ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR

CONVENIO DE ASOCIACIÓN DECRETO 092 DE 2017

AUNAR ESFUERZOS PARA UNA ESTRATEGIA DEL RECONOCIMIENTO, REDISTRIBUCIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES EN BARRANQUILLA

I. INTRODUCCIÓN

El Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla, en cumplimiento de los fines esenciales del Estado establecidos en el **artículo 2 de la Constitución Política de Colombia**, tiene el deber de garantizar la protección y efectividad de los derechos de la ciudadanía. En este sentido, los **artículos 13 y 43 de la Constitución Política** establecen la igualdad de todas las personas ante la ley, la prohibición de discriminación por razones de sexo y género, y la garantía de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

En desarrollo de estos mandatos constitucionales, el Estado colombiano ha adoptado instrumentos normativos orientados a prevenir y eliminar las violencias y desigualdades contra las mujeres, entre ellos la **Convención CEDAW**, ratificada mediante la **Ley 51 de 1981**, y la **Convención de Belém do Pará**, ratificada mediante la **Ley 248 de 1995**, las cuales establecen la obligación estatal de implementar medidas para eliminar toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres.

Así mismo, la **Ley 1257 de 2008** establece medidas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, promoviendo políticas públicas que garanticen una vida libre de violencias y el ejercicio efectivo de sus derechos. De igual manera, la **Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely)** reconoce el feminicidio como delito autónomo y establece la necesidad de fortalecer acciones de prevención, atención y protección frente a las violencias de género. Por su parte, la **Ley 1413 de 2010** reconoce la importancia del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, estableciendo la necesidad de medir su aporte económico y social para visibilizar las desigualdades existentes.

En el ámbito de política pública, el **CONPES 4080 de 2022** establece la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, orientada a reducir brechas estructurales, fortalecer la autonomía económica, política y social de las mujeres y promover la igualdad de género. A nivel distrital, la **Política Pública de Mujeres y Equidad de Género del Distrito de Barranquilla, adoptada mediante el Acuerdo 020 de 2022**, busca garantizar y restablecer los derechos de las mujeres, promoviendo condiciones de igualdad y superando situaciones de discriminación y exclusión.

De igual forma, el proyecto se encuentra alineado con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de la Agenda 2030**, relacionado con lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, promoviendo la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación.

En este contexto, el Distrito identifica que las cargas desiguales del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado constituyen una barrera estructural que limita la autonomía económica, la participación social, política y laboral de las mujeres. Por ello, se requiere implementar acciones orientadas al reconocimiento, reducción y redistribución de estas labores, fortaleciendo las capacidades de las mujeres y promoviendo la corresponsabilidad dentro de la sociedad.

En concordancia con lo anterior, el **Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 "Barranquilla a Otro Nivel"**, a través del programa **"Barranquilla avanza hacia la igualdad de género y diversidad"** y el proyecto **"Consolidación de una Ciudad libre de violencias y discriminaciones por razones de sexo y género en el Distrito de Barranquilla"**, busca generar estrategias para fortalecer la autonomía económica, la participación y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

De acuerdo con el **artículo 39 del Decreto Acordal 0801 de 2020**, la Oficina de la Mujer, Equidad y Género tiene dentro de sus funciones diseñar, impulsar y desarrollar programas, proyectos y estrategias que promuevan y garanticen los derechos de las mujeres y la población LGBTIQ+, así como promover acciones relacionadas con la autonomía económica y el acceso a oportunidades.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el Distrito requiere adelantar un **convenio de asociación** con una entidad privada sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad, conforme a lo establecido en el **artículo 96 de la Ley 489 de 1998** y reglamentado por el **Decreto 092 de 2017**, con el fin de unir esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para desarrollar actividades relacionadas con los fines y funciones institucionales.

De acuerdo con el **artículo 5 del Decreto 092 de 2017**, los convenios de asociación podrán celebrarse sin competencia cuando la entidad sin ánimo de lucro aporte recursos propios en una proporción no inferior al 30% del valor total del convenio, permitiendo optimizar recursos y fortalecer el impacto de las acciones a desarrollar.

En consecuencia, se considera necesario suscribir un convenio de asociación para ejecutar una estrategia orientada al **reconocimiento, redistribución y representación del trabajo no remunerado de las mujeres en Barranquilla**, contribuyendo al cierre de brechas de género, fortalecimiento de la autonomía de las mujeres y garantía efectiva de sus derechos.

La clasificación de los bienes y servicios, objeto del Proceso de Contratación, son los siguientes:

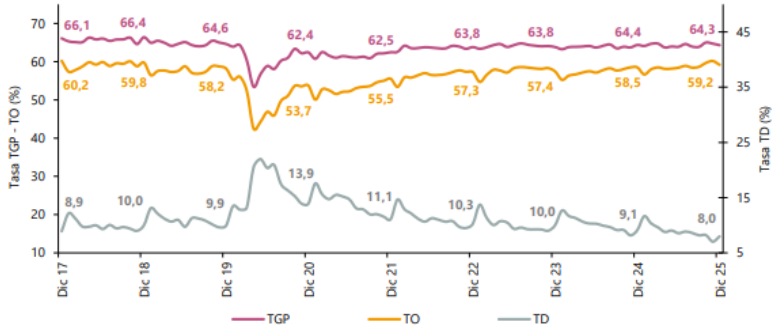
ÍTEM	CLASIFICACIÓN UNSPSC	DESCRIPCION
1	93141500	Desarrollo y Servicios Sociales
2	86101800	Entrenamiento en servicio y desarrollo de mano de obra

II. ANÁLISIS DEL MERCADO

Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-dic2025.pdf

- **Principales indicadores del mercado laboral**[1]

Gráfico 1. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Diciembre (2017 - 2025)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

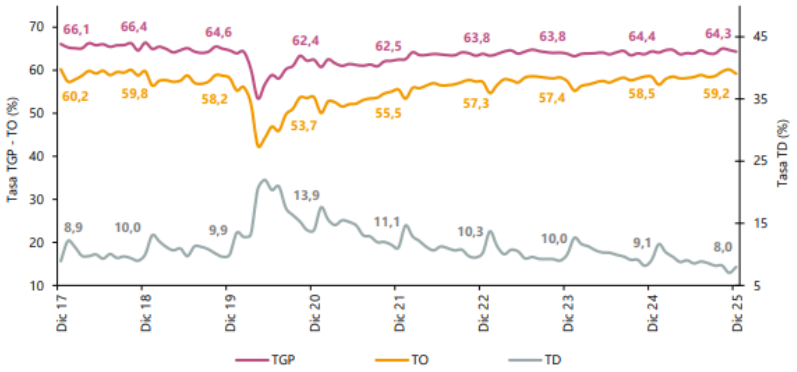
Indicadores de mercado laboral mes, trimestre y año para el total nacional y total 13 ciudades y áreas metropolitanas

Total nacional mensual

[1] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-dic2025.pdf

Para el mes de diciembre de 2025, la tasa de desocupación del total nacional fue 8,0%, lo que representó una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2024 (9,1%). La tasa global de participación se ubicó en 64,3% y la tasa de ocupación en 59,2%, mientras que en diciembre de 2024 estas tasas fueron 64,4% y 58,5%, respectivamente.

