3821

CODESOIN PANURÉ

CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

Mitú, diciembre 1 de 2023

BIENESTAR FAMILIAR
Clasificada

No. 20236120000015092 Código Web: 6-gK&i
Radicador: Sergio.Acuna Fecha: 01/12/2023 17:32:37 Folios: 22
Remitente: CORPORACION PARA EL DESARROLLO INDIGENA DE CO
Destino: Centro Zonal Mitu (Vaupes)
Asunto: RADICACIÓN INFORME TÉCNICO DEL PE

Doctora
NANCY PATRICIA TAVERA
Directora ICBF
Seccional Vaupés

Doctora
YAISA JOHANNA SASTOQUE RUIZ
Supervisora contrato 050 de 2023

Referencia: Radicación informe técnico del periodo comprendido entre en 15 de noviembre al 14 de diciembre del contrato 97000502023

Cordial saludo,

Con relación a la referencia, nos permitimos hacer entrega del informe técnico comprendido en el periodo ya mencionado y del contrato desarrollado en el municipio de Mitú, esto con el fin de ser revisado por la supervisión, es de anotar que el presente corresponde al evento de cierre del proyecto TEB.

Quedamos atentos a su cualquier inquietud y/o solicitud que ha bien tenga la supervisión; de igual manera damos gracias por su apoyo y colaboración.

Cordialmente,

María Ema Mejía G.
MARIA EMA MEJÍA GUTIERREZ
Representante Legal
Corporación PANURE

Anexo: Una carpeta cuatro aletas con ~~treinta~~ (~~30~~) folios 21 Veintiuno

CARRERA 13 A No. 15 A – 06 B. CENTRO – Mitú – Departamento del Vaupés
Teléfono: 317 4443539- 321 7796892 e-mailes: panurevaupes1@yahoo.es
Pagina web: www.panure.co
Facebook: panure codesoin
Twifer: @panuremitu

3822

CODESOIN PANURÉ

CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

Mitú, octubre 23 de 2023

BIENESTAR FAMILIAR
Clasificada

No. 20236120000013012 Código Web: 2QdMNB
Radicador: Sergio Acuna Fecha: 23/10/2023 10:02:48 Folios: 95
Remitente: CORPORACION PARA EL DESARROLLO INDIGENA DE CO
Destino: Centro Zonal Mitu (Vaupes)
Asunto: REMISIÓN INFORME TÉCNICO DEL PERI

Doctora
NANCY PATRICIA TAVERA
Directora ICBF
Seccional Vaupés

Doctora
YAISA JOHANNA SASTOQUE RUIZ
Supervisora contrato 050 de 2023

Referencia: remisión informe técnico del periodo comprendido entre en 15 de septiembre al 14 de octubre del contrato 97000502023

Cordial saludo,

Con relación a la referencia, nos permitimos hacer entrega del informe técnico comprendido en el periodo ya mencionado y del contrato desarrollado en el municipio de Mitú, esto con el fin de ser revisado por la supervisión y poder dar celeridad a los procesos que se avecinan.

Quedamos atentos a su cualquier inquietud y/o solicitud que ha bien tenga la supervisión; de igual manera damos gracias por su apoyo y colaboración.

Panuré
Corporación Étnica Colombiana

Cordialmente,

Rdo
23. 10. 2023
10:24 a.m.

MARIA EMA MEJIA GUTIERREZ
Representante Legal
Corporación PANURE

Anexos: Una carpeta cuatro aletas con noventa y cuatro (94) folios

CODESOIN PANURÉ
CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

INFORME TÉCNICO

15 DE SEPTIEMBRE AL 14 DE OCTUBRE

TERRITORIOS ÉTNICOS CON BIENESTAR

Panuré
Corporación Étnica Colombiana

CONTRATO 97000502023

2023

CARRERA 13 A No. 15 A – 06 B. CENTRO – Mitú – Departamento del Vaupés
Teléfono: 317 4443539- 321 7796892 e-mailes: panurevaupes1@yahoo.es
Pagina web: www.panure.co
Facebook: panure codesoin
Twiter: @panuremitu

CODESOIN PANURÉ
CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

Informe técnico Territorios Étnicos con Bienestar

Del 15 de septiembre al 14 octubre del 2023 **Contrato: 97000502023**

Obligaciones del contratista en la fase de Implementación	Cumplimiento	Descripción de actividades/metodologías aplicadas para el efectivo cumplimiento	Fuente de verificación
Obligaciones relativas a la Fase de Preparación y Alistamiento. 3.1 Etapa de Conformación del equipo de trabajo.	SI	Para la conformación del talento humano se tuvo en cuenta las hojas de vida de varios profesionales, técnicos y bachilleres de la zona a impactar, para que de acuerdo al manual cumplieran con los requisitos solicitados dentro del mismo. Estas hojas de vida se sometieron a verificación por parte del referente y supervisor del convenio para ver su pertinencia y favorabilidad, después de este trámite, fueron presentadas y avaladas dentro del comité técnico operativo, donde de igual manera se realizaron algunas observaciones propias desde lo jurídico y lo técnico, teniendo en cuenta la falta de unos documentos que se debían anexar para su total registro. Es de anotar que los sabedores serán contratados por encuentro y su periodo de trabajo corre a partir del segundo mes o segundo encuentro propuesto por el cronograma de trabajo participativo. Durante la ejecución del proyecto hubo modificaciones de personal, donde las profesionales psicosociales prescindieron del contrato, y se tuvo que reemplazar por otro grupo de profesionales donde las hojas de vida fueron analizadas y revisadas por el comité técnico, donde fueron aprobadas y contratadas. De igual manera, el personal dinamizador y gestor de la oferta también fueron cambiados, debido a renuncias por temas personales y laborales. **Esta actividad se cumplió en el periodo comprendido del 15 de marzo al 14 de abril y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe.**	Matriz Excel en la que conste la relación del talento humano a contratar según la unidad de atención establecida en el Manual Operativo indicando nombre del posible contratista, honorarios, objeto y las hojas de vida con soportes de formación y experiencia en medio digital (Profesional psicosocial, profesional en pedagogía, dinamizador comunitario y gestor de oferta).
3.1.1. Conformar la estructura operativa de la Unidad de Atención en los términos establecidos en el Manual Operativo de la Modalidad Territorios Étnicos con Bienestar de conformidad con el Anexo A3.MO4.PP Perfiles y Responsabilidades del Talento Humano UA TEB, para brindar la atención a 200 familias. Así mismo, para el desarrollo de la iniciativa comunitaria deberá contemplar talento humano adicional propio de las comunidades como sabedores, dinamizadores, médicos tradicionales, autoridades tradicionales, entre otros.	SI	De acuerdo al punto inmediatamente anterior, las hojas de vida debidamente evaluadas y verificadas fueron avaladas por el comité técnico operativo. Así mismo, la relación del talento humano es diligenciada en una matriz Excel donde se establecen el personal a laborar dentro del proyecto con respectivos roles como los son: profesionales psicosociales, licenciados, dinamizadores, gestor de la oferta, sabedores de cada comunidad o de la zona, toda vez que no todas las comunidades cuentan con sabedor tradicional y por último el profesional de apoyo administrativo. El diligenciamiento de la matriz permite llevar un control mas específico del personal que labora dentro del proyecto, el cumplimiento de sus obligaciones y las actividades que desarrollará dentro de la ejecución del mismo, teniendo en cuenta el plan de trabajo participativo y la propuesta metodológica, los cuales serán los documentos rectores para la ejecución de actividades. Es de anotar que durante la ejecución del proyecto hubo modificaciones de personal, donde las profesionales psicosociales prescindieron del contrato, y se tuvo que reemplazar por otro grupo de profesionales donde las hojas de vida fueron analizadas y revisadas por el comité técnico, donde fueron	Matriz Excel en la que conste la relación de talento humano adicional propio de las comunidades como sabedores, dinamizadores, médicos tradicionales, autoridades tradicionales, entre otros para la implementación de la iniciativa comunitaria.

