet. El programa es apto para personas desde los 45 años.  Fundadores de vida: Programa que desarrolla habilidades que fortalecen la autonomía, empoderamiento, desarrollo cultural y cognitivo de la persona mayor, mediante la reconstrucción de su proyecto

ISO 9001 2008.

de vida. Programa apto desde los 60 años.

	Programas de promoción y prevención para la mujer	N/A	39 años	Caja de compensación familiar que maneja varios programas EPS, subsidios familiares, programas bienestar para los afiliados, créditos, programas académicos. La EPS maneja en su programa de promoción y prevención para la mujer, las estrategias para disminuir y detectar tempranamente el cáncer de cuello uterino y seno. Para detección temprana de cáncer de cuello uterino en mujeres de 25 a 69 años o mujeres menores de 25 años con vida sexual activa y para la detección temprana de cáncer de seno en mujeres a partir de los 50 años.	Tiene incidencia a nivel nacional. Con programas de capacitación
Cafam	Programa de Atención Integral al Adulto Mayor	N/A	60 años	Caja de compensación familiar, Las diferentes actividades que desarrolla Cafam, tienen como propósito fundamental ayudar a nuestros compatriotas a superar la pobreza y mejorar sus condiciones de vida. Por lo tanto, todo lo que hacemos debe estar enmarcado dentro de una cultura del humanismo y la solidaridad	Tiene incidencia a nivel nacional. Con programas de capacitación. El Programa de Atención al Adulto Mayor de Salud Cafam cuenta con profesionales, quienes prestan sus servicios dirigiendo diversas actividades que fortalecen el auto cuidado físico, emocional, mental, espiritual y recreativo de los adultos mayores, tales como Pilates, Balón terapia, Gimnasia general, Charlas de crecimiento personal y de salud,

				Pintura en óleo, Talleres de manualidades, Taller de mantenimiento de memoria, Coros, Grupo de oración y Actividades lúdicas
Fundación Casa de la mujer	N/A	35 años	Organización feminista, legalmente constituida, trabajan para la protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres.	Cuenta con incidencia a nivel nacional, acompañado/impulsado iniciativas de la sociedad civil y de las organizaciones de mujeres, para que el diálogo político sea la herramienta para la terminación del conflicto armado interno. Trabajan por la inclusión de las agendas de mujeres, en los procesos de diálogo desde la década de los 80s hasta la fecha, y participaron activamente en los escenarios facilitadores del diálogo de paz, que llevaron al actual Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera entre el gobierno nacional y las FARC-EP.
Fundación de la Mujer	N/A	31 años	Impulsar el desarrollo económico y social preferiblemente de mujeres emprendedoras de bajos ingresos, ofreciendo Productos y Servicios financieros responsables.	Sedes en diferentes departamentos de Colombia. En la localidad de Engativá se encuentra la oficina ubicada en el barrio Tabora.
Corporación viva la ciudadanía	N/A	23 años	Es un acuerdo programático de 8 organizaciones no gubernamentales colombianas, que tiene como misión trabajar por la refundación de lo público democrático en Colombia, teniendo como actor central a la sociedad civil, para una ciudadanía	Tiene incidencia a nivel nacional y trabaja en actividades tendientes a la incidencia política, la profundización de la democracia, la construcción del Estado Social y Democrático de Derecho, la construcción de una ciudadanía social y política democrática, de “alta intensidad” y la defensa de

				moderna, plural y diversa	derechos.
OMS	Programa de la OMS para entornos adaptados a las personas mayores	N/A	69 años	El programa de la OMS para un entorno adaptado a las personas mayores es un esfuerzo internacional para abordar los factores ambientales y sociales que contribuyen a un envejecimiento activo y saludable. El Programa brinda apoyo a ciudades y comunidades para que vayan adaptándose a las personas mayores, abordando ocho dimensiones de sus necesidades: entorno construido, transportes, vivienda, participación social, respeto e integración social, participación cívica y empleo, comunicaciones, y servicios de apoyo comunitario y de salud. (Para más información véase: <a href="#">hipervínculo a la Ciudades Globales Amigables con los Mayores: Una Guía</a> ).	Actualmente se encuentran vinculadas más de 7000 personas trabajando en 150 oficinas de país, seis oficinas regionales y la Sede de Ginebra.
HelpAge International 1	HelpAge Colombia	N/A	30 Años en el Colombia / en Bogotá a partir del 2009	HelpAge Internacional apoya a las personas mayores para que reclamen sus derechos, se enfrenten a la discriminación y superen la pobreza y así puedan vivir de manera segura, digna, activa y saludable. Creemos que la contribución que las personas mayores hacen a la sociedad es incalculable, y aun así las personas mayores siguen siendo uno de los grupos más vulnerables y olvidados del mundo.	Cuatro oficinas en el país situadas en las zonas más afectadas por el conflicto armado interno: Pasto y Tumaco - Nariño, Buenaventura y Cali. Desde el 2009 cuenta con una oficina en Bogotá. El programa Colombia tiene un fuerte enfoque en programas de emergencia y asistencia humanitaria para personas mayores afectadas por el largo conflicto interno armado que vive el país. Durante el 2014 se ejecutaron cuatro proyectos bajo esta línea de trabajo, que nos permitieron consolidarse como la única organización en el país que asiste de manera sistemática a personas mayores víctimas del conflicto. En el último año, han ayudado a más de 15.000 personas mayores a

través de los programas en todo el país.