Gráfico 2. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Diciembre (2017 - 2025)

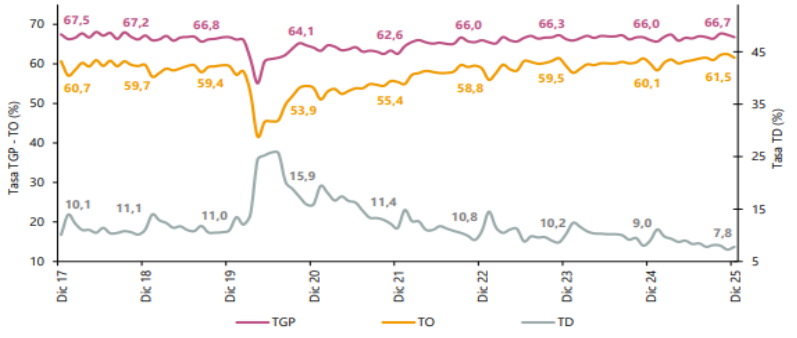


Fuente: DANE, GEIH.

Total 13 ciudades y áreas metropolitanas mensual

En diciembre de 2025, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 7,8%, mientras que en el mismo mes de 2024 fue 9,0%. La tasa global de participación se ubicó en 66,7%, en tanto que en diciembre de 2024 fue 66,0%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 61,5%, lo que representó un aumento de 1,5 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior (60,1%).

Gráfico 3. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas
Diciembre (2017 - 2025)

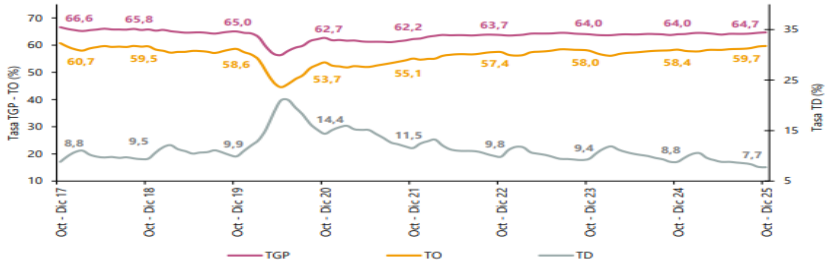


Fuente: DANE, GEIH.

Total nacional trimestre

En el total nacional, la tasa de desocupación del trimestre octubre - diciembre 2025 fue 7,7%, lo que representó una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al trimestre octubre - diciembre 2024 (8,8%). La tasa global de participación se ubicó en 64,7%, lo que significó un aumento de 0,7 puntos porcentuales frente al mismo periodo de 2024 (64,0%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 59,7%, lo que representó un aumento de 1,3 puntos porcentuales respecto al trimestre octubre - diciembre 2024 (58,4%).

Gráfico 4. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Octubre - diciembre (2017 - 2025)

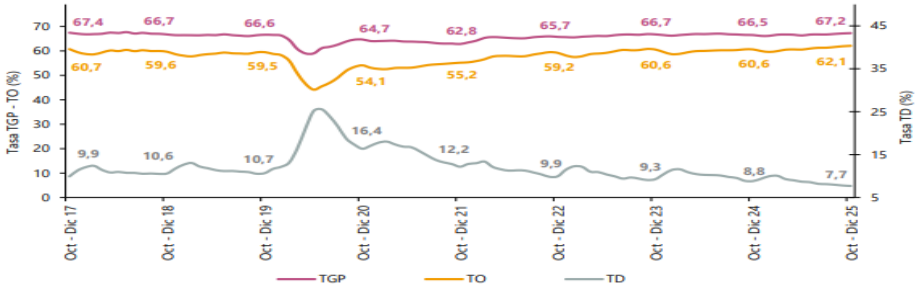


Fuente: DANE, GEIH.

Total 13 ciudades y áreas metropolitanas trimestre

En el trimestre octubre - diciembre 2025, la tasa de desocupación de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 7,7%, lo que representó una disminución de 1,1 puntos porcentuales respecto al trimestre octubre - diciembre 2024 (8,8%). La tasa global de participación se ubicó en 67,2%, lo que significó un aumento de 0,8 puntos porcentuales frente al mismo trimestre de 2024 (66,5%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 62,1%, lo que representó un aumento de 1,5 puntos porcentuales respecto al trimestre octubre - diciembre 2024 (60,6%).

Gráfico 5. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas
Octubre - diciembre (2017 - 2025)

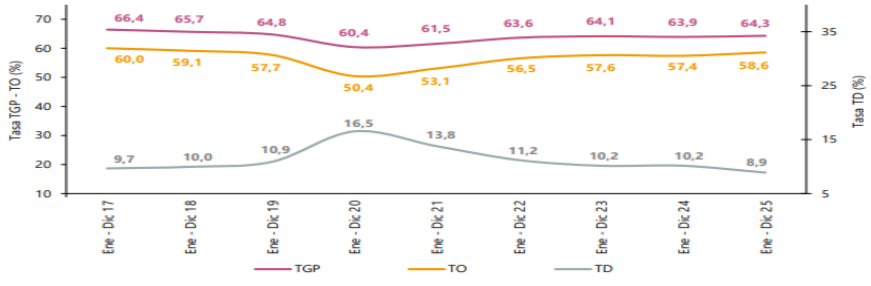


Fuente: DANE, GEIH.

Total nacional año

Para el 2025, la tasa de desocupación del total nacional fue 8,9%, lo que representó una disminución de 1,3 puntos porcentuales frente a la registrada en el año 2024 (10,2%). La tasa global de participación se ubicó en 64,3%, mientras que en 2024 fue 63,9%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 58,6%, lo que representó un aumento de 1,2 puntos porcentuales respecto al año anterior (57,4%)

Gráfico 6. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total nacional
Enero - diciembre (2017 - 2025)

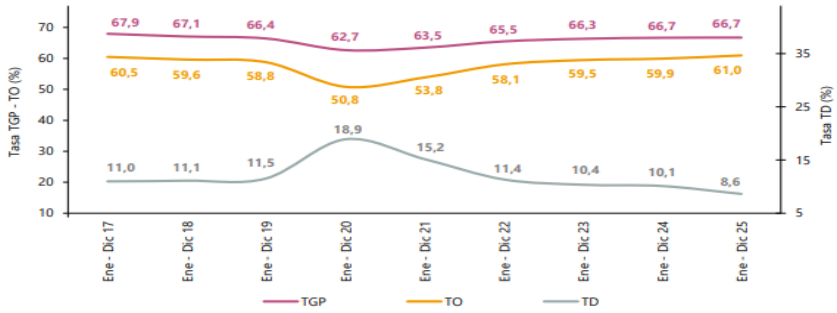


Fuente: DANE, GEIH.

Total 13 ciudades y áreas metropolitanas año

En el 2025, la tasa de desocupación en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 8,6%, lo que representó una reducción de 1,5 puntos porcentuales respecto al 2024 (10,1%). La tasa global de participación se ubicó en 66,7%, siendo similar a la registrada en 2024. Finalmente, la tasa de ocupación fue 61,0%, lo que representó un aumento de 1,0 puntos porcentuales respecto al 2024 (59,9%).

Gráfico 7. Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO) y Tasa de desocupación (TD)
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas
Enero - diciembre (2017 - 2025)



Fuente: DANE, GEIH.

Población ocupada según rama de actividad, mes diciembre 2025

Total nacional mes

En el mes de diciembre de 2025, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 24.224 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Industrias manufactureras con 2,2 puntos porcentuales; Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana; y Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios con 0,5 puntos porcentuales en cada caso.