		aprobadas y contratadas. De igual manera, el personal dinamizador y gestor de la oferta también fueron cambiados, debido a renuncias por temas personales y laborales. **Estas hojas de vida de primera instancia, fueron presentadas y aprobadas ante el comité técnico operativo, cumpliendo y presentando el periodo comprendido del 15 de marzo al 14 de abril y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe.**	
3.1.2. Presentar al supervisor del contrato dentro de los tres (3) días siguientes a la firma del acta de inicio y previo a su contratación, matriz y hojas de vida del talento humano de la UA que corresponda según el número de familias a atender, con soportes en medio digital que den cuenta del cumplimiento del perfil y los demás requeridos por ley para revisión y verificación de los criterios exigidos. Sin que ello implique intervención en la selección del talento humano, para lo cual deberá dar cumplimiento con lo establecido en el articulo2.2.1.2.4.2.16 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el Decreto 1860 de 2021, en cuanto a que la Entidad Administradora del Servicio -EAS contrate para la ejecución del contrato de aporte en una proporción igual al 5%, entre otros, a víctimas del conflicto armado interno, mujeres cabeza de familia, adultos mayores, personas en condición de discapacidad, así como población de las comunidades indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palanquera, ROM o gitanas, como sujetos de especial protección constitucional.	**SI**	De acuerdo con lo establecido dentro del manual de funciones y requisitos, así como para el cumplimiento del presente ítem, se presentan las hojas de vida con sus respectivos soportes, tanto en físico como en digital del personal que laborará dentro del proyecto, teniendo en cuenta que para el presente caso se tomaron como base lo lineamiento, donde se hace la contratación de dos (2) personas de la zona, la señora Leonor Torres de la etnia Tuyuca originaria de la comunidad de Tayazú, el señor Diego Caro López de la etnia cubeo quien es el dinamizador, en ese mismo orden se hace la contratación de la profesional Deisy Jurani Velandia Ortiz mestiza, la profesional Ángela Beatriz Sánchez como de la comunidad afrocolombiana, esto sumado a que la representante legal de la corporación la señora María Ema Mejía pertenece a la etnia wuanano, lo que permite cumplir con más del 5% de población étnica y vulnerable, así como víctima del conflicto ya que las dos personas, el dinamizador y la gestora de la oferta se encuentran registradas como víctimas. Con relación al primer párrafo y a los cambios realizados de personal, también se cuenta con la señora Sandra Pérez quien es oriunda del departamento de la cubea, el señor Felix Cubides también de la étnica cubea y el señor Juan David Ordoñez de la étnica wanana. No solo por cumplimiento a los lineamientos del manual operativo, sino también cumpliendo la filantropía de la corporación, la cual se basa en apoyar a la población vulnerable y comunidades étnicas. Lo anterior hace que se cumpla a cabalidad este punto y permita ratificar el compromiso que tiene la corporación con al apoyo a la población indígena, vulnerable, víctima del conflicto, para el mejoramiento de la calidad de vida y la incorporación para un trabajo digno. Por último, pero no menos importante es la contratación de 6 sabedores tradicionales de las comunidades a impactar y los cuales hacen parte de la zona y por ende son netamente indígenas, estos sabedores permiten la pervivencia de las tradiciones, los usos y costumbres y fortalece los espacios culturales y recreativos propios de las comunidades indígenas, los cuales se han venido perdiendo con el paso del tiempo. **Estas hojas de vidas fueron presentadas y aprobadas ante el comité técnico operativo, cumpliendo y presentando el periodo comprendido del 15 de marzo al 14 de abril y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe.**	Matriz Excel en la que conste la relación de talento humano adicional propio de las comunidades como sabedores, dinamizadores, médicos tradicionales, autoridades tradicionales, entre otros para la implementación de la iniciativa comunitaria. Contratos presentados y firmados por las partes con vigencia y legalidad.
3.1.3. Presentar al comité técnico operativo del contrato para revisión y verificación de los criterios exigidos para cada perfil las modificaciones del talento humano que se	**SI**	Para el comité técnico operativo se hace la presentación de las hojas de vida y sus respectivos soportes, después de ser avaladas se procede a la proyección de la minuta contractual y la firma de los contratos por las partes a intervenir.	Presentación de contratos como parte integral del Segundo informe técnico de ejecución validados y firmados por las partes.

CODESOIN PANURÉ
CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

presenten durante la ejecución de este, identificando las personas que se retiran y presentando los soportes correspondientes de las personas que ingresan.		Este contrato se presenta en físico y en digital como parte integral del informe técnico y como medio de legalización del talento humano para el desarrollo de proyecto. Es de anotar que los contratos se firman en primera instancia por un término de 7meses. Se realizó el cambio del dinamizador quien por motivos personales el señor Yeison Fernández no continúo desarrollando su trabajo con la corporación; y en efecto se realizó presentación de la hoja de vida ante el supervisor del contrato del señor Diego Caro para la debida validación y aprobación. Los cambios realizados siempre se han sido socializados ante el ICBF y posterior a su aprobación, se presentaron los contratos del personal que ocupó los nuevos cargos para que estos sean almacenados en el archivo de gestión del supervisor y de la corporación. Las hojas de vida del personal fueron aprobadas por el comité técnico operativo para que la contratación del nuevo personal quedara en firme y no causara traumatismos en la ejecución del contrato.	
3.1.4 Para la vinculación y modificaciones que se efectúen respecto al talento humano por parte del contratista durante la ejecución contractual, deberá allegar al supervisor las autorizaciones de consulta de inhabilidades por delitos sexuales contra niños, niñas y adolescentes y los respectivos certificados, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1918 de 2018.	SI	Para la presentación de las hojas de vida correspondientes al talento humano y las cuales son presentadas con todos los soportes, entre los cuales se encuentran los certificados o antecedentes fiscales expedidos por la fiscalia general de la nación, antecedentes judiciales por la policía nacional, antecedentes disciplinarios expedidos por la procuraduría, el certificado de medidas correctivas y el más importante el de delitos sexuales contra niños, niñas y adolescentes; teniendo en cuenta que la acción y actividades en el desarrollo del proyecto están dirigidas a ese grupo poblacional en compañía de sus familias. Eso hace que para la contratación se tenga muy en cuenta la legibilidad y legitimidad de los certificados. Con relación al primer párrafo y a los cambios realizados de personal, también se cuenta con la señora Sandra Pérez quien es oriunda del departamento de la cubea, el señor Felix Cubides también de la étnica cubea y el señor Juan David Ordoñez de la étnica wanana. No solo por cumplimiento a los lineamientos del manual operativo, sino también cumpliendo la filantropía de la corporación, la cual se basa en apoyar a la población vulnerable y comunidades étnicas. Cada uno de estos profesionales y personal incluyo para su aprobación los diferentes certificados que se relacionan en el primer párrafo y que hacen parte integral de los respectivos contratos. Se realizó el cambio del dinamizador quien por motivos personales el señor Yeison Fernández no continúo desarrollando su trabajo con la corporación; y en efecto se realizó presentación de la hoja de vida ante el supervisor del contrato del señor Diego Caro para la debida validación y aprobación. Las hojas de vida del personal fueron aprobadas por el comité técnico operativo para que la contratación del nuevo personal quedara en firme y no causara traumatismos en la ejecución del contrato.	Certificados descargados de las páginas oficiales y verificados por parte del contratista. Avalados por el supervisor del contrato para legalización de la minuta contractual.

