

**RESOLUCIÓN No. 1126
(08 de agosto de 2025)**

"POR MEDIO DEL CUAL SE JUSTIFICA UNA CONTRATACIÓN DIRECTA"

La secretaria general del municipio de Malambo, en uso de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por el Decreto No. 012 de enero 3 de 2024, en su artículo primero, literal c, el artículo 5 del Decreto 092 de 2017, el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, y demás normas y leyes aplicadas para el caso.

CONSIDERANDO:

Que nuestro ordenamiento jurídico en especial nuestra Constitución Política en su artículo 2 consagra como uno de los fines esenciales del *Estado "servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afecten y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación, defender de la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo"*.

Que, en ese mismo orden, de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política, *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley"*.

Que, con respecto a la actividad de las entidades territoriales, el artículo 287 constitucional establece que estas gozan de autonomía para la gestión de sus intereses. Por su parte, el artículo 288 ibídem. consagra que la distribución de competencias entre el nivel central y el territorial deben ser ejercidas con observancia de los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad.

Que siguiendo con el análisis del texto Constitucional, se refiere lo indicado en los artículos 311, 315 y 366, que revisten a los alcaldes de funciones y responsabilidades claves para la organización de sus municipios, a fin de ofrecer y garantizar la correcta prestación de los servicios públicos, que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, por ende, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad.

En este sentido el artículo 355 de la Constitución Política dispone que *"el gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y actividades de interés público acordes con el Plan nacional y los planes sectoriales de desarrollo"*.

Que el análisis sistémico del mercado laboral colombiano revela desafíos estructurales, con barreras significativas que afectan especialmente a poblaciones vulnerables como mujeres, jóvenes, personas LGBTIQ+, con discapacidad, grupos étnicos y migrantes. A pesar de los esfuerzos institucionales, Colombia mantiene una de las tasas de desempleo más altas entre los países de la OCDE, ubicándose en tercer lugar con un 9,8% para el último trimestre de 2024, solo superado por España (11,5%) y Grecia (10,9%)¹.

Que la informalidad laboral, según cifras del DANE² para el mismo período, se ubicó en el 55,8%. Esta condición implica la exclusión del sistema de seguridad social, salud y pensión para una gran proporción de la población. Al observar los datos con enfoque interseccional, se evidencia que comunidades étnicas presentan tasas de informalidad 31 puntos porcentuales por encima del promedio nacional.

Que, desde una perspectiva de género, el Boletín Técnico de Empleabilidad por Sexo del DANE revela brechas laborales persistentes. En el área metropolitana de Barranquilla, que incluye al municipio de Malambo, la tasa de desempleo femenina supera en cerca de 8 puntos porcentuales a la masculina, y la brecha de ocupación alcanza el 23,7%. Estas cifras posicionan a la región entre las de mayor desigualdad laboral por sexo en el país, reflejando una urgente necesidad de intervención pública.

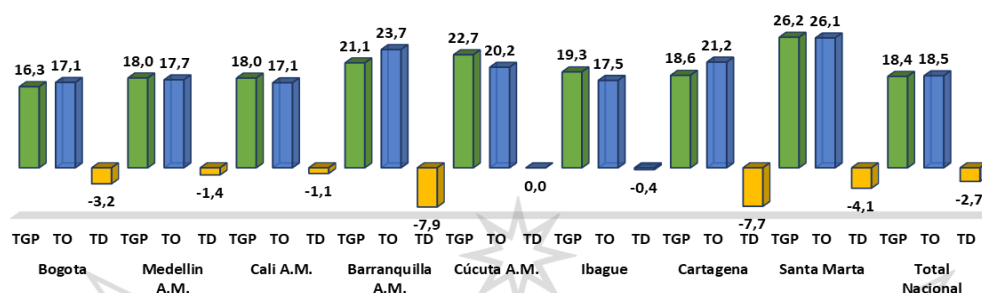
Que, de forma adicional, la informalidad en el área metropolitana de Barranquilla alcanza el 55,2%, exacerbando la exclusión económica de las mujeres. Esta situación se agrava por factores como la falta de pertinencia en la formación laboral frente a las demandas del mercado, una problemática que afecta particularmente a mujeres jóvenes, cabezas de hogar y de bajos recursos.