Tabla 1. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad
Total nacional
Diciembre (2024 - 2025)

Rama de actividad	Total nacional				
	Diciembre 2024	Diciembre 2025	Distribución % 2025	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.621**	**24.224**	**100**	**603**	
Industrias manufactureras	2.374	2.885	11,9	510	2,2
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.779	2.900	12,0	121	0,5
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	2.005	2.120	8,7	114	0,5
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.846	1.915	7,9	69	0,3
Transporte y almacenamiento	1.716	1.734	7,2	18	0,1
Comercio y reparación de vehículos	4.262	4.262	17,6	0	0,0
Alojamiento y servicios de comida	1.908	1.895	7,8	-13	-0,1
Información y comunicaciones	416	391	1,6	-25	-0,1
Actividades inmobiliarias	390	356	1,5	-34	-0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	645	609	2,5	-36	-0,2
Construcción	1.669	1.630	6,7	-39	-0,2
Actividades financieras y de seguros	459	419	1,7	-40	-0,2
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.151	3.108	12,8	-42	-0,2

Fuente: DANE, GEIH.

Total nacional año

En el 2025, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 23.827 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Alojamiento y servicios de comida; e Industrias manufactureras con 0,6 puntos porcentuales cada una. Por su parte, Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana contribuyó con 0,5 puntos porcentuales.

Tabla 2. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad
Total nacional
Enero - diciembre (2024 - 2025)

Rama de actividad	Total nacional				
	Enero - Diciembre 2024	Enero - Diciembre 2025	Distribución % 2025	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.036**	**23.827**	**100**	**791**	
Alojamiento y servicios de comida	1.691	1.834	7,7	143	0,6
Industrias manufactureras	2.467	2.609	11,0	142	0,6
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.771	2.883	12,1	113	0,5
Transporte y almacenamiento	1.708	1.820	7,6	112	0,5
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.283	3.386	14,2	103	0,4
Construcción	1.543	1.605	6,7	62	0,3
Comercio y reparación de vehículos	4.056	4.104	17,2	49	0,2
Actividades inmobiliarias	305	322	1,4	17	0,1
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.797	1.812	7,6	15	0,1
Actividades financieras y de seguros	422	436	1,8	15	0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	602	617	2,6	15	0,1
Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios	1.984	1.992	8,4	8	0,0
Información y comunicaciones	406	406	1,7	0	0,0

Fuente: DANE, GEIH.

Población ocupada según posición ocupacional, mes diciembre y año 2025

Total nacional mes

En diciembre de 2025, Obrero, empleado particular y Jornalero o Peón fueron las posiciones ocupacionales que más aportaron positivamente a la variación de los ocupados en el total nacional con 3,9 y 0,4 puntos porcentuales, respectivamente.

Tabla 3. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional
Total nacional
Diciembre (2024 - 2025)

Posición ocupacional	Total nacional				
	Diciembre 2024	Diciembre 2025	Distribución % 2025	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.621**	**24.224**	**100**	**603**	
Obrero, empleado particular	10.143	11.063	45,7	920	3,9
Jornalero o Peón	753	849	3,5	96	0,4
Patrón o empleador	539	601	2,5	62	0,3
Obrero, empleado del gobierno	866	926	3,8	60	0,3
Empleado doméstico	714	706	2,9	-7	0,0
Trabajador familiar sin remuneración	467	434	1,8	-33	-0,1
Trabajador por cuenta propia	10.132	9.633	39,8	-499	-2,1

Fuente: DANE, GEIH.

Total nacional año

En 2025, Obrero, empleado particular y Trabajador por cuenta propia fueron las posiciones ocupacionales que más aportaron positivamente a la variación de los ocupados en el total nacional con 1,8 y 1,6 puntos porcentuales, respectivamente.

Tabla 4. Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional
Total nacional
Enero - diciembre (2024 - 2025)

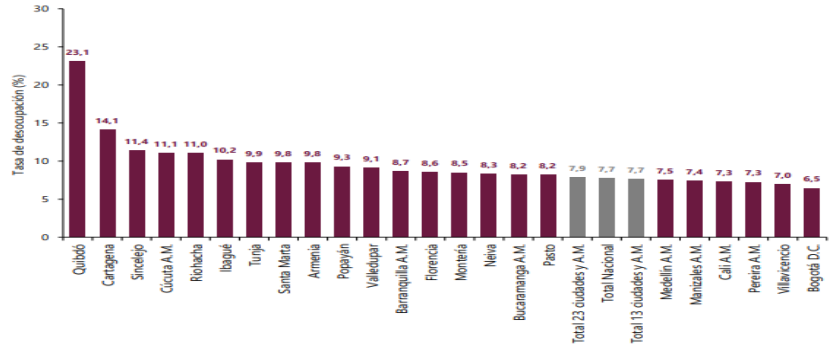
Posición ocupacional	Total nacional				
	Enero - Diciembre 2024	Enero - Diciembre 2025	Distribución % 2025	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	**23.036**	**23.827**	**100**	**791**	
Obrero, empleado particular	10.148	10.568	44,4	420	1,8
Trabajador por cuenta propia	9.461	9.841	41,3	379	1,6
Jornalero o Peón	746	806	3,4	60	0,3
Empleado doméstico	705	716	3,0	12	0,1
Obrero, empleado del gobierno	893	873	3,7	-20	-0,1
Patrón o empleador	610	582	2,4	-28	-0,1
Trabajador familiar sin remuneración	462	432	1,8	-30	-0,1

Fuente: DANE, GEIH.

Ranking de ciudades según tasa de desocupación, trimestre octubre – diciembre 2025

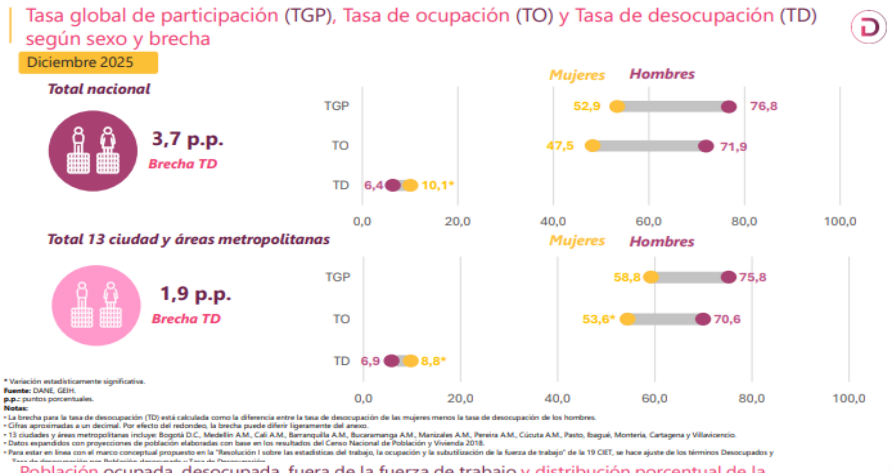
Para el trimestre octubre - diciembre 2025, de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, las que presentaron mayores tasas de desocupación fueron: Quibdó (23,1%), Cartagena (14,1%) y Sincelejo (11,4%). Las ciudades con menor tasa de desocupación fueron: Pereira A.M. (7,3%), Villavicencio (7,0%) y Bogotá D.C. (6,5%).

Gráfico 8. Tasa de desocupación según ciudades
Total nacional y 23 ciudades y áreas metropolitanas
Octubre - diciembre 2025



Fuente: DANE, GEIH.