<b>SOCIOS DE LA RED - Sociedad Civil</b>					
<b>Actor</b>	<b>Programa o servicio</b>	<b>Género</b>	<b>Edad</b>	<b>Comunidad</b>	<b>Tamaño / terreno</b>
Consejo Local de Sabios y Sabias		N/A	6 años	Desarrolla acciones de seguimiento a la política pública de Envejecimiento y vejez en la localidad de Engativá y hace ejercicio de veeduría ciudadana a los servicios prestados por las diferentes entidades	Conformado por 18 personas mayores titulares y 18 suplentes provenientes de las 9 UPZ de la localidad de Engativá (2 representantes por cada UPZ)
COLEV Comité operativo local de envejecimiento y vejez		N/A	2 años	El comité está conformado por 200 líderes de grupos de personas mayores de la localidad de Engativá y se encarga de coordinar acciones intersectoriales a fin de contribuir con el envejecimiento activo y digno	200 líderes de las 9 UPZ de la localidad de Engativá
Red nacional de mujeres		N/A	26 años	Articulación entre 63 organizaciones de mujeres de todo Bogotá. Desarrolla acciones de apoyo	Tiene incidencia en 14 ciudades del país. Trabajan en temas relacionados con la construcción de paz, cero violencias contra las mujeres, derechos sexuales y reproductivos y participación política de las mujeres.
COLMIG comité operativo de mujer y género		N/A	10 años	Hace seguimiento a la implementación de la política política de mujer y equidad de género	En cada localidad hay un grupo de mujeres ciudadanas, que ejercen actividades de veeduría y hacen seguimiento al plan de igualdad de oportunidades.

Asojuntas	Juntas de Acción Comunal localidad de Engativá	N/A	15 años Desde la vigencia de la ley 743 de 2002 "Por la cual se desarrolla el artículo 38 Constitución Política de Colombia en lo referente a los organismos de acción comunal".	La junta de acción comunal es una organización cívica, social y comunitaria de gestión social, sin ánimo de lucro, de naturaleza solidaria, con personería jurídica y patrimonio propio, integrada voluntariamente por los residentes de un lugar que aúnan esfuerzos y recursos para procurar un desarrollo integral, sostenible y sustentable con fundamento en el ejercicio de la democracia participativa.	Juntas de acción comunal presentes en las 9 UPZ de la localidad de Engativá
-----------	--	-----	--	--	---

### Acuerdo sobre la estructura

La alianza estratégica *manos de mujeres* será de carácter Formal, se establecerá a través de Actas entre las dos partes, en las cuales se describirá puntualmente cada uno de los acuerdos y responsabilidades, además se definirán las acciones y actividades a desarrollarse durante el tiempo de vigencia de la misma. Atendiendo a la estructura del proceso desarrollado a través del modelo de atención de Centros Día, en el que se establece que la duración del mismo es de un (1) año, la vigencia de la alianza estratégica está establecida para un (1) año, prorrogable según la necesidad y acuerdo de las partes.

La alianza involucrará una serie de actores que le aportarán de manera significativa al logro de los objetivos planteados, y estarán distribuidos en las siguientes categorías:

#### 1. SECTOR

##### 1.1. Sector Público

1.2. Sector Privado / Organizaciones No Gubernamentales

1.3. Organizaciones Civiles

## 2. *APORTE A LA ALIANZA*

2.1. Recursos

2.2. Logístico

2.3. Capacitación, Orientación e Información

2.4. Línea Técnica

2.5. Convocatoria

2.6. Transversalización Política Pública

2.7. Vigilancia y Control

2.8. Atención Primaria

## 3. *LÍNEAS DE ACCIÓN PIOEG*

3.1. Acceso a la Justicia

3.2. Educación

3.3. Capacitación, Empoderamiento y Orientación Psicosocial

3.4. Salud Plena

3.5. Participación

## **Definición de instancias**

La alianza se funda en la Resolución No. 1116 del 24 de julio 2012, por medio de la cual, la SDIS adquiere el compromiso de generar acciones que permitan transversalizar la Política pública de Mujer y Equidad de Género en los servicios sociales y la Secretaría Distrital de la Mujer lidera el proceso a través de las Casas de igualdad de Oportunidades.

### **Contenido de los ejercicios de capacitación**

*Grupos Focales:* A través del desarrollo de Grupos Focales y atendiendo al enfoque territorial, se identificarán las necesidades del grupo de participantes, se reconocerán sus particularidades, teniendo una línea base para plantear las estrategias de trabajo.