Que en los tres indicadores medidos la región se ubica muy por encima del promedio nacional, evidenciando la necesidad de una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral del departamento y también la necesidad de mitigar barreras al acceso a las mujeres que si participan, pero no encuentran empleo reflejado en las brechas de ocupación y desempleo.

¹ Reporte de datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE. Disponible en: [Estadísticas - OCDE en español \(oecd.org\)](https://oecd.org/es/estadisticas-ocde-en-espanol/)

² Boletín técnico de ocupación informal del Departamento Nacional de Estadística – DANE. Disponible en: [Boletín ocupación informal \(dane.gov.co\)](https://dane.gov.co/boletin-ocupacion-informal/)

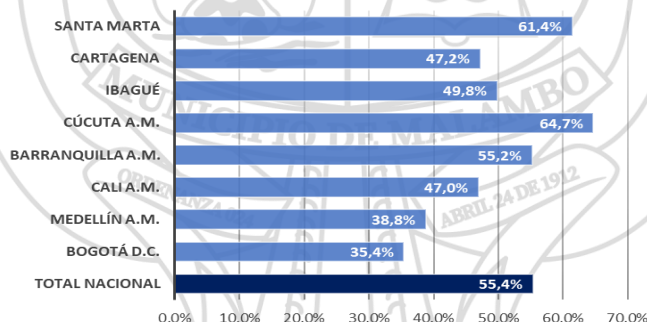
Gráfica No. 1 - Brechas mercado laboral por sexo en principales ciudades – trimestre móvil sept. – nov. 2024



Fuente: DANE. Cálculos y elaboración propia.

Que, de forma adicional, la informalidad en el área metropolitana de Barranquilla alcanza el 55,2%, exacerbando la exclusión económica de las mujeres. Esta situación se agrava por factores como la falta de pertinencia en la formación laboral frente a las demandas del mercado, una problemática que afecta particularmente a mujeres jóvenes, cabezas de hogar y de bajos recursos.

Gráfica 2. Proporción de informalidad laboral por ciudad sep. - nov 2024.



Fuente: DANE. Elaboración propia.

Que la necesidad de formación permanente y específica para el empleo se vuelve crucial para eliminar las barreras estructurales. La capacitación en habilidades generales para el trabajo, formación técnica pertinente y programas de orientación laboral son herramientas clave para cerrar brechas de género, mejorar la empleabilidad y garantizar la permanencia en el empleo. Estos elementos no solo fortalecen el perfil de las mujeres, sino que les brindan mayor autonomía económica, impulsando también el bienestar de sus familias y comunidades.

Que, por otra parte, de acuerdo con El informe "Mujeres en el Empleo: un camino hacia la igualdad" del Servicio Público de Empleo indica que, aunque las mujeres representaron el 55% en la participación en orientaciones laborales entre 2021 y 2023, solo alcanzaron el 38% en colocaciones laborales, frente al 64,4% de los hombres. Estas cifras reflejan barreras adicionales como los sesgos de selección, la maternidad, la edad, la falta de redes de apoyo y los estereotipos de género³.

Que estas barreras se agrupan en tres categorías: individuales, organizacionales y del entorno, según el Modelo de Inclusión Laboral del Ministerio del Trabajo. En el caso de las mujeres, destacan la falta de experiencia, responsabilidades de cuidado, patrones patriarcales, prejuicios en procesos de selección, y la ausencia de políticas territoriales inclusivas. Por ello, la implementación de acciones para mitigar barreras individuales, como el fortalecimiento de la autoestima, el acceso a servicios de cuidado y la orientación en canales formales de empleo, resulta esencial para el cierre efectivo de brechas⁴.

- **Brechas salariales:** en la nota estadística titulada "*Brecha salarial de género en Colombia*" elaborada en 2022 por el DANE y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los países andinos⁵, se observa que, en 2021 las mujeres ganaban un 6,3% menos que los hombres en términos de ingresos mensuales promedio. Las mayores brechas se evidencian en las siguientes interseccionalidades: mujeres con bajos niveles educativos, rurales, viudas, mujeres entre los 45 y 54 años, con autorreconocimiento étnico como negro/a, mulato/a, afrodescendiente o afrocolombiano/a y que vivían en hogares con presencia de menores de 18 años.