CODESOIN PANURÉ
CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

3.1.5. Priorizar la inclusión de sabedores, mayores (as), dinamizadores, técnicos y profesionales que pertenezcan a las comunidades Étnicas, para el desarrollo de acciones que se deban realizar en el marco de la ejecución de la propuesta (de acuerdo con sus usos y costumbres) teniendo en cuenta su perfil profesional o saberes propios.	SI	Con relación al punto 3.1.2. del presente informe se hizo claridad de lo siguiente: De acuerdo con lo establecido dentro del manual de funciones y requisitos, así como para el cumplimiento del presente ítem, se presentan las hojas de vida con sus respectivos soportes, tanto en físico como en digital del personal que laborará dentro del proyecto, teniendo en cuenta que para el presente caso se tomaron como base lo lineamiento, donde se hace la contratación de dos (2) personas de la zona, la señora Leonor Torres de la etnia Tuyuca originaria de la comunidad de Tayazú, el señor Diego Caro López de la etnia cubeo quien es el dinamizador, en ese mismo orden se hace la contratación de la profesional Deisy Jurani Velandia Ortiz mestiza, la profesional Ángela Beatriz Sánchez como de la comunidad afrocolombiana, esto sumado a que la representante legal de la corporación la señora María Ema Mejía pertenece a la etnia wuanano, lo que permite cumplir con más del 5% de población étnica y vulnerable, así como víctima del conflicto ya que las dos personas, el dinamizador y la gestora de la oferta se encuentran registradas como víctimas. Por otro lado, se realiza la contratación de seis sabedores, uno por comunidad, los cuales son netamente indígenas, lo que permite no solo dar cumplimiento al porcentaje exigido, sino también, dar dinamismo a las comunidades apoyando en la contratación de personal de la zona. Esto permite dar cumplimiento a los dos numerales y observar como la corporación apoya este tipo de población fortaleciendo los usos y costumbres, brindando un trabajo digno a los pobladores y mejorando la calidad de vida de los habitantes más necesitados, más aún en el marco de la protección de los niños, niñas y adolescentes. Este ítem se cumplió en el periodo y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe el periodo comprendido del 15 de marzo al 14 de abril y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe.	Matriz Excel en la que conste la relación de talento humano adicional propio de las comunidades como sabadores, dinamizadores, médicos tradicionales, autoridades tradicionales, entre otros para la implementación de la iniciativa comunitaria. Contratos presentados y firmados por las partes con vigencia y legalidad.
3.2. Etapa Planeación Operativa.3.2.1. Entregar en medio digital o físico en la primera sesión del Comité Técnico Operativo y al supervisor del contrato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de suscripción del acta de inicio del contrato, el Plan de trabajo participativo actualizado dando prelación a las actividades relacionadas con las condiciones y los tiempos de entrega de los productos para cada fase de la modalidad; incluyendo las acciones de asistencia técnica y gestión de conocimiento, las actividades de capacitación, asesoría y seguimiento a realizarse con el talento humano contratado,	SI	Para el cumplimiento de este numeral, comprendido del 15 de mayo al 14 junio se realizó ajuste Plan de Trabajo Participativo ajustado de acuerdo a los requerimientos del manual y aprobado por el referente de la modalidad. En ese orden de ideas, cada vez que se necesitaba realizar ajustes estos fueron realizados con el acompañamiento de la supervisión y aprobados por la misma, lo que permitió dar continuidad a los procesos sin tener traumatismos en la ejecución del proyecto o de las actividades propuestas por el mismo. Es de anotar que, las actividades se cumplen de acuerdo al plan presentado y estas se encuentran plasmadas en el formato de seguimiento del proyecto F1.	Plan de Trabajo Participativo ajustado de acuerdo a los requerimientos del manual y aprobado por el referente de la modalidad. Correo electrónico de envío de los documentos que permita verificar la trazabilidad del proceso.

previa aprobación del Supervisor del Contrato.			
3.2.2. Realizar las acciones de selección y contratación del talento humano, conforme con lo verificado por el comité técnico operativo y el supervisor del contrato.3.2.3. Entregar los elementos de identificación personal al talento humano técnico y administrativo, garantizando su porte y uso durante la ejecución de acciones en toda la operación.	**SI**	Una vez realizada la presentación de las hojas de vida del talento humano al supervisor del contrato, con los soportes requeridos y ser aprobadas en comité técnico operativo, la corporación se dispone a realizar la elaboración de los contratos y hace entrega de los implementos de identificación a cada uno de los miembros del equipo ejecutor o UA, los cuales firman recibido a satisfacción por la entrega de un chaleco con distintivos institucionales, una gorra también con distintivos institucionales, un camibuso de color negro o blanco con emblemas institucionales y un carnet de identificación para el desarrollo de las actividades en campo en cada una de las comunidades impactadas por el proyecto. Al grupo de profesionales que reemplaza a los contratos desistidos, también contaron con los materiales de e implementos de identificación como chaleco, carnet, gorra y chaleco. **Este ítem se cumplió en el periodo y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe el periodo comprendido del 15 de marzo al 14 de abril y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe.**	Acta de entrega de implementos de identificación debidamente firmada a satisfacción por cada uno de los profesionales y talento humano de la corporación.
3.3. Proceso de inducción y capacitación 3.3.1. Asistir y participar en la inducción y capacitación sobre las temáticas propias de la modalidad, contenidas en lineamientos, manual operativo y sus anexos e instrumentos para la ejecución de la modalidad y demás disposiciones que hagan o lleguen a hacer parte de la modalidad.	**SI**	➢ A cada uno de los profesionales, así como del personal, gestión de la oferta y dinamizador fueron capacitados en la modalidad de Territorios Étnicos con Bienestar, el manual operativo, los formatos, instrumentos de ejecución, así como demás actividades propias para el desarrollo y la ejecución del proyecto. ➢ Se presenta a la asistencia técnica sobre rutas de atención, activación de rutas, el cual fue proporcionado por el ICBF en el auditorio principal con el acompañamiento de los demás operadores.	Listado de asistencia tomado por parte del ICBF, el cual certifica dicha asistencia.
3.3.2. Garantizar que el talento humano a su cargo reciba la inducción y capacitación en los temas contenidos en el numeral 4.2.1.3 del manual operativo para la ejecución de la modalidad y demás disposiciones que hagan o lleguen a hacer parte de la modalidad.	**SI**	✓ Para el mes comprendido entre el 15 de mayo y el 14 de junio, el talento humano del contrato 97000502023 de la modalidad territorios étnicos con Bienestar; el día 13 de junio se realizó con el equipo de trabajo por parte de la corporación PANURE el proceso de capacitación en control social según el tema 8 de la GOTH relacionado con el fortalecimiento socio organizativo y comunitario. ✓ Se garantiza que el personal que labora con la corporación cuentas con la capacitación sobre el manual operativo y la implementación de mismo en el marco del desarrollo del proyecto en la modalidad Territorios Étnicos con Bienestar. ✓ Se asiste continuamente a capacitaciones programadas con el ICBF, así como otras otorgadas por la corporación PANURE, en aras de mejoras las capacidades técnicas, operativas y la atención a los usuarios y familias.	Acta de Listado Asistencia
3.3.3. Para implementar el Enfoque Diferencial de Derechos en lo correspondiente a personas con discapacidad - PcD, mujeres, jóvenes, adultos	**SI**	Para el mes comprendido entre el 15 de mayo y el 14 de junio, el talento humano del contrato 97000502023 de la modalidad territorios étnicos con Bienestar, no realizó capacitaciones relacionadas con las personas con discapacidad -PcD, mujeres, jóvenes, adultos mayores, población étnica y	N/A