PRINCIPALES RESULTADOS[2]



[2] https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/pres-GEIH-ene2026.pdf

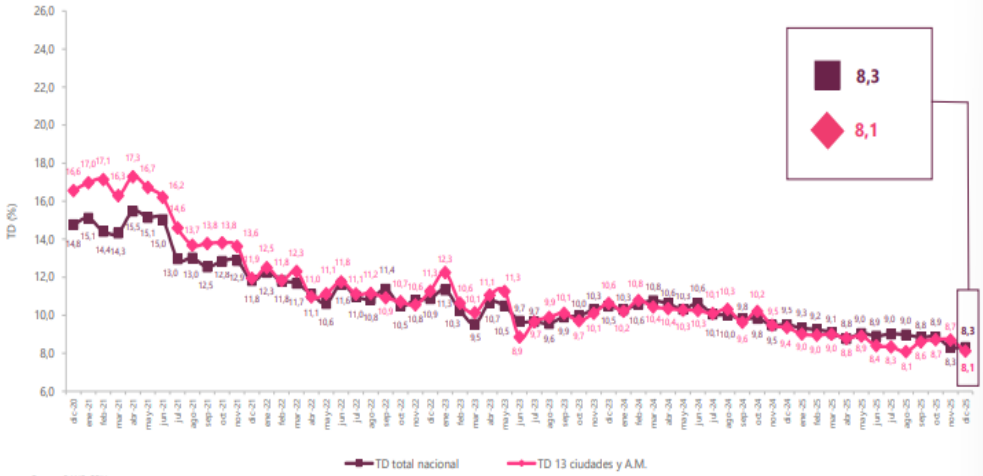
Población ocupada según rama de actividad económica
Total nacional
Diciembre 2025

24.224
Población ocupada
+603*

	Distribución porcentual	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Industrias manufactureras	11,9%	+510*	2,2
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	12,0%	+121	0,5
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicio	8,7%	+114	0,5
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	7,9%	+69	0,3
Transporte y almacenamiento	7,2%	+18	0,1
Comercio y reparación de vehículos	17,6%	+0	0,0
Alojamiento y servicios de comida	7,8%	-13	-0,1
Información y comunicaciones	1,6%	-25	-0,1
Actividades inmobiliarias	1,5%	-34	-0,1
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	2,5%	-36	-0,2
Construcción	6,7%	-39	-0,2
Actividades financieras y de seguros	1,7%	-40	-0,2
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	12,8%	-42	-0,2

*Variación estadísticamente significativa.
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^ incluye la rama de Explotación de minas y canteras.
p.p.: Puntos porcentuales.
Notas:
• Por efecto de redondeo y la no inclusión de la categoría "No informa", las sumas de las poblaciones, distribuciones, variaciones absolutas y contribuciones pueden diferir del total.
• Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.
• Las ramas de actividad económica están definidas con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme -CIIU Rev. 4 A.C. (2022). El documento se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf
• Los datos de las poblaciones están en miles de personas.
Fuente: DANE, GEIH.

Tasa de desocupación (TD) desestacionalizada (preliminar)
Total nacional y 13 ciudades y áreas metropolitanas
Diciembre 2020 – Diciembre 2025



Fuente: DANE, GEIH.
Nota:
• Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.
• Total 13 ciudades y áreas metropolitanas incluye Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.

Tasa de desocupación (TD)
Total nacional, 23 ciudades y áreas metropolitanas
Octubre - Diciembre (2024 – 2025)

Tasa de desocupación	Oct - Dic 24	Oct - Dic 25	Diferencia en p.p.
Quibdó*	28,2	23,1	-5,1
Cartagena*	10,9	14,1	3,2
Sincelejo	11,5	11,4	-0,2
Cúcuta A.M.	11,4	11,1	-0,4
Riohacha*	15,7	11,0	-4,6
Ibagué	9,9	10,2	0,3
Tunja	9,9	9,9	-0,1
Santa Marta	9,0	9,8	0,9
Armenia	9,6	9,8	0,2
Popayán	11,1	9,3	-1,7
Valledupar*	12,3	9,2	-3,2
Barranquilla A.M.	10,1	8,7	-1,3
Florencia*	13,4	8,6	-4,8
Montería	10,2	8,5	-1,6
Neiva	9,0	8,3	-0,7
Bucaramanga A.M.	8,4	8,2	-0,1
Pasto	9,5	8,2	-1,3
Total 23 ciudades y A.M.*	9,1	7,9	-1,2
Total nacional*	8,8	7,7	-1,1
Total 13 ciudades y A.M.*	8,8	7,7	-1,1
Medellín A.M.	7,0	7,5	0,5
Manizales A.M.	8,9	7,4	-1,5
Cali A.M.*	9,3	7,3	-2,0
Pereira A.M.*	10,7	7,3	-3,4
Villavicencio	7,3	7,0	-0,4
Bogotá D.C.*	8,8	6,5	-2,3

Fuente: DANE, GEIH.
* Variación estadísticamente significativa.
p.p.: puntos porcentuales.
Notas:
• Total 13 ciudades y áreas metropolitanas incluye Bogotá D.C., Medellín A.M., Cali A.M., Barranquilla A.M., Bucaramanga A.M., Manizales A.M., Pereira A.M., Cúcuta A.M., Pasto, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio.
• Total 23 ciudades y áreas metropolitanas incluye 13 ciudades y áreas metropolitanas más Tunja, Florencia, Popayán, Valledupar, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Armenia y Sincelejo.
• Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.
• Para estar en línea con el marco conceptual propuesto en la "Resolución I sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo" de la 19 CIET, se hace ajuste de los términos Desocupados y Tasa de Desempleo por Población desocupada y Tasa de Desocupación.
• Ordenado de mayor a menor por la tasa de desocupación del trimestre Octubre – Diciembre 2025.
• Los resultados de mercado laboral desagregados para las ciudades que hacen parte de la muestra de la GEIH solo incluyen la información de la cabecera municipal.
• Cifras aproximadas a un decimal. Por efecto del redondeo los totales pueden diferir ligeramente del anexo estadístico.

- **ENCUESTA MENSUAL DE SERVICIOS (EMS)**

Fuente: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-dic2025.pdf 13 febrero 2026

Encuesta Mensual de Servicios (EMS)
Diciembre de 2025ᵖ

Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios
Total nacional
Diciembre 2025ᵖ / diciembre 2024



Evolución general de los subsectores de servicios

Variación anual de los ingresos nominales y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios (diciembre 2025ᵖ / diciembre 2024)

En diciembre de 2025, quince de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos totales, en comparación con diciembre de 2024.

Tabla 1. Variación anual de los ingresos y contribución por tipo de ingresos, según subsector de servicios
Total nacional
Diciembre 2025ᵖ / diciembre 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Ingresos nominales	Ingresos por servicios	Venta de Mercancías	Otros Ingresos
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	0,6	0,0	0,1	0,5
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	5,9	5,3	-0,0	0,6
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	5,3	5,2	0,7	-0,6
J	Divsión 58	Actividades de edición	2,3	2,9	-1,2	0,6
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	3,2	-4,4	7,5	0,1
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	19,3	17,9	0,0	1,3
J	División 61	Telecomunicaciones	-8,7	-3,0	-5,9	0,2
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	4,5	5,3	-1,0	0,2
LN	Sección L, División 68 Sección N, Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	14,2	15,8	-1,9	0,3
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-0,9	-0,7	-0,3	0,0
M	Clase 7310	Publicidad	23,3	23,3	0,0	0,0
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	16,8	17,4	-0,6	-0,0
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-2,2	-2,3	0,0	0,0
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	10,8	10,7	0,0	0,1
P	Grupo 854	Educación superior privada	8,9	6,9	-0,0	2,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	6,5	7,0	-0,3	-0,3
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	8,6	8,0	0,5	0,2
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	1,1	3,6	0,8	-3,4

Fuente: DANE, EMS.

Variación anual del personal ocupado total y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios (diciembre 2025p / diciembre 2024)

En diciembre de 2025, nueve de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en el personal ocupado total, en comparación con diciembre de 2024.