Que, sin embargo, la mayor brecha se presentó en los hombres y mujeres sin ningún nivel educativo, en donde las mujeres ganaban en promedio un 39,3% menos. En la nota estadística⁶ también se identifica que en la ruralidad esta brecha es de un 28,4%. Las brechas disminuyen a medida que aumenta el nivel educativo y, en la mayoría de las desagregaciones, las mujeres ganan menos ingreso mensual que los hombres, salvo en las personas solteras y en hogares sin presencia de menores de 18 años, lo cual refleja la influencia de las labores del hogar en las brechas.

Que, a nivel de sectores económicos, se evidencia que la mayor participación de mujeres está en aquellos que ofrecen menores salarios promedio. Los sectores donde se encuentra mayor participación femenina son: Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, y Alojamiento y servicios de comida, en los cuales la participación de mujeres y hombres fue de 43% y 38% respectivamente⁷.

³ Mujeres en el empleo: Un camino hacia la igualdad, Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y Universidad del Rosario. Disponible en: [Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf](https://serviciodeempleo.gov.co/Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf) (serviciodeempleo.gov.co)

⁴ Ibidem

⁵ *Brecha salarial de género en Colombia*. DANE - OIT (2022). Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia->

⁶ Ibidem

⁷ Mujeres en el empleo: Un camino hacia la igualdad, Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y Universidad del Rosario. Disponible en: [Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf](https://serviciodeempleo.gov.co/Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf) (serviciodeempleo.gov.co)

Que, conforme a lo anterior, el mercado laboral colombiano presenta barreras estructurales para el ingreso de las mujeres, las cuales se explican, desde una perspectiva multidimensional y mediante el modelo de inclusión laboral y el enfoque de mitigación de barreras adoptados, a nivel nacional, por la Unidad del Servicio Público de Empleo y el Ministerio del Trabajo⁸. De acuerdo con esta perspectiva, algunos factores que obstaculizan la inserción laboral son el perfil de las/os candidatas, las características del mercado laboral local y, las prácticas de contratación de las empresas, que se han clasificado en:

1. **Barreras individuales:** suelen estar asociadas a brechas de género como la ausencia de experiencia, falta de competencias y el desconocimiento del proceso de búsqueda de empleo que pueden dificultar el acceso a oportunidades.
2. **Barreras organizacionales** hacen referencia a los posibles sesgos, prejuicios o estereotipos presentes en los procesos de selección de personal de una empresa, es común encontrar empresas que aplican sesgos de género al momento de los procesos de selección. Estos sesgos se generan por estereotipos frente a determinadas ocupaciones, patrones estereotipados por los profesionales encargados de selección, perfiles ocultos (a veces explícitos en las descripciones de las vacantes) o por la percepción de que las mujeres pueden generar mayores costos por el pago de licencias de maternidad, en el caso de las que están en etapa reproductiva.

Según el documento del PNUD mencionado, al menos el 60 % de las mujeres en el mundo tienden a no disfrutar sus licencias de maternidad por estas percepciones. En algunos casos las barreras se interrelacionan y agravan la falta de acceso. El informe realizado por la Unidad del Servicio Público de Empleo y la Universidad del Rosario menciona que otras investigaciones demuestran que el cuidado de niños y la falta de flexibilidad en los horarios aumentan las tasas de rotación laboral, lo que desincentiva la contratación de mujeres, la inversión en cursos de desarrollo profesional o la promoción a cargos directivos⁹.

3. **Barreras de entorno** se refieren a factores del mercado laboral local que pueden dificultar la inserción laboral de quienes buscan empleo.

Dentro de las barreras del entorno hay aspectos como la cultura machista, creencias religiosas y entornos familiares hostiles que desaniman a las mujeres la búsqueda de empleo o participación en el mercado laboral. Otros factores externos son costos de desplazamiento por la ubicación de los hogares en periferias alejadas de los centros empresariales e industriales y la falta de políticas a nivel territorial que fomenten la inclusión de la mujer en el mercado laboral.

No obstante, la Unidad del Servicio Público de Empleo expone en dicho informe que se requieren acciones diferenciadas en la capacitación y formación de mujeres

⁸ Guía del Modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo. Ministerio del Trabajo, Unidad del Servicio Público de Empleo, Universidad Distrital Francisco José de Caldas (2019). Disponible en: <https://bit.ly/3H4Cvi9>

⁹ Mujeres en el empleo: Un camino hacia la igualdad, Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo y Universidad del Rosario. Disponible en: [Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf \(serviciodeempleo.gov.co\)](https://serviciodeempleo.gov.co/Informe-Mujeres-en-el-Empleo.pdf)

jóvenes y una orientación hacia los canales de búsqueda de empleo de mujeres mayores, sin obviar el contexto socioeconómico y, por el contrario, tener en cuenta factores como el entorno familiar o las labores de cuidado. Por lo anterior, la atención a las barreras y brechas que experimentan las mujeres en el acceso a un empleo requiere de rutas y estrategias integrales para el fomento de la empleabilidad, mediante las cuales además de identificarlas se generen acciones diferenciales para su mitigación.