*Encuentros Sociales:* Se desarrollarán Encuentros Sociales con las Mujeres mayores, en los cuales se trabajarán los siguientes módulos, atendiendo a los lineamientos de los modelos de atención del servicio y a las líneas de derecho de la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez y Política Pública de Mujer y Equidad de Género:

- Identidad: Construcción del concepto Género e Historia de Vida – Roles y Estereotipos
- Corporalidad: El cuerpo como memoria
- Imaginarios: “Del Amor y otras adicciones”
- Envejeciendo Juntas: Construcción del Tejido Social
- Actuar Político: Derechos PIOEG (Plan de Igualdad y Oportunidad para la Equidad de Género) – Interseccionalidades (Mujer/Mayor) – Mecanismos de exigibilidad de derechos
- Actuar desde la Creatividad: Resolución de conflictos



---

	<p>agendas intersectoriales y programas específicos de género, fortalecer los mecanismos de seguimiento, políticas para mujeres y acciones concretas para sensibilizar sobre el problema de la inequidad de género y capacitar en el análisis de género y sus herramientas las autoridades nacionales, territoriales y ONG</p>				
<b>Secretaría Distrital de Salud</b>	<p>Entidad rectora en salud en Bogotá D.C, así mismo es garante del derecho a la salud plena para las mujeres, este derecho contempla acciones de prevención de enfermedades, promoción de la salud mental, física y social, así mismo contempla los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.</p>	<p>Es una entidad autónoma a nivel financiero, cuenta con presupuesto asignado para el desarrollo de sus actividades.</p>	<p>Interés por realizar acciones, con otros grupos poblacionales que apunten a las metas específicas de de la entidad, dejando de lado los asuntos relacionados con el género.</p>	<p>Recurso económico Incidencia en todas las localidades Recurso humano para capacitación Programas de prevención y promoción Programas de vigilancia en casos de violencia intrafamiliar</p>	<p>El nuevo modelo de atención por subredes, implica menos personal con más responsabilidad es y territorios a cargo, esto limita la oportunidad de articulación y la calidad de la misma.</p>
<b>Secretaría Distrital de Ambiente</b>	<p>La secretaria de ambiente cuenta con programas de capacitación en muros verdes y agricultura</p>	<p>Entidad distrital que cuenta con autonomía financiera y de ejecución</p>	<p>Desconocimiento del enfoque de género</p>	<p>Recurso económico</p>	<p>Dificultad para coincidir en tiempos para la ejecución de actividades.</p>

---

	urbana. Estas son actividades que realizan con las mujeres participantes del Centro Día el Bosque, favoreciendo espacios de aprendizaje y autocuidado.			Incidencia en todas las localidades	
				Recurso humano para capacitación	Rotación de personal
<b>Instituto para la economía social IPES</b>	Apoyar a las mujeres en el proceso de empoderamiento a nivel económico, laboral y de emprendimiento, para favorecer la independencia económica y la autonomía.	Entidad distrital que cuenta con autonomía financiera y de ejecución	Interés por realizar acciones, con otros grupos poblacionales que apunten a las metas específicas de la entidad, dejando de lado los asuntos relacionados con el género.	Recurso económico Incidencia en todas las localidades Recurso humano para capacitación Asignación de recursos para temas de emprendimiento	Por temas relacionados con la edad de las participantes del servicio puede que no se de la oportunidad de financiar iniciativas de emprendimiento.
<b>Alcaldía Local de Engativá</b>	Las mujeres son un grupo poblacional grande, organizado e influyente en la localidad, así que se pueden contemplar como aliadas estratégicas de la Alcaldía para temas de movilización, posicionamiento y planteamiento de programas.	Cuenta con la oportunidad de realizar programas y proyectos de interés social a nivel educativo, social comunitario, emprendimiento y vivienda.	Intereses políticos que impidan el desarrollo de programas y proyectos con presupuestos sensibles al género. Poca sensibilidad y/o interés por desarrollar programas, proyectos y actividades con perspectiva de género.	Presupuesto para el desarrollo de proyectos locales Autonomía en la ejecución del presupuesto.	Poco interés o sensibilidad con temas de género.
<b>Secretaría de Planeación Distrital</b>	La secretaria de planeación posee alta incidencia en los procesos de transversalización tiene interés por contribuir	Es una entidad autónoma a nivel financiero, cuenta con presupuesto asignado para el desarrollo de sus actividades.	No se identifican, debido a que la entidad tiene clara la importancia de incorporar la perspectiva de género en todos	Recurso económico	Es una entidad dedicada a la planeación, puede que en temas de ejecución y desarrollo puntual de