Tabla 2. Variación anual del personal ocupado total y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Diciembre 2025ᵖ / diciembre 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado total*	Permanente	Temporal directo	Agencias	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)			
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	1,9	3,4	-2,7	1,2	- -
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	0,4	0,4	1,5	-1,5	- -
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	0,4	2,3	-1,3	-0,7	- -
J	División 58	Actividades de edición	-7,2	-5,1	-2,6	0,6	- -
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	1,9	2,5	0,7	-1,3	- -
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	0,3	-1,1	-0,3	1,7	- -
J	División 61	Telecomunicaciones	-8,2	-5,0	-2,3	-1,0	- -
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	0,2	-0,5	0,4	0,3	- -
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	-0,7	0,2	0,6	-1,5	- -
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	-3,1	-2,0	-1,0	-0,1	- -
M	Clase 7310	Publicidad	4,4	0,8	3,4	0,2	- -
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	1,0	0,9	0,9	0,2	-0,9
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-8,8	-4,0	-4,6	-0,2	- -
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	-3,5	-0,5	-2,0	-1,0	- -
P	Grupo 854	Educación superior privada	0,1	-0,1	0,2	-0,0	-0,0
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	-1,4	-1,1	-0,2	-0,1	- -
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	-0,1	-0,9	0,8	0,0	- -
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	-2,3	-0,9	-0,8	-0,7	- -

Fuente: DANE, EMS.

Variación anual de los salarios y contribución por tipo de contratación, según subsector de servicios (diciembre 2025p / diciembre 2024)

En diciembre de 2025, todos los subsectores de servicios presentaron variación positiva en los salarios, en comparación con diciembre de 2024.

Tabla 3. Variación anual de los salarios y contribución por categoría de contratación, según subsector de servicios
Total nacional
Diciembre 2025ᵖ / diciembre 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Personal ocupado sin agencias*	Permanente	Temporal directo	Misión** Hora cátedra***
Sección	División	Descripción	Variación (%)	Contribución (PP)		
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	7,2	2,7	4,5	- -
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	11,5	8,4	3,1	- -
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	13,8	7,6	6,2	- -
J	División 58	Actividades de edición	6,0	3,0	3,0	- -
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	10,8	7,9	2,9	- -
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	4,7	1,7	3,1	- -
J	División 61	Telecomunicaciones	7,0	4,8	2,2	- -
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	5,6	3,3	2,4	- -
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	6,3	5,9	0,5	- -
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	5,2	1,8	3,4	- -
M	Clase 7310	Publicidad	10,9	6,6	4,2	- -
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	10,9	3,2	4,3	3,5
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	7,9	2,9	5,0	- -
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	14,7	10,5	4,1	- -
P	Grupo 854	Educación superior privada	15,4	9,2	1,8	4,4
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	8,3	4,8	3,5	- -
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	9,3	3,9	5,4	- -
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	12,1	5,3	6,7	- -

Fuente: DANE, EMS.

Variación año corrido de los ingresos nominales, personal ocupado total y salarios, según subsector de servicios (enero - diciembre 2025ᵖ/ enero – diciembre 2024)

En lo corrido de 2025, diecisiete de los dieciocho subsectores de servicios presentaron variación positiva en los ingresos, cuatro presentaron aumento en el personal ocupado total y todos los subsectores presentaron incremento en los salarios, en comparación con el mismo periodo de 2024.

Tabla 4. Variación año corrido de los ingresos nominales, personal ocupado total y salarios, según subsector de servicios
Total nacional
Enero - diciembre 2025ᵖ / enero - diciembre 2024

Clasificación CIIU Rev. 4 A.C.			Variación (%) Año corrido		
Sección	División	Descripción	Ingresos	Personal Ocupado total*	Salarios**
H	División 52	Almacenamiento y actividades complementarias al transporte	10,3	3,0	7,2
H	División 53	Correo y servicios de mensajería	9,9	-1,0	10,8
I	División 56	Restaurantes, catering y bares	8,4	-0,4	11,0
J	División 58	Actividades de edición	1,8	-4,9	7,5
J	División 59, excepto Clase 5920	Producción de películas cinematográficas y programas de televisión	1,2	-1,4	7,8
J	División 60 y Clase 6391	Actividades de programación y transmisión, agencias de noticias	6,4	-2,0	4,8
J	División 61	Telecomunicaciones	2,1	-7,5	7,0
J	División 62, División 63, excepto Clase 6391	Desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos	7,9	-0,8	7,0
LN	Sección L. División 68 Sección N. Divisiones 7710, 7729 y 7730	Inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo	6,7	0,5	7,4
M	Divisiones 69, 70, 71, 72, Clase 7320, División 74	Actividades profesionales científicas y técnicas	4,0	-6,4	8,0
M	Clase 7310	Publicidad	8,0	-0,8	10,0
N	Divisiones 78, 80 y 81, excepto Clase 8130	Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios	13,4	-1,3	9,7
N	Clase 8220	Actividades de centros de llamadas (Call center)	-2,1	-4,8	7,6
N	División 82 excepto Clase 8220	Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades, excepto Call center	7,4	2,2	9,4
P	Grupo 854	Educación superior privada	7,4	-1,1	7,5
Q	Clase 8610	Salud humana privada con internación	4,6	-1,9	5,7
Q	División 86 excepto Clase 8610	Salud humana privada sin internación	6,6	0,1	7,7
S	Divisiones 90, 92, 93, 95 y 96	Otros servicios de entretenimiento y otros servicios	5,1	-0,8	10,5

Fuente: DANE, EMS.

III. TÉCNICO

El Distrito pretende la celebración de un Convenio de Asociación con una Entidad Sin Ánimo de Lucro (ESAL), con el fin de **"AUNAR ESFUERZOS PARA UNA ESTRATEGIA DEL RECONOCIMIENTO, REDISTRIBUCIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES EN BARRANQUILLA".**

Que, a través de la unión de esfuerzos entre el DISTRITO y el ASOCIADO, las partes buscarán dar continuidad y profundizar el proceso de **RECONOCIMIENTO, REDISTRIBUCIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES DE BARRANQUILLA** a través de los siguientes objetivos y alcances:

OBJETIVO GENERAL

Implementar una estrategia con acciones integrales dirigidas al reconocimiento, redistribución y representación del trabajo no remunerado en Barranquilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar una oferta institucional de servicios de cuidado comunitario que permita aliviar la carga de tareas del cuidado no remunerado en las mujeres y promover su bienestar físico y emocional.
- Sensibilizar a públicos específicos de hombres sobre el reconocimiento y la redistribución del Trabajo No Remunerado.
- Fortalecer la participación de las cuidadoras en los espacios de decisión de la ciudad y fomentar su incidencia social y política.
- Desarrollar estrategias de sensibilización y procesos de formación dirigidos a la ciudadanía barranquillera para transformar los estereotipos de género que sostienen la división sexual del trabajo.

POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Con el proyecto se pretende beneficiar a un total de **960 personas**, distribuidas de la siguiente forma:

- ✓ 150 mujeres a través de talleres de empoderamiento y autonomía
- ✓ 80 personas a través del Foro “El Cuidado en el Centro de la Agenda Pública”
- ✓ 400 mujeres a través de jornadas de respiro y autocuidado
- ✓ Cuarenta (40) funcionario(a)s públicos de la Alcaldía de Barranquilla e Instituciones garantes de derechos aliadas.
- ✓ Cuarenta (40) personas representantes de empresas del sector privado a través de la Jornada de sensibilización sobre el Trabajo del cuidado no remunerado.
- ✓ Noventa (90) hombres de la comunidad a través de actividades de sensibilización sobre la corresponsabilidad del Trabajo del Cuidado No Remunerado
- ✓ Cuarenta (40) mujeres a través de la Escuela de liderazgo para mujeres cuidadoras
- ✓ Ciento veinte (120) mujeres a través de los círculos de cuidado

METODOLOGÍA Y PLAN DE ACCIÓN

El trabajo de cuidado no remunerado (TCNR) constituye el pilar invisible sobre el cual se sostiene la economía y la productividad social. Sin embargo, su distribución asimétrica es una de las principales barreras para la igualdad de género. Para transformar esta realidad, se aplica el enfoque técnico de las 3R:

1. Reconocimiento
Consiste en hacer visible el valor social y económico de las tareas domésticas y de cuidado.
2. Redistribución
Busca equilibrar la carga de cuidados para que no recaiga desproporcionadamente sobre las mujeres.
La redistribución ocurre en dos niveles:

- **Redistribución Social (Corresponsabilidad):** Implica que el Estado, el sector privado y la comunidad asuman su parte en la provisión de cuidados (por ejemplo, a través de centros de atención infantil o licencias parentales equitativas).
- **Redistribución de Hogares:** Fomentar que los hombres asuman tareas en igualdad de condiciones, eliminando el concepto de "ayuda" y reemplazándolo por el de responsabilidad compartida.

3. Representación
Se refiere a la participación de las cuidadoras en los espacios donde se toman las decisiones y se diseñan las políticas públicas.

De acuerdo con lo anterior, se plantea una estructura metodológica basada en tres (3) componentes, los cuales se describen a continuación:

COMPONENTE 1: RECONOCIMIENTO-VISIBILIDAD Y VALOR: Hacia el reconocimiento del cuidado

El primer paso para transformar las desigualdades del cuidado es hacerlas visibles Este componente tendrá como objetivo principal implementar acciones para que las mujeres logren identificar su rol en la economía del cuidado y a su vez, que la ciudadanía y la comunidad reconozca el valor social y económico del trabajo del cuidado.

Para lo cual, se desarrollarán tres (3) subcomponentes:

1.1 Talleres de empoderamiento y autonomía

Este subcomponente busca que las mujeres identifiquen su rol en la economía del cuidado y fortalezcan sus capacidades personales para lograr un equilibrio entre su rol como cuidadoras y su bienestar integral. Los talleres tendrán el siguiente contenido:

Nombre	Objetivo	Duración del taller	Herramientas de verificación
Bitácora de lo invisible	Consistirá en realizar un ejercicio práctico de cartografía temporal para que las participantes cuantifiquen las horas dedicadas al cuidado frente al tiempo propio.	Cuatro (4) horas	Listado de asistencia de las participantes y evidencias, reseña de la temática y evidencias fotográficas
Economía del cuidado	Brindar a las mujeres herramientas conceptuales sobre la economía del cuidado para que reconozcan su labor como un pilar fundamental del desarrollo económico y social, promoviendo el autorreconocimiento de sus derechos	Cuatro (4) horas	Listado de asistencia de las participantes y evidencias, reseña de la temática y evidencias fotográficas
"Negociación en el Hogar"	Brindar Herramientas de comunicación asertiva para iniciar procesos de redistribución de tareas con otros miembros de la familia.	Cuatro (4) horas	Listado de asistencia de las participantes y evidencias, reseña de la temática y evidencias fotográficas

Nota: La totalidad de los talleres y componentes formativos contemplados en el proyecto serán ejecutados de manera directa por el equipo técnico y humano relacionado en la propuesta presentada por la ESAL garantizando la idoneidad en el despliegue de las temáticas planteadas.

Metodología:

La metodología propuesta para estos talleres es participativa, lúdica y con enfoque de género. Se basa en el ciclo de aprendizaje experiencial, donde el conocimiento se construye a partir de las vivencias propias de las mujeres cuidadoras. Esta metodología contará con las siguientes características:

- **Enfoque de Educación Comunitaria:** La formación permitirá facilitar un diálogo donde los saberes se colectivicen y se analicen desde la economía política.
- **Lúdica como Herramienta de Reflexión:** Se utilizarán juegos y dinámicas de grupo. Estas actividades permitirán la reflexión y el aprendizaje de las temáticas a tratar.
- **Construcción de Confianza:** Dado que el cuidado es una labor íntima y a menudo invisibilizada, la metodología prioriza la creación de un "espacio seguro" donde la palabra de cada mujer sea valorada, fomentando la sororidad y el apoyo mutuo.

Población objetivo:
Los talleres serán dirigidos a un total de 150 mujeres del distrito de Barranquilla y estará enfocado en grupos de mujeres cuidadoras.

Número de talleres:

Se realizarán cinco (5) jornadas de talleres para alcanzar el total de las mujeres impactadas.

Convocatoria:

La convocatoria se realizará a través de articulaciones con actores claves y estratégicos como organizaciones sociales, Centros de desarrollo infantil, programa Inclúyete + y organizaciones de cuidado comunitario, actores comunitarios como Juntas de Acción comunal y Juntas de Acción Local, entre otros que sean identificados junto con la Oficia de la Mujer, Equidad y Género.

La selección de los participantes se regirá bajo el criterio de orden cronológico de registro, asignando los cupos disponibles de manera sucesiva conforme a la fecha y hora de la formalización de la inscripción, hasta completar el aforo proyectado.

Lugares para el desarrollo de la actividad:

Los talleres se desarrollarán en espacios cerrados y en ubicaciones de fácil acceso para las mujeres. Contará con ayudas técnicas y audiovisuales para el debido desarrollo del taller.

1.2 Espacios de reflexión sobre el cuidado

Este subcomponente tendrá como objetivo generar espacios de diálogo técnico y social para visibilizar el trabajo del cuidado como un pilar del desarrollo económico y social y sensibilizar a los diversos sectores de la sociedad sobre la dignificación del trabajo del cuidado, el reconocimiento de los derechos de las cuidadoras y la importancia de redistribuir estas tareas y eliminar las brechas de género asociadas a esta labor.

Para su desarrollo se realizarán las siguientes actividades:

1.2.1 Foro: "El Cuidado en el Centro de la Agenda Pública"

Objetivo: Desarrollar un encuentro multiactor para analizar y visibilizar las dimensiones del trabajo del cuidado, con el fin de reconocer su valor esencial para la vida y proponer acciones conjuntas que garanticen la autonomía económica y el bienestar de quienes ejercen estas labores en el territorio

Metodología:
La metodología del Foro será a través del formato de panel de experto(a)s e intercambio de diálogo ciudadano

Público Objetivo: funcionarios públicos, organizaciones de mujeres, academia, gremios económicos y líderes comunitarios.

Número de personas a impactar: El foro contará con una participación de 80 personas. La selección de las mujeres asistentes se regirá bajo el criterio de orden de registro, asignando los cupos disponibles de manera sucesiva hasta completar el aforo proyectado

Agenda Propuesta (Bloques Temáticos)

Bloque 1: Apertura y Marco Conceptual (duración de 45 min) Un panorama real de la Economía del Cuidado: Esta primera ponencia tendrá como objetivo contextualizar a los asistentes sobre las cifras y realidades del Cuidado, con el fin de hacer un análisis integral sobre el aporte del trabajo del cuidado no remunerado y los impactos en materia de la igualdad de género. Se expondrán cifras y datos relevantes para visibilizar la brecha de género en temas de cuidado y se conversará sobre el marco legal actual y los avances en la creación de Sistemas Locales de Cuidado.