Que, para el caso de las mujeres, en el informe citado líneas arriba, se identifican algunas barreras específicas en cada clasificación:

Tabla 1. Clasificación de barreras para el acceso al empleo

Barreras Individuales	Barreras Organizacionales	Barreras del Entorno
<ul style="list-style-type: none"> • Baja experiencia • Maternidad. • Responsabilidades familiares. • Bajo conocimiento de otros idiomas. • Experiencia menor a un año. • Desconocimiento de los canales formales de búsqueda de empleo. • Edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja flexibilidad y alta rigidez organizacional. • Sesgos discriminatorios. • Ocupación en posiciones de alta inestabilidad. • Estereotipos. • Patrones patriarcales arraigados en empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No tomar cursos de formación para el trabajo debido a la falta de cupos. • Ubicación geográfica. • Estigmas y creencias preconcebidas. • Poco apoyo institucional.

Fuente: Modelo de Inclusión Laboral - Servicio Público de Empleo – SPE

Que visto desde este enfoque se puede concluir que:

Barreras Individuales: Las barreras individuales muestran que las responsabilidades de cuidado impiden a las mujeres participar en el mercado laboral o tener éxito al buscar empleo. El estudio **Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó*¹⁰ del PNUD indica que las mujeres solo aplican a una vacante si cumplen el 100%

¹⁰ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2018). *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó*.
<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/co/e62aac7a9317e10e877d312e7e48742d42c125e214aa32e7f69ab2cf08d74c08.pdf>

de los requisitos, mientras que los hombres lo hacen con el 60%. Esta falta de confianza también lleva a las mujeres a optar por trabajos menos competitivos y peor pagados.

Otros factores importantes son la edad y la formación. Según el análisis del Servicio Público de Empleo y la Universidad del Rosario, las mujeres mayores de 45 años enfrentan más desafíos que los hombres de la misma edad. Estas mujeres tienden a desanimarse en los procesos de formación, usan menos el Servicio Público de Empleo y tienen un mayor porcentaje de falta de educación media. En cuanto a la formación, las mujeres suelen elegir carreras en sectores feminizados, lo que reduce sus postulaciones en sectores masculinizados.

- **Baja experiencia:** La falta de experiencia laboral, especialmente menor a un año, limita las oportunidades de empleo al no cumplir con los requisitos básicos de muchas vacantes.
- **Maternidad:** Las percepciones negativas y prejuicios relacionados con la maternidad afectan la contratación, reduciendo las oportunidades laborales para las mujeres en edad reproductiva.
- **Responsabilidades familiares:** La carga de cuidado, especialmente en ausencia de sistemas de apoyo adecuados, dificulta la inserción laboral, incrementando las tasas de rotación.
- **Bajo conocimiento de otros idiomas:** En un mundo globalizado, la falta de competencia en idiomas adicionales limita las opciones en sectores específicos.
- **Desconocimiento de los canales formales de búsqueda de empleo:** Muchas personas desconocen las plataformas y procesos formales, lo que reduce su visibilidad ante posibles empleadores.
- **Edad:** La edad puede ser un factor discriminatorio, afectando especialmente a mujeres jóvenes y mayores en su búsqueda de empleo.

Barreras Organizacionales

- **Sesgos y prejuicios:** Los procesos de selección muchas veces contienen estereotipos que favorecen a hombres en lugar de mujeres para ciertos roles.
- **Percepción de mayores costos:** Las empresas tienden a asociar a las mujeres con costos adicionales, como licencias por maternidad, lo que desincentiva su contratación.

Barreras del Entorno

- **Cultura machista:** Creencias culturales y religiosas pueden desmotivar a las mujeres a participar en el mercado laboral.
- **Entornos familiares hostiles:** Factores externos como la falta de apoyo familiar desincentivan la búsqueda de empleo.
- **Costos de desplazamiento:** La ubicación de los hogares en periferias alejadas de áreas empresariales incrementa los costos y dificulta el acceso al trabajo.
- **Falta de políticas inclusivas:** La ausencia de políticas territoriales que promuevan la inclusión femenina en el mercado laboral representa una barrera significativa.