	en la modificación de las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad. Es la entidad que acompaña los procesos de planeación distrital.		los programas, proyectos y servicios que prestan las diferentes entidades del Distrito Capital	<p>Incidencia en todas las localidades</p> <hr/> <p>Conocimiento y sensibilidad en asuntos relacionados con el enfoque de género.</p>	acciones afirmativas no cuente con apoyo logístico
<b>ONU, MUJERES COLOMBIA</b>	Entidad comprometida con la erradicación de todas la formas de discriminación y violencia basadas en género,	Entidad con respaldo internacional, con alto intereses en promover los derechos humanos de las mujeres. Comprometida con trabajar en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible, con perspectiva de género.	No se identifican debido a que la entidad tiene clara la perspectiva de género y la incidencia de esta mirada en todas las acciones que se desarrollan a nivel nacional, distrital y local.	<p>Recurso humano capacitado y sensible ante el tema</p> <hr/> <p>Recursos económicos para financiamiento de proyectos.</p> <hr/> <p>Capacitación</p> <hr/> <p>Incidencia nacional</p> <hr/> <p>Incidencia internacional</p>	Generalmente las articulaciones se realizan con las Alcaldías locales en donde cada parte aporta recursos económicos, logísticos y humanos, en este caso si la alcaldía de no realiza la articulación a nivel local, el Centro Día no podría establecerla por si mismo.
<b>Contraloría</b>	Organismo de control que vigila las acciones de las entidades y el cumplimiento en el desarrollo efectivo de políticas	Alta incidencia y poder sobre el accionar de las entidades.	Hallazgos negativos en cuanto a la acción de orresponsabilidad de la SDIS en la transversalización de la	Alto poder de incidencia sobre el accionar de las entidades.	No se identifican, debido a que es una entidad que su rol en la alianza es de vigilancia y control, más que de

	públicas.		PPMYEG.		participación activa.
<b>Compensar</b>	Caja de compensación familiar con interés en abordar temas de capacitación y formación en habilidades para la vida. Trabaja con diferentes grupos poblacionales incluidos las mujeres y personas mayores	Cuenta con recursos económicos, talento humano para capacitación	Interés por otros campos de acción, poca sensibilidad a temas relacionados con el enfoque de género	Recurso humano para capacitación Recursos económico Presencia nacional Programas y proyectos de interés comunitario	Poco interés por generar una alianza
<b>Cafam</b>	Caja de compensación familiar con interés en abordar temas de capacitación y formación en habilidades para la vida. Trabaja con diferentes grupos poblacionales incluidos las mujeres y personas mayores	Cuenta con recursos económicos, talento humano para capacitación	Interés por otros campos de acción, poca sensibilidad a temas relacionados con el enfoque de género	Recurso humano para capacitación Recursos económico Presencia nacional Programas y proyectos de interés comunitario	Poco interés por generar una alianza
<b>Fundación casa de la mujer</b>	Entidad privada con alta sensibilidad en temas relacionados al género. Interés por apoyarla garantía del derecho a una vida libre de violencias, el derecho a la salud plena y el derecho a la participación y	Gestiona recursos internacionales para el desarrollo de programas y proyectos con perspectiva de género	No se identifican debido a la misionalidad de la entidad	Recurso humano capacitado y sensible ante el tema Recursos económicos para financiamiento de proyectos. Capacitación Incidencia nacional	El Centro Día debe buscar la articulación con esta entidad.

	representación política de las mujeres.			Incidencia internacional	
<b>Corporación viva la ciudadanía</b>	Interés por apoyar el derecho a la participación y representación política de las mujeres.	Tiene incidencia a nivel nacional y trabaja en actividades tendientes a la incidencia política, la profundización de la democracia, la construcción del Estado Social y Democrático de Derecho, la construcción de una ciudadanía social y política democrática, de “alta intensidad” y la defensa de derechos.	Es una entidad de orden nacional con sede en Medellín y Bogotá, puede que su interés sea en generar acciones a nivel nacional, más que en las localidades de Bogotá.	Recurso humano capacitado y sensible ante el tema Recursos económicos para financiamiento de proyectos. Capacitación Incidencia nacional	Poco interés por la articulación
<b>Universidad nacional de Colombia. Escuela de estudios de Género</b>	La EEG es pionera en el país, tanto por ser la primera y la única unidad académica que cuenta con programas de posgrado en Estudios de Género, como por el importante papel que ha desempeñado en la difusión del pensamiento feminista y de la perspectiva de género en el país.	Cuenta con centros especializados de investigación en género.	No se identifican debido a que la entidad tiene clara la perspectiva de género y la incidencia de esta mirada en todas las acciones que se desarrollan a nivel nacional, distrital y local.	Recurso humano capacitado y sensible ante el tema Recursos económicos para financiamiento de proyectos. Capacitación Incidencia nacional Incidencia internacional	La articulación debe ser por iniciativa del Centro Día, debido a que puede que la universidad no conozca la iniciativa a desarrollar.
<b>Consejo de sabios y sabias</b>	Realizar veeduría a las acciones que se desarrollen en favor de las personas mayores de la localidad	Asociación civil sin personería jurídica	Poco interés en temas de implementación de Política pública de mujer y equidad de género	Capacidad de convocatoria	Ninguno