mayores, población étnica y población LGBTIQ+, el operador deberá garantizar que todo el talento humano sea capacitado permanentemente en estas temáticas.		población LGBTIQ+. Sin embargo, Se tiene proyectado la articulación interinstitucional para el periodo del 15 de julio al 14 de agosto en relación con las temáticas mencionadas anteriormente. En este periodo de trabajo los profesionales fueron actualizados en diferentes temáticas, entre ellas el manejo de personas en condición de discapacidad. Teniendo en cuenta que hay diversos tipos de discapacidad y para cada uno de ellos se debe contar con un manejo diferente.	
4. Obligaciones relativas a la Fase de Implementación. 4.1 Socialización. Garantizar en el primer encuentro grupal, como parte del proceso de transparencia social y promoción de los mecanismos de participación ciudadana, que el proyecto y el presupuesto sean presentados al total de las familias beneficiadas, para que estas tengan una comprensión de las actividades que van a desarrollar, centrando la exposición en: a. Los contenidos que el proyecto abordará en el marco de los encuentros comunitarios en familia, las visitas de acompañamiento familiar, la iniciativa comunitaria, la estrategia Formación de Formadores, Control Social y Convergencia de Oferta. b. El presupuesto determinado para el desarrollo de las actividades; c. Definir y concertar los tiempos en que se desarrollará cada una de estas actividades; d. Socializar y aplicar el instrumento de diagnóstico participativo para orientar el desarrollo de los encuentros comunitarios en familia, definidos por el operador y la comunidad atendiendo la orientación de la Dirección de Familias y Comunidades sobre el uso de metodologías participativas, el abordaje de las dimensiones y el desarrollo de los temas y actividades que puedan contemplarse de la Guía Orientadora de Trabajo en el Hogar GOTH. e. Suscribir con las familias el acuerdo de voluntades, como compromiso	SI	Esta actividad se cumplió en el periodo comprendido del 15 de marzo al 14 de abril y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe. Esta obligación fue ya ejecutada y se realiza una sola vez.	N/A

CODESOIN PANURÉ
CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

de participación en el proyecto f. Este ejercicio de socialización debe contar con la participación de profesionales del ICBF, quienes verificarán que las actividades, objetivos y presupuesto socializados fueron concertados y acordados con las familias beneficiadas y la o las autoridades representativas de las comunidades. PARAGRAFO: En los casos que no pueda asistir un representante del ICBF a la socialización, se deberá realizar una delegación al operador para llevar a cabo el ejercicio, el cual debe constar de una reunión previa para garantizar la calidad de la actividad y la respectiva documentación posterior a la socialización donde se evidencie las condiciones mencionadas en el apartado 4.2.2.1. Socialización, del Manual Operativo de la Modalidad TEB. g. Entregar en la reunión de socialización la Guía Orientadora de Trabajo en el Hogar con las orientaciones y estrategias metodológicas para su desarrollo al cien por ciento (100%) de las familias beneficiarias del proyecto. PARAGRAFO: para los efectos del presente contrato se entiende como familia beneficiaria, la familia vinculada y atendida en el proyecto por la modalidad. h. Hacer entrega al supervisor del contrato del documento que dé cuenta del recibo por parte de las familias beneficiarias de la Guía Orientadora de Trabajo en el Hogar y las orientaciones y estrategias metodológicas para su desarrollo. i. Seleccionar las personas de la comunidad que harán parte de la estrategia formación de Formadores, de acuerdo con lo establecido en la G7.MOI. PP Guía Formación de formadores TEB. j.			

Panuré
Corporación Étnica Colombiana

Seleccionar a las personas que conformaran el comité de control social, de acuerdo con lo establecido en la G2.MO4.PP Guía para la planeación y el desarrollo del control social TEB.			
4.2. Encuentros Comunitarios en Familia 4.2.1. Presentar para revisión del Comité Técnico Operativo del Contrato un diagnóstico participativo y mapa de cambios de acuerdo con lo señalado en el Manual operativo de la Modalidad, en el que se analicen las condiciones de vida de las familias y comunidades, dé respuesta a las particularidades y evalué los recursos disponibles en el marco de las cuatro dimensiones: Derechos de la niñez, la adolescencia y las familias de los grupos étnicos, Cuidado, Protección y Educación. 4.2.2. Aplicar el instrumento de diagnóstico participativo de qué trata el literal anterior, en dos momentos: i) en el encuentro inicial de socialización, para consolidar el diagnóstico que permitirá identificar los temas a trabajar en los encuentros comunitarios en familia, que hacen parte de la guía orientadora de trabajo en el hogar GOTH y/o que pueden complementar los definidos; para desarrollar el esquema de operación de la modalidad con la comunidad, y ii) en el encuentro final con el objetivo de identificar cambios generados con la implementación de la modalidad. De estas intervenciones presentará los informes al supervisor del contrato y al Comité Técnico Operativo del contrato de aporte. 4.2.3. Aplicar en tres momentos el Mapa de Cambios de manera	**SI**	En relación con la aplicación de los tres momentos del mapa de cambios la segunda aplicación está proyectada para el comprendido del 15 de julio al 14 de agosto. En cada una de las comunidades se realiza el mapa de cambios y como evidencia están las actas del desarrollo de las actividades con los registros fotográficos y los listados de asistencia. Para esta fecha se presenta el segundo mapa de cambios, el cual fue entregado con acta y evaluación de resultados, por el trabajador profesional psicosocial y fue anexo en su momento al informe con los debidos soportes. Se programa la presentación del último mapa de cambios y diagnostico participativo en la última sesión tenida con las familias beneficiarias del proyecto; esta logística será organizada en su momento con los dinamizadores y los líderes de las comunidades.	N/A

Panuré
Corporación Étnica Colombiana

comunitaria de conformidad con el Manual Operativo de la modalidad así: i) En el encuentro de socialización como herramienta de cartografía social para complementar, fortalecer el diagnóstico participativo y/o servir como instrumento de diagnóstico participativo ii) Durante la implementación de la modalidad para medir cómo va el fortalecimiento de capacidades y iii) en el último encuentro para evaluar los cambios ocurridos en las familias y comunidades. Por cada actividad (momento) el operador presentará el informe correspondiente al supervisor y al Comité Técnico Operativo del contrato de aporte.			
4.2.4. Elaborar y presentar al supervisor del contrato y al comité técnico operativo en medio digital dentro del primer mes de ejecución, la propuesta metodológica con la identificación de las estrategias, métodos y actividades que se utilizarán para desarrollar los encuentros comunitarios en familia y los que hagan parte de la iniciativa comunitaria, de acuerdo con el manual Operativo de la Modalidad y las características establecidas en el formato F17.MO4.PP Formato propuesta metodológica TEB.	SI	Esta actividad se cumplió en el periodo comprendido del 15 de marzo al 14 de abril y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe.	N/A
4.2.5. Realizar los encuentros comunitarios en familia en los sitios definidos con la comunidad. 4.2.6. Realizar mínimo un encuentro comunitario en familia étnica por mes a partir del segundo mes con una duración mínima de 2 horas, los cuales serán de obligatorio cumplimiento; en aquellos casos en los cuales una o más familias se ausentan o	SI	Para el mes comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de octubre, se realizó el siguiente encuentro comunitario en familia en la temática correspondiente, se inició el desarrollo de las actividades propuestas con las familias participantes de las comunidades indígenas de Santa Martha, Golondrina, Macaquiño, Tucunaré, Bocas del yí y Puerto Vaupés. Se da la apertura respecto al tema a trabajar "Hagamos prevención en Familia y Comunidad", trabajar con las familias de grupos étnicos y sus comunidades, acciones encaminadas a minimizar riesgos y a fomentar acciones de protección, frente al consumo de sustancias psicoactivas, violencia sexual y de género y trabajo infantil, con el fin de aportar a la construcción de escenarios de cuidado y protección familiar y comunitaria. Actividades que se desarrollaron en el encuentro:	Actas y listados de asistencia.