Bloque 2: Voces desde el Territorio (Duración de 1 hora)

En este panel participarán representantes de cuidadoras y líderes de diferentes sectores que han impulsado estrategias para la dignificación de las personas cuidadoras y estrategias para la redistribución y reducción del trabajo no remunerado en las mujeres.
Se tendrán en cuenta para la participación en este panel a mujeres que ejerzan cuidado comunitario, líderes gremiales, mujeres cuidadoras y funcionaria(o)s públicos que lideren políticas de cuidado.

Bloque 3: "Hacia la Corresponsabilidad" (Duración de 30 minutos)
En este tercer panel se socializarán estrategias para redistribuir el cuidado entre el Estado, el mercado, la comunidad y los hogares con el fin de concluir con compromisos sociales concretos**.**
Participarán representantes del sector público, el sector privado y la academia.

1.3 Jornadas de autocuidado y Espacios de respiro para mujeres cuidadoras.

Estas actividades buscan disminuir el impacto del desgaste multidimensional (físico y emocional) derivado de las extensas jornadas de cuidado que asumen las mujeres. Estas contribuyen a validar la identidad de las cuidadoras como sujetas de derechos individuales, garantizando su acceso al descanso, la salud mental y el bienestar integral mientras se activan relevos institucionales o comunitarios para el cuidado de sus dependientes.
Esta actividad consiste en la implementación de jornadas técnico-pedagógicas de respiro y autocuidado dirigidas a mujeres cuidadoras de la comunidad. El propósito central es reducir el impacto del desgaste físico y emocional derivado de sus extensas jornadas de trabajo no remunerado.

Objetivos de las jornadas de respiro y autocuidado:

- Reducir la carga global de cuidado: Mitigar el estrés acumulado, la fatiga crónica y la carga mental de las cuidadoras mediante técnicas de manejo emocional y autocuidado integral.
- Garantizar el derecho al tiempo libre: Ofrecer un espacio seguro y digno donde el tiempo de la cuidadora se desvincule temporalmente de las demandas domésticas y de asistencia.
- Promover el autocuidado como práctica de salud: Brindar herramientas prácticas de salud física y mental que las cuidadoras puedan replicar de manera autónoma en su cotidianidad para prevenir enfermedades crónicas asociadas al esfuerzo del cuidado

Estas jornadas se realizarán en espacios comunitarios como calles, parques, centros comunitarios, entre otros, los cuales serán priorizados por la Oficina de la Mujer, Equidad y Género. Estos contarán con servicios dirigidos al bienestar emocional y físico de las mujeres tales como:

- Corte de cabello
- Hidratación facial
- Masaje zonal
- Tamizaje y valoraciones de salud física
- Actividades lúdicas de prevención de violencia
- Ejercicios físicos

Nota: Los servicios de cada jornada serán priorizados por la Oficina de la Mujer, Equidad y Género.

Capacidad de las jornadas: Cada jornada de respiro y autocuidado contará con la capacidad de cien (100) mujeres, logrando impactar a un total de cuatrocientas (400) mujeres

La selección de las mujeres beneficiarias se regirá bajo el criterio de orden de registro, asignando los cupos disponibles de manera sucesiva hasta completar el aforo proyectado

Herramientas de verificación: Listado de asistencia de las participantes, reseña de la actividad y evidencias fotográficas

COMPONENTE 2: REDISTRIBUCIÓN del trabajo no remunerado

Este componente tiene como objetivo fomentar la corresponsabilidad social mediante acciones formativas y de transformación cultural con el fin de obtener mecanismos que contribuyan a disminuir

la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que asumen las mujeres en el Distrito de Barranquilla. Para ello, se realizarán intervenciones dirigidas a diversos sectores y públicos objetivos como empresas privadas, funcionarios públicos y hombres de la comunidad con el fin de visibilizar la importancia del Trabajo no remunerado y de acuerdo con cada uno de los públicos objetivos a intervenir, proponer y desarrollar estrategias para la redistribución y reducción del Trabajo No Remunerado.

Para su desarrollo se llevarán a cabo los siguientes subcomponentes:

2.1 Fortalecimiento de capacidades institucionales para el cuidado

La formación para el fortalecimiento de capacidades institucionales se fundamenta armónicamente en la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, la cual establece el fortalecimiento institucional y la transversalización del enfoque de género como obligaciones de los entes territoriales. Al capacitar a los funcionarios de Barranquilla en el reconocimiento, redistribución y representación del Trabajo No Remunerado en el Distrito se logra que se ejecute de manera efectiva la línea de desarrollo de capacidades institucionales dictada por la política nacional, garantizando que la oferta local responda a los estándares de derechos vigentes.

A su vez, la viabilidad, sostenibilidad e impacto del proyecto dependen directamente de la idoneidad de quienes lideran las ofertas del Distrito. La transversalización del enfoque de las "3R" (Reconocimiento, Redistribución y Representación) exige una reingeniería en la forma en que se concibe la oferta comunitaria para brindar

Resulta necesario que los funcionarios públicos cuenten con herramientas conceptuales sobre el uso del tiempo y la carga del trabajo del cuidado no remunerado, de lo contrario las ofertas institucionales seguirán presentando fallas estructurales de diseño que limitan su impacto:

- **Optimización del Acceso y Pertinencia Horaria:** Con la sensibilización y capacitación a funcionarios públicos se logrará comprender que las oferta de capacitación o empleabilidad para mujeres en Barranquilla requieren una perspectiva diferencial que permita ajustar los tiempos y formatos de la oferta a la disponibilidad real de las beneficiarias.
- **Articulación de Servicios de Cuidado Comunitario:** Al entender la redistribución del cuidado, los formuladores de proyectos podrán diseñar ofertas integrales enfocados en la redistribución y reducción del trabajo no remunerado en las mujeres.
- **Eliminación de Sesgos en la Atención:** Al ser los funcionarios el primer contacto con la comunidad, se hace necesario trabajar para eliminar los sesgos de género en la atención al público garantizando así una ruta de acceso más digna, asertiva y libre de estereotipos, lo que aumenta la confianza comunitaria y la participación de las mujeres en los espacios de representación.

Formar a los funcionarios públicos asegurara que el proyecto no sea una intervención asistencialista y transitoria, sino un cambio estructural en la gestión pública de Barranquilla. Asimismo, garantiza que la oferta hacia la comunidad transite de un modelo que invisibiliza las barreras del cuidado a un modelo con capacidad instalada, sensible al tiempo de las mujeres y diseñado para propiciar su autonomía económica y representación ciudadana.

A través de este subcomponente se realizará aun proceso de sensibilización con dependencias de la Alcaldía para integrar el enfoque de cuidado en sus ofertas y planes institucionales. La intervención a funcionarios públicos tendrá la siguiente metodología:

Actividad	Población objetivo	Temáticas	Duración
Jornada de formación	Funcionarios de dependencias de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.	Se realizará una formación que contenga módulos sobre: 1. División sexual del trabajo. 2. Economía del cuidado.	4 horas

		3. Marco normativo nacional (Ley 1413 de 2010), 4. Prevención de la violencia económica. 5. Medidas afirmativas para la redistribución y reducción del TCNR Una vez culminada la jornada se otorgará certificación a los funcionarios públicos participantes.	
Mesa de co-creación para acciones con enfoque de cuidado	Funcionarios de dependencias de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.	Se desarrollará una mesa para que de acuerdo con las ofertas institucionales de cada dependencia se coordinen y concreten acciones para el beneficio de las cuidadoras y la intervención comunitaria enfocada en la redistribución del trabajo no remunerado. De esta mesa de co-creación se obtendrá como resultado un mapeo de ofertas y servicios institucionales para el cuidado, así como un plan de acción que integren las diferentes dependencias de la administración distrital en beneficio de mujeres cuidadoras de diferentes sectores.	4 horas

Capacidad de las actividades de Fortalecimiento de capacidades institucionales para el cuidado:

La jornada de formación y la mesa de co-creación contarán con una capacidad máxima de cuarenta (40) funcionarios correspondientes a las diferentes dependencias de la Alcaldía de Barranquilla e Instituciones aliadas.