<b>Comité operativo local de envejecimiento y vejez</b>	Realizar veeduría a las acciones que se desarrollen en favor de las personas mayores de la localidad y participación activa durante el ejercicio	Asociación civil sin personería jurídica	Poco interés en temas de implementación de Política pública de mujer y equidad de género	Capacidad de convocatoria	Ninguno
<b>Red nacional de mujeres</b>	Tiene incidencia en 14 ciudades del país. Trabajan en temas relacionados con la construcción de paz, cero violencias contra las mujeres, derechos sexuales y reproductivos y participación política de las mujeres.	Entidad nacional cuenta con presupuesto para el desarrollo de proyectos.	No se identifican debido a que la entidad tiene clara la perspectiva de género y la incidencia de esta mirada en todas las acciones que se desarrollan a nivel nacional, distrital y local.	Recurso humano capacitado y sensible ante el tema Recursos económicos para financiamiento de proyectos. Capacitación Incidencia nacional	La articulación debe ser por iniciativa del Centro Día, debido a que puede que la organización no conozca la iniciativa a desarrollar.

### Consolidación de la Alianza

*Valores:* para la práctica real de los valores de las redes es importante establecer parámetros claros de comunicación en donde las dos partes sean claras en su rol y su propósito para la alianza, esto favorecerá la confianza, el respeto parte desde el reconocimiento de las diferencias y el valor que esto genera, para temas de inclusión se relaciona con que por ninguna situación particular se dejará de prestar el servicio de capacitación en derechos humanos de las mujeres a las participantes, la transparencia surge desde los acuerdos iniciales en donde cada sector proyecta su aporte. Por último se asume una responsabilidad compartida en cuanto al

trabajo que se va a desarrollar pero también ante las dificultades o situaciones que se presenten durante el desarrollo de la alianza

*Claridad en el propósito:* es importante resaltar que tanto el centro día el bosque como la casa de igualdad de oportunidades, están ubicados en la localidad de Engativá, comparten intereses en promover la participación, el reconocimiento y la exigibilidad de derechos a la población que atienden, son entidades distritales que sus servicios no tienen ningún costo, y sus modelos de atención se caracterizan por ser dinámicos, incluyentes y con altos estándares de calidad. Si bien es cierto que el tema de derechos es un compromiso de todos, también es cierto que las entidades distritales enfocan sus esfuerzos por la garantía de los mismos pero también por fortalecer procesos de capacitación, reconocimiento y exigibilidad para la población atendida que en su mayoría cuenta con situaciones complejas de vulnerabilidad social.

*Gestión eficiente y orientación a resultados:* Los mecanismos de ejecución para esta alianza se relacionan con procesos de retroalimentación mensual en el cual cada una de las partes hace su evaluación de los aciertos, oportunidades de mejora y acciones pendientes por trabajar. Por otro lado dentro de las reuniones mensuales se establecerán espacios de capacitación para funcionarios y funcionarias, en temas de interés común, allí también se abordan el reconocimiento de las diferentes políticas que maneja cada entidad.

*Descripción y compromiso de los socios:* Los socios de la alianza *manos de mujeres* reconocerán que aunque la secretaría técnica esta en cabeza del sector mujer y quien realiza el abordaje a nivel territorial es la CIOM. Se realizarán ejercicio de liderazgo compartido, en donde se tienen en cuenta los recursos, historia y modelo de atención de cada entidad, población y miradas o enfoques con los que se atiende la población a través de los canales de comunicación