presentan dificultades para asistir, el equipo de la UA deberá programar jornadas de nivelación teniendo en cuenta los criterios y orientaciones establecidas en el Manual Operativo de la modalidad, asegurando que el 100% de las familias beneficiarias participe de los encuentros programados (Formato F21.MO4.PP Formato Plan de Nivelación TEB). 4.2.7. Aplicar en los casos que sea necesario la Guía Orientadora de Trabajo en el Hogar de conformidad con la propuesta metodológica presentada y el manual Operativo de la Modalidad.		• Dinámica Rompe hielo: "El teléfono roto" • Conversatorio: HAGAMOS PREVENCIÓN EN FAMILIA Y EN COMUNIDAD. • Dramatizado: Relacionado con las clases de violencia (Dramatización con las familias participantes). En las comunidades mencionadas anteriormente y las cuales son beneficiarias del proyecto, se realizaron actividades lúdico- pedagógico que permiten fortalecer lazos de amistad y compañerismo comunitario. En estos espacios familiares se realiza dinámica rompe hielo del teléfono roto donde en el desarrollo de esta dinámica el equipo psicosocial Sandra Pérez y Félix Cubides junto con los participantes formaron un círculo en donde se les explicó la importancia de la prevención de consumo de sustancias psicoactivas teniendo en cuenta que es un conjunto de estrategias y acciones para reducir tanto en la persona, como en grupos y comunidades, la vulnerabilidad al consumo de sustancias psicoactivas. En este orden el Licenciado en Etnoeducación Félix, quién expone y replica la información brindada por la Trabajadora Social a los presentes en su lengua etnia Cubeo para mayor comprensión y claridad en los temas propuestos. Con ello se realizó la escucha activa acerca de conocer con los niños, niñas, jóvenes, adolescentes familias y la comunidad, factores de riesgo para protegerlos del consumo de sustancias psicoactivas, para identificar los diferentes escenarios en que se pueden presentar. Luego, se procedió a escuchar a los participantes y se continuó con el desarrollo de las actividades propuestas. En este encuentro comunitario, se reunieron las comunidades de santa marta y golondrina, donde la sede central es la comunidad de Santa Marta, allí los asistentes participaron de actividades las cuales hubo participación activa de los adultos, niños, niñas y adolescentes, en estos espacios comunitarios permiten reconocer la importancia que tiene la familia y la comunidad en la protección de sus integrantes es necesario para promover, acciones de prevención, dado que la familia es un escenario que teje relaciones afectivas, de formación y aprendizaje, un espacio importante para generar cuidado, protección y prevención, que se extiende a la comunidad, creando acciones de responsabilidad, corresponsabilidad, ayuda individual y colectiva. Se realiza también el conversatorio realizando preguntas referentes al tema: Hagamos prevención en familia y en comunidad con las familias participantes teniendo en cuenta el entorno comunitario. Con lo anterior también los participantes expresaron sus concepciones frente a ello. El equipo psicosocial da las indicaciones para la realización de la actividad que consistió en primera instancia la exposición de las clases de violencia y sus aspectos relevantes, así como los conceptos de riesgo y factores de protección del consumo de sustancias psicoactivas, exponiendo el tema en términos sencillos y de fácil comprensión con las familias y sus niños, niñas, adolescentes y jóvenes que hicieron participes en el encuentro, estas reflexiones se tomaron en cuenta de acuerdo a lo indicado por el objetivo específico que nos brinda la GOTH y que se expusieron para la identificación de los elementos o factores de riesgo y protectores que consideran, pueden estar presentes en un individuo, en la familia, en los grupos de jóvenes o en la comunidad	

Corporación Étnica Colombiana

CODESOIN PANURÉ
CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

		Se aprovecha este espacio para animar y motivar a los asistentes a hablar en público teniendo en cuenta que es la habilidad de comunicar de manera efectiva una idea o transmitir un mensaje a un grupo de personas ya sea en un entorno formal o informal. Para el desarrollo de la actividad del dramatizado los participantes adultos, niños, niñas y adolescentes, se representa el apoyo y el desarrollo de habilidades de autoprotección que les permita en un momento dado buscar ayuda para evitar o salir de forma inminente de una situación de abuso. Los participantes agradecieron por los temas brindados, manifestando que se sintieron muy contentos con la actividad. las evidencias fueron soportadas en el mismo informe.	
4.3. Visitas de Acompañamiento Familiar.4.3.1. a. Identificar el 25% de las familias que recibirán las visitas de acompañamiento familiar. b. Realizar tres visitas de acompañamiento familiar como mínimo al 25% de las familias beneficiarias, a partir del 40% de la ejecución del contrato y hasta el último mes de cierre de la modalidad, de acuerdo con las necesidades evidenciadas y/o que han sido dialogadas en el desarrollo de los encuentros comunitarios en familia, espacios de reunión en los que las familias soliciten el acompañamiento o muestren un interés particular, de acuerdo con lo establecido en el Manual Operativo de la Modalidad. 4.3.2 Aplicar para la realización de las visitas la guía de acompañamiento familiar; el formato plan de trabajo visitas de acompañamiento familiar TEB y la Guía orientadora de trabajo en el hogar, que les servirá de orientación para el desarrollo de dichas acciones. (Ver G4. MO4. PP. Guía Visita de Acompañamiento Familiar, F32. MO4. PP. formato Plan de Trabajo Visitas de Acompañamiento Familiar y la G5.MO4.PP. Guía Orientadora del Trabajo en el Hogar GOTH), de acuerdo con lo establecido en el Manual Operativo de la Modalidad.	SI	Durante este periodo se aplican las respectivas visitas de acompañamiento familiar a los núcleos beneficiados. Esta actividad se lleva a cabo de acuerdo con las necesidades que se evidenciaron y/o que fueron dialogadas en el desarrollo de los encuentros comunitarios en familia, en estos espacios de reunión en los que las familias solicitaron el acompañamiento o de aquellas familias que mostraron un interés particular, de acuerdo con lo que establece el Manual Operativo de la Modalidad. En este periodo se culmina la segunda visita de acompañamiento familiar, donde las intervenciones por los partes de los Psicosociales de la Corporación permitieron el buen desarrollo y la consecución de las mismas las cuales fueron programadas respectivamente y seleccionadas en le 25 % de los núcleos familiares y de esta manera proceder con el avance que se debía presentar. Las correspondientes evidencias se presentaron en el formato estándar del ICBF y hacen parte integral del informe general, allí se evidencia el progreso y mejora en el ámbito familiar y comunitario.	f32.mio4 formato_plan_de_trabajo_visitas_de_acompanamiento_familiar_teb_v2

Panuré
Corporación Étnica Colombiana

CODESOIN PANURÉ
CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOCIAL INDIGENA DE COLOMBIA "PANURÉ"
NIT. 900118412 - 4