Que cada una de las barreras mencionadas refleja factores estructurales, personales y contextuales que dificultan la empleabilidad de las mujeres. Para mitigar estas barreras, es

esencial implementar estrategias integrales que aborden estas problemáticas desde sus raíces, fomentando igualdad de oportunidades en todos los niveles del mercado laboral.

Que, desde una perspectiva internacional, el proyecto se enmarca en el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En particular:

- **ODS 5:** Igualdad de Género, que promueve la eliminación de todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas, garantizando su plena participación en condiciones de igualdad en la vida pública y económica.
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico, orientado a garantizar empleo pleno, productivo y con condiciones laborales justas, especialmente para mujeres y jóvenes.

Que, asimismo, se articula con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante Ley 51 de 1981, que obliga al Estado a garantizar condiciones de igualdad de oportunidades y trato para las mujeres en el ámbito laboral, promoviendo la capacitación profesional y el acceso equitativo a empleos formales y remunerados.

Necesidades de empleabilidad en Malambo

Que Malambo es un municipio del departamento del Atlántico y del área metropolitana de la ciudad de Barranquilla, quePara 2023, contaba con unos 142.728 habitantes, siendo el tercero en importancia del departamento luego de Barranquilla y Soledad. El municipio registra un valor agregado del 4% del PIB departamental, teniendo un 77% de los establecimientos ligados al sector comercio y servicios. Desde el punto de vista territorial, económico, social, administrativo y tecnológico, el municipio depende en gran medida del centro capital, Barranquilla, ante circunstancias propiciadas por la debilidad de las actividades socioeconómicas locales.

Que, en el municipio, a pesar de albergar parques industriales como PIMSA, depende en gran medida de actividades económicas informales y de subsistencia. Esto se evidencia en cifras como un 44,1% de pobreza multidimensional en cabeceras para 2023 y 12,9% de población con NBI para el mismo año según el DANE. Aunque, comparativamente la situación del municipio no es crítica frente a otros municipios, sus indicadores si reflejan la alta vulnerabilidad de la población y la necesidad de esfuerzos que apunten al desarrollo económico del municipio.

Que, en el municipio, se han hecho algunos esfuerzos recientes en materia de empleabilidad, tales convocatorias dirigidas a jóvenes a través de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía y la agencia pública de empleo del SENA, así como la feria ExpoMujer organizada por el SENA Atlántico en el mes de marzo del presente año con más de 500 vacantes dirigidas a mujeres del municipio. No obstante, los esfuerzos requieren de apoyos del gobierno nacional y departamental con el fin de potenciar recursos que, asociados a las actividades turísticas y recreativas, contribuyan a iniciar actividades productivas alternativas que contribuyan a la generación de una base económica de mayor consistencia y sentido redistributivo hacia el conjunto de la población.

Que, en este sentido, el proyecto Mujeres: Equidad y Empleo, surge como una oportunidad de crear sinergias con los esfuerzos municipales jalonando ofertas de empleo

departamentales a las mujeres del municipio. Lo anterior, ayuda al empoderamiento económico de la mujer en el municipio y al mejoramiento del bienestar económico de las familias, muchas de ellas lideradas por mujeres.

Alineación con el Plan de Desarrollo Municipal de Malambo 2024 - 2027

Que este proyecto se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo "Nos Mueve Malambo" 2024-2027, Código BPIN: 202500000028087, particularmente con:

- El eje estratégico "**Malambo Participativo e Inclusivo**", que busca garantizar derechos, promover la equidad de género y la inclusión social, generando condiciones para la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo económico.
- El eje "**Malambo Competitivo**", que prioriza la generación de empleo y el fortalecimiento del capital humano mediante la capacitación técnica y la inclusión laboral de poblaciones vulnerables.

Que dentro del sector de Comercio, Industria y Turismo - Trabajo, el proyecto responde al objetivo de "generar oportunidades mediante el fortalecimiento y formalización de un mercado laboral más idóneo, inclusivo y sostenible". Las metas específicas del plan incluyen:

- Implementar y mantener una red de formalización laboral.
- Gestionar el proyecto "Mi primer empleo sin experiencia laboral".
- Capacitar en orientación laboral a 1.000 personas.