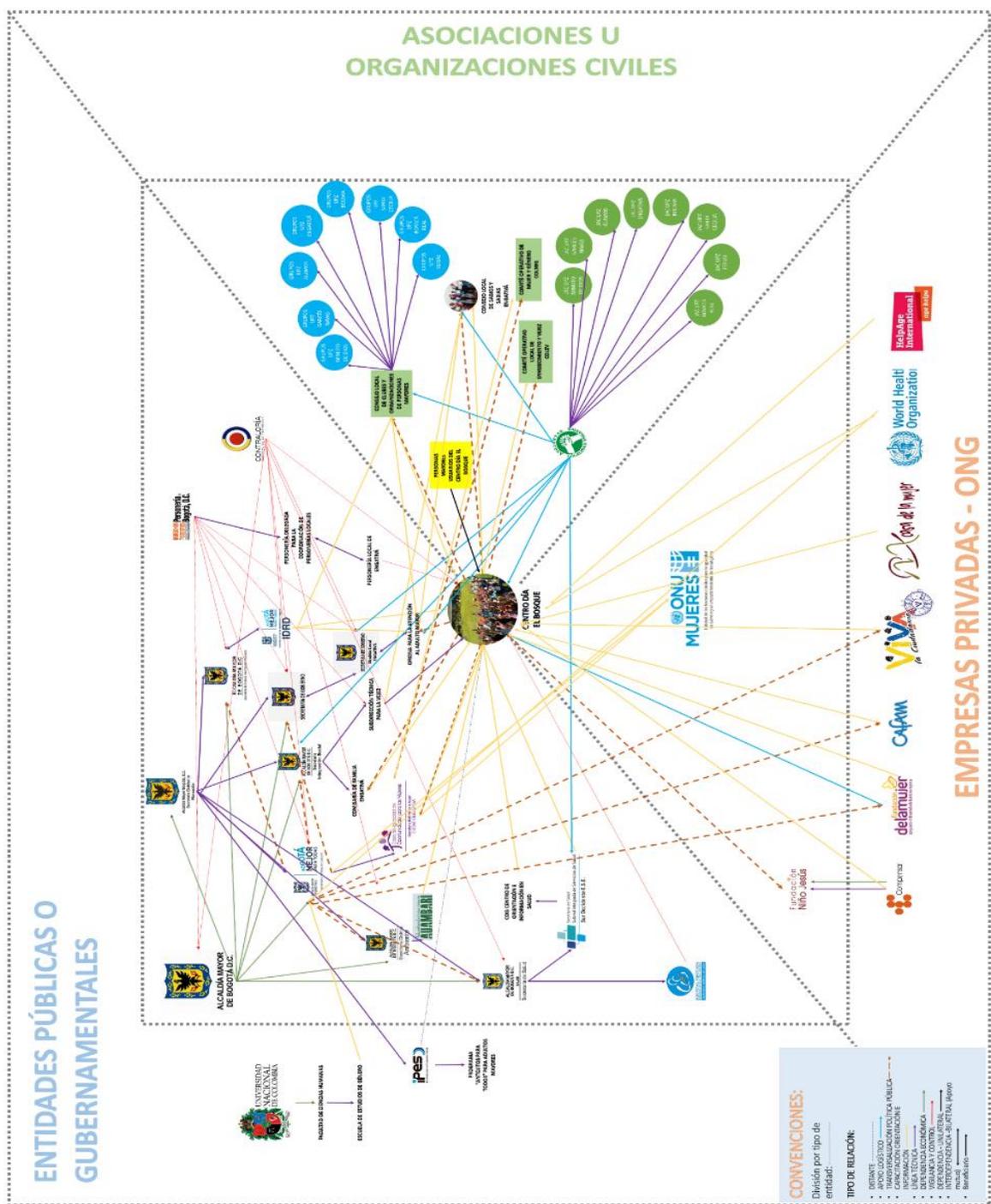
como el correo electrónico, llamadas telefónicas y reuniones, se entenderán como mecanismos de mejoramiento continuo y oportunidad para retroalimentar las tareas desarrolladas.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	<i>ACCIONES DE SEGUIMIENTO</i>	<i>EVALUACIÓN DEL IMPACTO</i>
<i>ALIANZA MANOS DE MUJERES</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definición de las acciones y actividades</li> <li>2. Estrategias del proyecto vs pertinencia de las mismas con el objetivo</li> <li>3. Aspectos a mejorar frente a los hallazgos de las actividades, procesos y acciones desarrolladas.</li> <li>4. Establecer claramente los indicadores a fin de medir el impacto de dichas acciones y poder establecer acciones de mejora posteriores a la evaluación.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de cambios respecto a la medición realizada con base en los indicadores planteados inicialmente</li> <li>2. Medir el impacto generado en la comunidad respecto a las expectativas iniciales</li> <li>3. Medir el logro de los objetivos planteados inicialmente a través de los indicadores</li> </ol>
<i>SOCIOS</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un indicador que permita hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos de los socios de la red</li> <li>2. Medir periódicamente la disposición de los socios frente a la continuidad en el proceso</li> <li>3. Medir a través de un indicador la motivación y satisfacción para continuar con la alianza</li> <li>4. Tener en cuenta las condiciones de la alianza a fin de dar continuidad</li> <li>5. Establecer un sistema de medición de la percepción de logro a través de las experiencias de los participantes de la alianza</li> <li>6. Establecer mecanismos claros de comunicación entre los</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar a través de los indicadores, el cumplimiento de los valores de la alianza: confianza, respeto, inclusión, transparencia, responsabilidad compartida</li> <li>2. Evaluar a través de los indicadores de logro el cumplimiento del propósito inicial</li> <li>3. Identificar la eficiencia y eficacia de las acciones desarrolladas por cada actor en el marco del cumplimiento de la alianza</li> <li>4. Resultados y conclusiones del proceso</li> <li>5. Evaluar la pertinencia de la continuidad de la alianza</li> </ol>

socios de la alianza, así como un actor que lidere y direcciona los procesos

Ilustración 1. Gráfica de Redes y Alianzas Centro Día El Bosque



## Conclusiones

La gerencia social a partir de la implementación de acciones de equidad, eficiencia y eficacia aporta herramientas útiles para la planeación y direccionamiento de proyectos organizacionales con una mirada integral a las situaciones sociales, económicas, políticas y culturales, a partir del trabajo desarrollado y gracias a la aplicación de los instrumentos, se evidenció que existen oportunidades para mejorar la gestión adelantada actualmente en el Centro Día, la matriz de planeación estratégica permitió identificar en la perspectiva de procesos internos la importancia de justiciar la ampliación del tiempo de atención, que actualmente está planteado a un año, la idea es que las personas mayores del Centro Día El Bosque, cumplan los objetivos planteados en los planes de atención individual desde su propio ritmo y no necesariamente anudados a los tiempos establecidos, esto debido a que las personas tienen tiempos de evolución diferentes.