4.3.3 Direccionar a la autoridad administrativa o tradicional competente los casos en los que los profesionales de la unidad de atención identifiquen situaciones de afectación en las relaciones y dinámicas familiares, que superan el nivel de intervención desde su competencia y realizar seguimiento a los mismos.	SI	Durante el periodo comprendido del 15 septiembre al 14 de octubre; no se identificaron situaciones de afectación o que dieran lugar a poner en conocimiento a las autoridades pertinentes o a la primera autoridad tradicional. Tampoco hubo que aplicar la activación de rutas o casos extremos que condujeran a exponer situaciones de peligro para algún integrante de la familia.	Oficio radicado el día 5 de junio ante la E.S.E Hospital San Antonio.
4.4.2. Fortalecimiento socio-organizativo 4.4.2.1. Promover actividades, encuentros, talleres, conversatorios, círculos de la palabra, entre otros encaminados a preservar y recuperar las formas propias de organización comunitaria de los grupos étnicos, a través del diálogo, intercambio de saberes, aprendizaje intercultural, formas propias de soberanía, liderazgos, escalas de participación, toma de decisiones en temas relacionados con la gestión de sus territorios, y los esfuerzos organizativos expresados por sus autoridades tradicionales y/o representantes.	SI	Se da inicio al encuentro de tal forma que los profesionales de la unidad de atención toman la vocería y organizan a los asistentes instándolos a la construcción de un buen documento, basado en las vivencias obtenidas con el tiempo. Para la comunidad de Macaquiño, el trabajo se realizó aplicando varias metodologías, una fue el círculo de la palabra, donde grandes y jóvenes expresaron su manera de ver la comunidad y como le deseaban para un futuro. Otro especio fue el de expresar por medio de dibujo los que les parecía más importante al momento de construir un plan de vida, algunos niños dibujaron instrumentos musicales como parte de su arraigo y ellos mismos comentaban es algo que se ha venido perdiendo con el tiempo. Los profesionales, con el apoyo de los líderes de las comunidades llegaron a la conclusión que el sentir de los jóvenes es importante al momento de construir un documento que es el que rige a la comunidad por mucho tiempo. Caso muy parecido fue aplicado en la comunidad de Tucunaré, sin embargo, en esta los niños no se encontraban presentes y fue complicado el intercambio de ideas intergeneracionales. Pero los asistentes manifestaron la importancia de construir un plan muy nutrido que pudiera articular todos los actores y las líneas de apoyo como son las culturales, las cuales como siempre han sido características por su proceso de aculturación y por las dificultades que se encuentran para continuar con los legados y los procesos ancestrales. Por otro lado, hacen énfasis en que otra línea que merece mucha atención es la de saneamiento básico y agua potable, pues la comunidad cuenta con viviendas sin una letrina y exposición a campo abierto de las necesidades, generando problemas en el medio ambiente y la salud de la población. Tampoco se tiene una Unidad de Atención Básica (UVA) que permita atacar las dolencias de las personas y niños, si no que cuando existen una enfermedad deben dirigirse a Mitú, al hospital, pero cuando las personas no tienen combustible no pueden subir y se complica la cosa. Ese intercambio de experiencias y sabiendo las dificultades de la comunidad permiten la construcción de un documento amplio y suficiente que pueda apoyar el desarrollo de la comunidad y mejorar la calidad de vida de los pobladores. Para la comunidad de Santa Martha, donde se reunieron con la comunidad de Golondrina, se tocaron temas similares, donde las comunidades manifestaron lo siguiente: el capitán de la comunidad de Santa Martha, comenta que es importante que cada una de las comunidades cuenta con un plan de vida propio, teniendo en cuenta que, aunque pertenecen a una misma zonal los problemas son diferentes y las maneras en las que las personas habitan también son diferentes, por eso un plan de vida zonal como el que se tiene en este momento, es demasiado general para poder abarcar lo problemas puntuales que se presentan en cada comunidad. El	SI

		capitán de la comunidad de Golondrina está de acuerdo con la observación hecha por el capitán de Santa Martha y dice que para el caso de Golondrina donde su religión se basa en otras creencias a parte de la católica, estar incluido en un plan de vida global hace que se generalicen muchas cosas, muchos procesos y de los cuales no muchas veces se está de acuerdo. Interviene algunos asistentes integrantes de ambas comunidades, los cuales ratifican los manifestado en las intervenciones realizadas por los capitanes de las dos comunidades.	
4.4.2.2. Desarrollar las acciones orientadas al empoderamiento de la mujer y/o acciones en el marco de construcción de Paz, en el caso que aplique, reportando su desarrollo al supervisor del contrato para su seguimiento.	**N/A**	Esta actividad fue realizada en el periodo correspondiente, por tal motivo esta como soporte las evidencias que se encuentran en las actas acompañadas de los registros fotográficos y los listados de asistencias de cada uno de los asistentes.	**N/A**
4.4.2.3. Propiciar procesos que permiten construir herramientas y estrategias para la garantía de derechos, a partir de las actividades que se planteen para el desarrollo de esta línea de trabajo, los cuales se pueden dar a través de espacios de formación, encuentros, talleres, conversatorios, círculos de la palabra entre otros que brinden herramientas conceptuales de fácil aplicación y réplica en las comunidades.	**SI**	Para el mes comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de octubre, se realizó el respectivo encuentro comunitario con la temática de "Hagamos prevención en familia y comunidad" Se inició el desarrollo de las actividades propuestas con las familias participantes de las comunidades indígenas de Santa Martha, Golondrina, Macaquiño, Tucunaré, Bocas del yi y Puerto Vaupés, se da la apertura respecto al tema a desarrollar en el encuentro comunitario. En el desarrollo de las actividades en estos espacios comunitarios permiten reconocer la importancia que tiene la familia y la comunidad en la protección de sus integrantes es necesario para promover, acciones de prevención, dado que la familia es un escenario que teje relaciones afectivas, de formación y aprendizaje, un espacio importante para generar cuidado, protección y prevención, que se extiende a la comunidad, creando acciones de responsabilidad, corresponsabilidad, ayuda individual y colectiva. En este sentido, el entorno comunitario es un escenario de la vida cotidiana de los integrantes de cada familia, en el cual se desarrollan y construyen vínculos y relaciones de ayuda y solidaridad que generan unión entre sus integrantes, a partir de necesidades e intereses compartidos, costumbres, hábitos y normas sociales, las cuales generan sentido de pertenencia y, por tanto, se convierte en un espacio prioritario de prevención, teniendo en cuenta la misma se da de forma diaria y cotidiana, influyendo en las relaciones interpersonales, en la transmisión de valores, ideas y actitudes que dan a niños, niñas, jóvenes y familias elementos para garantizar derechos propios y así prevenir vulneraciones. Las evidencias se encuentran en las actas acompañadas de los registros fotográficos y los listados de asistencias de cada uno de los asistentes.	Actas y listados de asistencia.
4.4.3. Fortalecimiento Cultural. 4.4.2.1 Promocionar procesos que permiten potenciar las prácticas culturales y la reproducción de la cultura material e inmaterial de las familias y comunidades de grupos étnicos desde el	**SI**	Para el mes comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de octubre, el talento humano del contrato 97800502023 de la modalidad territorios étnicos con Bienestar, realizó un encuentro teórico, para este momento las familias beneficiarias de las comunidades descritas en el presente escrito, fueron beneficiarias de un taller teórico sobre la elaboración de soplador artesanal para cocina de acuerdo al siguiente desarrollo: Muchos de los utensilios de origen indígena son prácticos utensilios que en la actualidad usamos, asimismo, han sido la base para nuevos	Evidencia fotográfica y asistencia