Que el proyecto contribuirá con al menos el 35% de esta última meta, articulándose de manera efectiva con las estrategias de la administración municipal y permitiendo resultados tangibles en el corto y mediano plazo.

Que, en este contexto, el proyecto "Mujeres: Equidad y Empleo" se configura como una iniciativa que permite articular esfuerzos locales y regionales para el fortalecimiento de la empleabilidad femenina en Malambo. Se propone orientar mínimo 700 hombres y mujeres con un enfoque diferencial e inclusivo, priorizando jóvenes entre 18 y 37 años y mujeres cabeza de hogar. El proyecto contempla:

- Formación en habilidades generales para el trabajo.
- Formación pertinente para el empleo.
- Implementación de acciones para la mitigación de barreras individuales que permitan o faciliten el acceso y la permanencia en empleos dignos.

Que la **FUNDACION COLOMBIA INCLUYENTE** tiene por objeto promover la construcción de un país en paz, con un enfoque basado en la inclusión, la diversidad y la sostenibilidad ambiental. Para ello, desarrolla actividades orientadas al mejoramiento de las condiciones de vida y al acceso equitativo a oportunidades de educación, empleo y emprendimiento, especialmente para poblaciones en condición de vulnerabilidad, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, población LGBTIQ+ y personas migrantes.

Que la Fundación también realiza diagnósticos, diseño e implementación de programas

enfocados en establecer una Ruta de Inclusión Laboral, con el objetivo de cerrar brechas y mitigar barreras que impiden el acceso igualitario a oportunidades. Además, promueve actividades de formación en competencias socioemocionales, laborales, digitales y ecológicas, tanto en modalidad de formación técnica laboral como complementaria.

Qué, asimismo, desarrolla acciones de gestión y colocación de empleo, identificación y captación de ofertas laborales a nivel nacional e internacional, facilitando la intermediación entre buscadores de empleo y empleadores a través de su Ruta de Inclusión Laboral.

Que por lo anterior es posible acreditar la concordancia de la actividad requerida por parte de la Oficina de la Mujer con el objeto social y la actividad misional de la **FUNDACION COLOMBIA INCLUYENTE**, para desarrollar el objeto del presente convenio que es la de, AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, JURÍDICOS Y FINANCIEROS PARA IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA MUJERES, CON ENFOQUE DE GÉNERO Y SUPERACIÓN DE BARRERAS, QUE LES PERMITA EL ACCESO EFECTIVO A OPORTUNIDADES DE EMPLEO FORMAL.

Que el Decreto 1082 de 2015, en el Artículo 2.2.1.2.1.4.1 estipula la obligatoriedad de proferir un acto administrativo de justificación de la Contratación Directa.

Por lo anterior, este despacho

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar la celebración del Convenio de Asociación entre el Municipio de Malambo y la **FUNDACION COLOMBIA INCLUYENTE**, para **"AUNAR ESFUERZOS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, JURÍDICOS Y FINANCIEROS PARA IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA MUJERES, CON ENFOQUE DE GÉNERO Y SUPERACIÓN DE BARRERAS, QUE LES PERMITA EL ACCESO EFECTIVO A OPORTUNIDADES DE EMPLEO FORMAL"**.

ARTICULO SEGUNDO: Que, para efectos de esta contratación directa, se invoca como causal el artículo 355 constitucional y los convenios de asociación, consagrados en el artículo 96 de la Ley 489 de 1998 y regulados exclusivamente en los artículos 5, 6, 7 y 8 del Decreto 092 de 2017.

ARTICULO TERCERO: El valor total del Convenio de Asociación es de **MIL MILLONES M/L (\$1.000.000.000)** de los cuales la entidad sin ánimo de lucro deberá garantizar un aporte por el orden de **QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/L (\$500.000.000)**. El saldo restante, es

decir, la suma de **QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/L (\$500.000.000)**, será el aporte del MUNICIPIO.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y será publicada en la plataforma SECOP II.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Malambo, a los ocho (08) días del mes de agosto del año dos mil veinticinco (2025).

ORIGINAL FIRMADO
JULIANA MONTERROZA CARDENAS
Secretaria General

Proyecto: Jair Franco Hernández (Asesor Externo)

Revisó: Andrés Montero Fontalvo – (Asesor Externo) *Andrés Montero F.*

Aprobó: Nilsa Marquez (Asesor externo)