Por otro lado, y dentro de la perspectiva de procesos internos se encontró que es importante establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas que puedan aportar en el desarrollo de capacidades y potencialidades y que incidan en la generación de recursos para las personas mayores, así mismo el establecimiento de alianzas estratégicas con entidades distritales que centren su ejercicio en la prevención de violencias y promoción del buen trato. Otra de las oportunidades que tiene el centro día para establecer procesos de mejoramiento continuo está relacionada con promover alianzas estratégicas con sectores públicos y privados que a través de las prácticas de responsabilidad social empresarial puedan desarrollar acciones de capacitación y formación a las personas mayores en temas relacionados con nuevas tecnologías.

Otra alianza estratégica debe darse entre el Centro Día El Bosque y Casa de Igualdad de Oportunidades de Engativá, para fortalecer las acciones de transversalización que son necesarias y pertinentes en el Servicio Social a fin de empoderar a las mujeres mayores participantes en el ejercicio pleno de sus derechos, partiendo del reconocimiento de esta institución como la rectora en política pública de Mujer y Equidad de Género en el distrito capital y tomando en cuenta su experiencia en el medio, en cuanto a ejercicios de territorialización de la misma. Dando cumplimiento a que en el ejercicio de transversalización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género, en el Centro Día el bosque, dando cumplimiento a la resolución 1116 del 24 de Julio de 2012 de la Secretaría Distrital de Integración social en la cual se establecen los lineamientos generales para la formulación e incorporación progresiva y gradual de la perspectiva de igualdad de género en la SDIS a fin de garantizar el goce efectivo de los derechos de las mujeres.

De igual manera, se pretende la consolidación de una extensa red de socios de los diferentes sectores (Sector Público, Sector Privado y Sociedad Civil), a través de la cual se contribuya a la garantía de derechos de las mujeres y se mejore de manera significativa la capacidad de atención integral en el Centro Día El Bosque, como una estrategia innovadora y efectiva de gerencia social, optimizando los recursos y los esfuerzos en torno a un objetivo común.

En el proceso de transversalización se pueden generar situaciones de conflicto debido a que la perspectiva de género se viene implementado en varios escenarios públicos y privados, en espacios académicos sociales y políticos, sin embargo, aún existen patrones culturales sexistas que legitiman acciones de discriminación hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres. Esta

situación en si ya es un conflicto al que hay que darle una respuesta asertiva y estratégica, La negociación y manejo de conflictos es una herramienta crucial para dar trámite a situaciones que enfrentan los seres humanos en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.

### **Recomendaciones**

Para la implementación del enfoque de género en los servicios de la Secretaria de Integración Social, es importante sensibilizar previamente a funcionarios y funcionarias sobre temas de roles y estereotipos asignados culturalmente al género, violencias estructurales, simbólicas, directas e indirectas, perspectiva de acción sin daño, enfoque apreciativo donde se reconocen las capacidades de agenciamiento de las mujeres, su poder interior y la fuerza para generar cambios. Así mismo es importante promover la comprensión de las violencias basadas en género como una barrera para el acceso de las mujeres al ejercicio pleno de su ciudadanía.

La promoción de redes ya alianzas no solo debe darse a nivel de entidades, es un reto grande que las mujeres después de las capacitaciones en derechos y en perspectiva de género logren establecer relaciones solidarias entre ellas y que sean ellas mismas quienes multiplique la formación adquirida.

## Referencias

- Aguilera, S. (2009) *Una Aproximación a las Teorías Feministas*. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 9, enero 2009, ISSN 1698-7950
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2016). *Plan de Desarrollo Distrital 2016-2020*. Bogotá : Secretaría Distrital de Planeación.
- Arber, S. y Ginn, J. (1995). *Relación entre género y envejecimiento*. Enfoque sociológico, Madrid, Narcea.
- Arnijo, M. (2009) *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES7CEPAL.
- Beauvoir, S. (1949). *El Segundo Sexo*. Ed.Siglo Veinte, Traducción de Pablo Palant. Buenos Aires Argentina.
- Bordieu, P. & Wacquant, L. (1995). *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. Ed. Grijalbo. México.
- Butler, J. (2005). *Cuerpos que importan, Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Barcelona: Paidós.
- Caezés, D. (1998). *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. Editado por CONAPO/PRONAM. Mexico.
- Castanedo, C; García, M; Noriega, M & Quintanilla, M. (2007). *Consideraciones Generales sobre el Envejecimiento*. Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez. España.