reconocimiento y el fortalecimiento de su identidad.		utensilios. Muchos de ellos son ya tradicionales que permanecen vigentes en los hogares y restaurantes, ya que no han aparecido sustitutos que les ofrezcan los mismos beneficios. La piedra, el hueso, la madera y plantas locales fueron y han sido los materiales con los que han fabricado los utensilios de cocina, que han acompañado a las comunidades indígenas desde tiempos ancestrales y en la actualidad. Matafrio, cernidor, tinajas, sopladores y canastos son algunos ejemplos de los utensilios que sobreviven en uso al paso de los años, debido a la utilidad y practicidad que ofrecen. Para el caso del soplador, no es la excepción, las comunidades impactadas por el proyecto indican el uso que se le da a este particular utensilio de cocina, en cada una de las reuniones o eventos realizados por la corporación las características de los sopladores son las mismas, algunos de ellos son tejidos en bejuco, el cual se encuentra selva adentro en algunas comunidades como Macaquiño, a una hora del centro poblado. En otros casos como Puerto Vaupés a tan solo 20 0 30 minutos. Sin embargo, el común denominador es que la materia prima se está acabando o cada vez es más escaso conseguir; esto debido a la expansión de las comunidades de manera exponencial y la tumba de espacios para las chagras y centros de cultivo. En la comunidad de Macaquiño, son muy pocas las personas que saben elaborar un soplador; sin embargo, estas hacen uso de él en el diario vivir, pues es el que permite no solo soplar los leños para que estos combusta y avive el fuego, también se utiliza para la elaboración del casabe, siendo el implemento que permite voltearlo para su cocción, esto entre muchos otros usos. En la comunidad de Santa Martha, aparece una persona con un soplador tejido de otra manera y con otras características, manifestando que el soplador es elaborado en cumare y pertenece o se usa más que todo en la etnia curripaca. Sus usos son los mismos y las aplicaciones en la vida cotidiana es igual, utilizado para voltea el casabe, avivar el fuego, recoger la fariña cuando esta tostada y se debe retirar del tiesto. En esta comunidad la materia prima es escasa y se debe caminar por la vía que conduce a Tapurucuara, mas delante de la comunidad de Puerto Golondrina, comunidad que usa el soplador con las mismas características sin importar que sus creencias religiosas interfieran en este aspecto, como si influyen en otras líneas como la cultural.	
4.5.2. Elaborar y presentar al supervisor del contrato, un plan de formación de formadores a cargo del equipo de talento humano contratado por el operador (F30.MO4. PP. Formato Plan de Formación de Formadores TE y G7.MO4.PP Guía Formación de formadores TEB) basado en los temas establecidos por el ICBF: 1. Gestión y mecanismos de participación; 2. Relaciones	**SI**	Para el mes comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de octubre, el talento humano del contrato 97000502023, realizó la sesión de capacitación sobre "comunicación asertiva" a los participantes del programa que hacen parte de formación de formadores. Se inició el desarrollo de la actividad propuestas con las familias participantes de las comunidades indígenas de Santa Martha, Golondrina, Macaquiño, Tucunare, Bocas del yi y Puerto Vaupés con relación a la gestión y mecanismo de participación, exponiendo los conceptos de la siguiente manera: En concordancia a las temáticas propuestas y en articulación con la línea de trabajo Socio-Organizativa, se refuerzan temas de vital importancia para quienes se encuentran vinculados a este proceso. Por ende, y a petición	Formato del Plan de Formación de Formadores para cada uno de los temas, de acuerdo con el formato F30.MO4.PP.

armónicas en familia; 3. Proyecto de vida comunitario 4. Liderazgo comunitario. Los temas mencionados se desarrollarán cada uno en una sesión de cuatro (4) horas. Parágrafo: En todo caso los encuentros de formación de formadores deberán tener un intervalo mínimo de un mes entre uno y otro hasta completar los cuatro encuentros. 4.5.3. Apoyar la elaboración del plan de sostenibilidad, que permita evidenciar acciones para dar sostenibilidad a los procesos adelantados con el proyecto.		de los asistentes se profundiza en la comunicación asertiva como herramienta fundamental para la construcción de una comunidad más igualitaria, con menos conflictos internos y con las herramientas para continuar con la construcción de un manual de convivencia acertado y pertinente para cada una de las comunidades. Con este tema se pretende que los líderes comprendan la importancia de poder llegar a acuerdos en la resolución de conflictos, tanto internos como externos.	
4. 4.6. Obligaciones relativas al Ejercicio de Control social.4.6.1. Realizar actividades que promuevan el control social como una estrategia que permite activar los mecanismos efectivos de participación ciudadana de las familias, a través de la conformación del comité de control social para que sean actores activos dentro del proceso de mejoramiento de la calidad de los servicios que se prestan a la comunidad a través de la ejecución del proyecto contratado.	SI	Para el mes comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de octubre, el talento humano del contrato 97000502023 de la modalidad territorios étnicos con Bienestar; realiza una reunión con los miembros del comité de control social con el fin de conocer las disposiciones, las posibles observaciones que se entretejen este tema. Es de anotar que, en muchos de los comité o miembros de estos, apoyan el proyecto les gusta y les parece importante para el desarrollo del buen vivir en las comunidades y sus familias, disminuyendo los índices de maltrato o violencia intrafamiliar. Estas actas hacen parte del informe general, así como los registros de asistencia y fotográficos. Lo anterior con la ayuda del buzón de sugerencias, permite que el control social se hiciera de la mejor forma, cada una de las sugerencias se toma en cuenta y estas son respondidas ante la autoridad tradicional por parte de los profesionales de la unidad de atención.	N/A
4.6.2. Asistir a las capacitaciones, mesas públicas o audiencias de veeduría ciudadana a las cuales se le convoque por parte del ICBF.	N/A	Esta actividad se programa con el ICBF, es definida dentro del comité técnico operativo y se valida con las copias de las respuestas de los PQRSF dadas a los líderes de las comunidades y se adjunta escaneo de lo escrito por los asistentes a los encuentros.	N/A
4.6.3. Conformar un comité de control social integrado por un grupo de personas pertenecientes a las familias beneficiarias, líderes, autoridades, adolescentes, jóvenes y mujeres, elegido en los espacios de encuentro donde participen las familias y la comunidad. Guía G2.MO4.PP Guía para la planeación y desarrollo del control social.	SI	Esta conformación del comité de control social se cumplió en el periodo comprendido del 15 de marzo al 14 de abril y las evidencias fueron soportadas en el mismo informe.	N/A

4.7.3. Identificar y mapear los actores, miembros comunitarios y/o institucionales públicas y privadas presentes en el territorio y registrar la oferta en el formato registro de oferta F19.MO4.PP instrumento de registro de oferta. 4.7.4. Promover la conformación de redes de apoyo familiar y comunitario a partir de la gestión de oferta, siendo corresponsables en la autogestión, transformación y sostenibilidad del proceso de fortalecimiento de recursos y capacidades comunitarias. 4.7.5. Socializar la oferta identificada en el territorio a las familias y comunidades beneficiarias. 4.7.6. Gestionar y articular a través de las redes de apoyo, bienes y servicios para la inclusión social y productiva de las familias y las comunidades étnicas.	**SI**	Se realizó en el marco del proceso de socialización el componente de convergencia de la oferta al interior de los encuentros; Sin embargo, el talento huma designado para la oferta realizó gestión ante las instituciones que se encuentran en el territorio. En complemento a los desarrollado en el mes anterior, el gestor de la oferta presenta y socializa las diferentes ofertas institucionales presentadas por los entes territoriales, de nivel municipal, departamental y nacional. Este proceso se refleja en las actas registradas por el gestor de la oferta, presentadas con los registros fotográficos y listados de asistencia.	Gestión de solicitud del mapeo de oferta realizado, por la gestora de la oferta. Formato de Registro de oferta F19.MO4 PP. Instrumento de registro de Oferta, diligenciado a partir del mapeo de oferta realizado, el cual se debe presentar en medio digital al supervisor del contrato
4.7.7. Activar rutas de articulación interinstitucional y el fortalecimiento de redes para facilitar acciones de oferta complementaria como parte de la integralidad en la prestación del servicio del ICBF, y la incorporación de políticas y proyectos territoriales de las entidades asociadas por misionalidad al SNBF, como respuesta a la satisfacción de las necesidades evidenciadas en las familias y comunidades de grupos étnicos.	**SI**	Para el mes comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de octubre, se realizó activación de ruta apoyando algunas familias a través de la articulación el IDDER, la gobernación del Vaupés y el SENA regional Vaupés, teniendo en cuenta que se solicita por oficio la oferta institucional de cada una de estas entidades y cuyas respuestas fueron socializadas a las familias beneficiarias del proyecto TEB.	Oficio de gestión realizada.
4.7.8. Garantizar el seguimiento a la gestión con relación a la convergencia de oferta, la gestión de redes y la activación de rutas, registrando los resultados en el formato de seguimiento F1.	**SI**	Para el mes comprendido entre el 15 de julio y el 14 de agosto, se realizó envió de la matriz del formato de seguimiento F1 el cual contenía la información relacionada con la gestión en relación con la convergencia de oferta, la gestión de redes y la activación de rutas.	formato de seguimiento F1, en el cual se evidencia la relación a la convergencia de la oferta y la gestión de redes y la activación de rutas.
4.7.9. Socializar con la comunidad beneficiaria los resultados del componente de convergencia de oferta.	**SI**	Se realizó en el marco del proceso de socialización el componente de convergencia de la oferta al interior de los encuentros en las comunidades impactadas por el proyecto: Macaquiño, Tucunare, Puerto Golondrina, Santa Martha, Puerto Vaupés y Bocas del Yi.	Actas de la gestión adelantada con los actores identificados en el territorio, con información sobre sus servicios, áreas de

		Como se mencionó estas socializaciones están dentro de los reportes y actas que presenta el gestor de la oferta y que hacen parte integral del informe general y de acuerdo a los formatos de registro propuestos por el ICBF para su registro. Es decir, se presenta de igual manera el reporte en el formato Excel, registrando todas las ofertas institucionales y cada día nutriendo la base de datos.	intervención, y recursos con que cuentan para ser parte de la red, de acuerdo con lo establecido en el manual operativo de la modalidad (Listados de asistencia, registro fotográfico). Formato de Registro de oferta F19.MO4 PP. Instrumento de registro de Oferta, diligenciado a partir del mapeo de oferta realizado, el cual se debe presentar en medio digital al supervisor del contrato.
5. Obligaciones relativas a la Fase de Cierre. 5.1. Encuentro Comunitario de cierre. Realizar un encuentro con las familias y comunidades beneficiarias en el que se incluirá: a. La aplicación del mapa de cambio y el instrumento de metodología participativa, realizando un ejercicio reflexivo con las familias y comunidades beneficiarias frente a los logros alcanzados, las dificultades, lecciones aprendidas, los procesos que se fortalecieron en lo familiar y comunitario, los resultados alcanzados con el desarrollo de cada una de las etapas y fases ejecutadas con el proyecto. b. Realizar una valoración sobre los procesos que deben continuar su fortalecimiento como comunidad. c. Identificar, documentar y sistematizar las variaciones positivas y oportunidades de mejora a realizar en la comunidad. d. La revisión con las familias de las acciones realizadas con relación a la convergencia de oferta y gestión de redes, así como los resultados y posibles tareas para dar continuidad al proceso de manera autónoma. e. Realizar un informe final integral y participativo de la asistencia técnica, gestión del	**N/A**	**N/A**	**N/A**

conocimiento y talento humano; en ésta se debe incluir la identificación de mejores prácticas, principales dificultades y oportunidades de mejora, consolidando datos cuantitativos y cualitativos provenientes del desarrollo del proceso de atención y gestión en las diferentes fases y componentes. Esta información debe ser incluida en el informe técnico y administrativo, con evidencias de su realización (actas, listados de asistencia, registro fotográfico). f). Realizar la entrega de un diploma como reconocimiento al grupo de personas que han participado del proceso de Formación de formadores (PU1. MO4.PP Diploma Formación de formadores).			
5.2. Obligaciones relativas a la Construcción de la Memoria del proyecto - Gestión del conocimiento. a. Realizar un proceso de diálogo con la comunidad para recoger las buenas prácticas, las dificultades, oportunidades de mejora y lecciones aprendidas, b. Elaborar una herramienta pedagógica y de gestión del conocimiento (audio y/o visuales, cartillas, libros, folletos, entre otros) que haya sido definidos en el proyecto, el cual deberá consolidar las reflexiones sobre las experiencias adquiridas de acuerdo con las situaciones mencionadas en el literal anterior c. Entregar al supervisor del contrato el producto final de la memoria del proyecto de acuerdo con lo aprobado en la propuesta.6. Reportar mensualmente los resultados y logros esperados en cada una de las etapas y las fases que comprende la ejecución de la modalidad, de acuerdo con el formato de seguimiento F1 definido y	N/A	N/A	N/A

aprobado por la Dirección de Familias y Comunidades 7. Realizar la caracterización y registro en el aplicativo Cuéntame o en los instrumentos y herramientas definidas y aprobadas por la Dirección de Familias y Comunidades, del cien por ciento (100%) de las familias real y efectivamente y reportadas mensualmente en el formato de seguimiento F1. 8. Entregar al supervisor del contrato, todas las evidencias - soportes que den cuenta de la entrega oportuna de insumos, (aprobados según cada propuesta) a las familias, en el marco de la ejecución de la propuesta (Fotos, videos, actas de entrega, oficio de recibido, entre otros.) y al final de la ejecución un cuadro que contenga la totalidad de los elementos e insumos entregados por el contratista a las familias, según lo aprobado en la propuesta.9. Presentar por escrito al supervisor del contrato y al comité técnico operativo el Formato flujo de caja (F4. G29.PP Formato flujo de caja Modalidad TEB) para la ejecución del proyecto con los gastos y valores establecidos. 10. Garantizar que la ejecución presupuestal sea acorde a los topes establecidos y aprobados para el desarrollo del proyecto. 11.Cuando la Iniciativa Comunitaria aprobada contemple en la línea de Educación alimentaria y nutricional la entrega de aves, estas se deben adquirir y comprar, en Centros Agropecuarios autorizados los cuales expedirán			
el carné de vacunación y el certificado de sanidad, estos documentos deben anexarse a los informes y soportes entregados para cada uno de los desembolsos según corresponda. Para el transporte de estas deben observar como mínimo los siguientes puntos:			

Panuré
oración Étnica Colombiana

A. que el transporte garantice que las aves no sufran ninguna lesión; B. Que el transporte de las aves sea exclusivo y no incluya el transporte de otros elementos tales como sustancias químicas y/o agentes contaminantes; C. Las aves vayan en empaques (canastas, guacales plásticos previamente lavados y desinfectados) que faciliten su movilidad y garanticen su salud.12. Reportar al supervisor del contrato el 20 de cada mes el formato de seguimiento F1, con la información de las familias vinculadas y las actividades realizadas en el marco de cada uno los componentes de la modalidad. 13. Ejecutar la contrapartida de acuerdo con la propuesta presentada, en caso de que aplique. 14. Presentar al supervisor del contrato, los informes técnicos y financieros con sus respectivos soportes de acuerdo con la periodicidad establecida por el ICBF. 15. Consolidar y entregar al supervisor del contrato el informe final de conformidad con el formato establecido por el ICBF. 16. Hacer uso de los formatos e instrumentos definidos para la implementación y seguimiento de la modalidad Territorios Étnicos con Bienestar. 17. Garantizar que las familias reportadas en el censo sean las familias atendidas con la propuesta aprobada; en caso de requerir un cambio o actualización, informar oportunamente al supervisor del contrato. 18. Registrar en las plataformas tecnológicas que el ICBF defina, la vinculación e información de los recién nacidos vivos hijos de las usuarias mujeres gestantes, dentro los 30 días calendario siguiente a su nacimiento. (Cuando aplique). 19. Registrar y actualizar oportunamente en las plataformas tecnológicas que el ICBF defina, las novedades de retiro o fallecimiento de usuarios y talento humano conforme se presenten durante la prestación del servicio.20. Asistir y participar de las reuniones, capacitaciones, procesos de inducción y comités técnicos operativos convocados por el ICBF. 21. Cumplir con las demás			

Panuré
Corporación Étnica Colombiana

obligaciones a su cargo que se deriven de la naturaleza del contrato. 22. Garantizar el cumplimiento del objeto contractual, cuando se presenten situaciones de fuerza mayor o caso fortuito al inicio de la ejecución o en desarrollo de esta y que limiten la implementación de las actividades propuestas, para lo cual el contratista, el supervisor del contrato y el comité técnico operativo acudirán a las orientaciones establecidas en el manual operativo para tal fin.			

MARIA EMA MEJIA
Representante Legal CODESOIN PANURE

Panuré
Corporación Étnica Colombiana