- CEPAL. (2016). XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. *Autonomía de las Mujeres e Igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible*. Montevideo Uruguay. Naciones Unidas.
- Comisión Intersectorial Poblacional Del Distrito Capital. (2013). *Lineamientos distritales para la aplicación del enfoque diferencial*. Bogotá.
- Comisión Intersectorial Poblacional Del Distrito Capital. (2013). Lineamientos distritales para la aplicación del enfoque diferencial. Bogotá
- Duby, G. & Parrot, M. (1992). *Historia de las Mujeres en Occidente*. Tomo 2. Edición de Lapisch-Zuber y Pastor. Editorial Taurus. Págs. 60-92. Madrid, España.
- Duque, C (2006). *Judith Butler y la teoría de la performatividad de género*. Revista de Educación & Pensamiento. Colegio Hispanoamericano Pág. 85 a 95. Bogotá, Colombia.
- Fraser, N. (1995). *Multiculturalidad y equidad entre los sexos*, Revista de Occidente, 173, 35-55.
- Fournier, M. (2005). *Combates y Debates*. Revista Ciencias Humanas Edición 4. Femmes. Noviembre – Diciembre 2005.
- Fundación Corona (2002) Creación y Consolidación de Alianzas. Elementos metodológicos para el trabajo en alianza entre el sector público, el sector privado y las organizaciones civiles. Programa Nacional de Alianza. Editorial Fundación Corona. Colombia.
- García N. (1997). *Antropología y estudios culturales: Después de los monólogos*. Ponencia presentada en el coloquio Estudios Culturales en México: epistemología y perspectivas, organizado por el Instituto Indigenista Interamericano y la Dirección General de Culturas Populares, Agosto.
- Gössmann, E. (1991). *La Construcción de la Diferencia de las Mujeres en la Tradición Teológica Cristiana*. Ed. Concilium 238. Págs. 421-432

IDPAC. (mayo de 2014). *Lineamientos distritales para la aplicación del enfoque diferencial*.

Recuperado de [www.integraciónsocial.gov.co](http://www.integraciónsocial.gov.co):

[http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2.1\\_proc\\_misi\\_construccion\\_implementation\\_politicas\\_sociales/\(10062015\)\\_Lineamiento\\_distrital\\_para\\_la%20aplicacion\\_de%20enfoque\\_difrencial.pdf](http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2.1_proc_misi_construccion_implementation_politicas_sociales/(10062015)_Lineamiento_distrital_para_la%20aplicacion_de%20enfoque_difrencial.pdf)

Lagarde, M. (1996). *El género, Desarrollo humano y democracia*. Ed. Horas y Horas. pp. 13-38. España.

Moncada-Cerón, JS., Gómez-Villanueva, B. (2016). *Formación de competencias socioemocionales para la resolución de conflictos y la convivencia*. Estudio de caso en la escuela secundaria Sor Juana Inés de la Cruz, Hidalgo, México. *Revista educación y desarrollo social*. 10(1), 112-135. DOI: [http:// dx.doi.org/10.18359/reds.1451](http://dx.doi.org/10.18359/reds.1451).

Nash, M. & Marre, D. (2001). *Multiculturalismos y género. Un estudio interdisciplinar*. Barcelona: Bellaterra.

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Envejecimiento y Ciclo de Vida*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <http://www.who.int/ageing/es/>

Ortiz, J. (2013). *Conceptos y Paradigmas de la Gerencia Social*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible, N° 5 Igualdad de Género*. Recuperado de <http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/post-2015/sdg-overview/goal-5.html>

- Rodríguez, K. (2010). *Vejez y Envejecimiento*. Grupo de investigación en actividad física y desarrollo humano, Escuela de medicina y Ciencias de la Salud, Universidad Colegio Mayor de Nuestra señora del Rosario. Bogotá. Editorial Universidad del Rosario.
- Secretaría Distrital de Integración Social. (2015) *Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez del Distrito Capital, Línea Base 2014*. Secretaría Distrital de Integración Social. Alcaldía Mayor de Bogotá. Bogotá Colombia.
- Secretaría Distrital de Integración Social. (2015). *Modelo de Servicio Social Desarrollo de Capacidades y Potencialidades en Centros Día*. Proceso Prestación de los Servicios Sociales. Publicado por la Subdirección Técnica para la Vejez, Secretaría Distrital de Integración Social, Alcaldía Mayor de Bogotá. Bogotá, Colombia.
- Secretaría Distrital de Integración Social. (2011). *Modelo de Atención Integral para las Personas Mayores*. Bogotá. Imprenta Distrital.
- Secretaría Distrital de Integración Social. (2017). *Proyecto 1099: Envejecimiento Digno, Activo y Feliz*. Recuperado de <http://intranetsdis.integracionsocial.gov.co/modulos/contenido/default.asp?idmodulo=121>
- Secretaría Distrital de Integración Social. (2017). *Línea Base de Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez 2014*. Recuperado de [http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2015politicaspUBLICAS/18012016\\_Linea\\_base\\_2014\\_politica\\_publica\\_social\\_para\\_el\\_envejecimiento\\_y\\_la\\_vejez.pdf](http://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2015politicaspUBLICAS/18012016_Linea_base_2014_politica_publica_social_para_el_envejecimiento_y_la_vejez.pdf)
- UNIMINUTO (2014). *Proyecto Educativo Institucional del Sistema*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá Colombia.

**Anexos**

***Anexo 1.***

Matríz de Identificación de Conflictos