2.2 Sensibilización para el reconocimiento del trabajo no remunerado y estrategias de corresponsabilidad en el sector privado.

Este subcomponente tendrá como objetivo desarrollar procesos de sensibilización y asistencia técnica dirigidos a empresas del sector privado para visibilizar el impacto del trabajo de cuidado no remunerado en la vida laboral, promoviendo la adopción de políticas internas de conciliación y estrategias de corresponsabilidad.

Su finalidad será Fomentar entornos laborales equitativos y corresponsables que reduzcan las brechas de género en el ámbito corporativo, mitigando el ausentismo y la deserción laboral de las mujeres, y potenciando la productividad y el salario emocional dentro de las organizaciones.

Para el desarrollo de este subcomponente se desarrollarán las siguientes actividades:

Actividad	Descripción	Población objetivo	Temáticas	Duración
Jornada de sensibilización sobre el TCNR	Esta jornada está diseñada como un espacio de diálogo y concientización dirigido a líderes de recursos humanos, directivos y personal clave de empresas del sector privado. El objetivo es visibilizar cómo la carga del trabajo de cuidado no remunerado (tareas del hogar, cuidado de hijos, personas mayores o con dependencia) afecta de manera desproporcionada a las y los trabajadores, impactando directamente en la equidad de género, el clima laboral y la retención del talento. A través de dinámicas interactivas y la presentación de datos clave, se invitará a las organizaciones a reflexionar sobre su rol en la promoción de la corresponsabilidad y a explorar políticas internas que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.	Empresas del sector privado	1. El Concepto de "trabajo de cuidado no remunerado" y su valor social y económico, con el fin de desmontar estereotipos de género asociados a estas tareas. 2. El impacto empresarial de la economía del cuidado: Se evidenciará cómo la falta de redes de apoyo y conciliación genera costos ocultos para las empresas (como ausentismo, rotación de personal y pérdida de talento femenino calificado). 3. Buenas prácticas y herramientas concretas para fomentar la corresponsabilidad.	4 horas

Nota: Para la convocatoria a las empresas del sector privado participantes se realizará articulación con aliados estratégicos como la Secretaría de Desarrollo Económico y agremiaciones de empresas.

Capacidad de la jornada: La Jornada de sensibilización sobre el TCNR contará con una capacidad de cuarenta (40) personas representantes de empresas del sector privado.
Herramientas de verificación: Listado de asistencia de los participantes y evidencias, reseña de la jornada y evidencias fotográficas

2.3 Sensibilización sobre la corresponsabilidad del Trabajo del Cuidado No Remunerado dirigido a Hombres de la comunidad.

Para lograr avanzar en la redistribución y reducción del Trabajo del Cuidado No Remunerado es necesario realizar un proceso de intervención con hombres con la finalidad de desarticular los roles tradicionales de género que asignan históricamente el trabajo doméstico y de asistencia exclusivamente a las mujeres, promoviendo una transformación cultural desde el entorno comunitario. El propósito fundamental será lograr la redistribución equitativa de estas cargas en el hogar, impulsando a los hombres a asumir un rol activo y consciente tanto en la ejecución como en la planificación del cuidado; esto no solo mitiga la "pobreza de tiempo" que limita la autonomía económica, educativa y política de las mujeres, sino que también fomenta la autonomía masculina, previene las violencias intrafamiliares y fortalece los vínculos afectivos en el territorio, consolidando así hogares más democráticos y comunidades más sostenibles.

Así entonces, involucrar a los hombres de la comunidad es fundamental no solo para aliviar la carga de las mujeres (redistribución), sino que previene violencias y transforma entornos comunitarios haciéndolos más solidarios y seguros.

Por lo anterior, para el desarrollo de este subcomponente se realizarán tres (3) talleres lúdico-pedagógicos que consistirán en encuentros comunitarios participativos y reflexivos dirigido exclusivamente a hombres de la localidad (padres, líderes comunitarios, jóvenes y adultos mayores). El propósito es abrir espacios seguros y libres de juicios para reflexionar sobre los mandatos tradicionales de la masculinidad que alejan a los hombres de las tareas del hogar y del cuidado directo de sus familias.

A través de dinámicas lúdicas, el uso de herramientas pedagógicas basadas en el juego y el intercambio de experiencias cotidianas se buscará que los participantes reconozcan el trabajo de cuidado no remunerado como una responsabilidad compartida, una forma de construir autonomía y una oportunidad para fortalecer los vínculos afectivos con sus seres queridos.
Cada encuentro, tendrá una participación de mínimo treinta (30) hombres para los que se realizará la convocatoria con el apoyo de aliados estratégicos como Instituciones Educativas, organizaciones sociales, empresas, JAC y JAL, entre otros relevantes en el territorio.

A través de estos espacios de intervención con hombres se trabajarán las siguientes temáticas:

1. **Desnaturalización de los roles de género:** Cuestionar el mito de que las tareas domésticas y de cuidado son "asuntos de mujeres", visibilizando cómo la carga desigual afecta la salud, el tiempo y los proyectos de vida de sus parejas, madres o hermanas.
2. **La Autonomía masculina:** Promover el aprendizaje y la valoración de habilidades prácticas de cuidado (cocinar, limpiar, cuidar enfermos o niños) como herramientas esenciales para la independencia de los propios hombres.
3. **El cuidado afectivo:** Sensibilizar sobre la importancia de la presencia emocional y física de los hombres en el desarrollo de sus hijos y en el apoyo a sus familiares dependientes.

Estos espacios se desarrollarán a través de dinámicas lúdicas, con el uso de herramientas pedagógicas basadas en el juego y el intercambio de experiencias cotidianas, que buscarán que los participantes reconozcan el trabajo de cuidado no remunerado como una responsabilidad compartida, una forma de construir autonomía y una oportunidad para fortalecer los vínculos afectivos con sus seres queridos.

Convocatoria: La selección de los participantes se regirá bajo el criterio de orden cronológico de registro, asignando los cupos disponibles de manera sucesiva conforme a la fecha y hora de la formalización de la inscripción, hasta completar el aforo proyectado.

Herramientas de verificación: Listado de asistencia de los participantes, reseña de la actividad y evidencias fotográficas

COMPONENTE 3: REPRESENTACIÓN: Participación Ciudadana y Gobernanza de las Cuidadoras

El componente de **Representación** constituye el eje democrático y político del proyecto, orientado a garantizar que las personas cuidadoras —históricamente invisibilizadas en la toma de decisiones— dejen de ser sujetos pasivos de asistencia y se conviertan en actoras clave de la política pública local. Tradicionalmente, la sobrecarga y la "pobreza de tiempo" derivadas del trabajo del cuidado no remunerado han excluido a las mujeres de los escenarios de participación ciudadana, liderazgo comunitario y concertación institucional, silenciando sus necesidades y saberes en la planeación de sus territorios.

Por lo tanto, este componente tiene como propósito fundamental crear, fortalecer y articular canales formales de interlocución, asociatividad y gobernanza. A través de este espacio, se busca que las cuidadoras cuenten con voz propia en el diseño, monitoreo y evaluación de la oferta institucional, asegurando que las soluciones planteadas respondan a sus realidades territoriales reales. Al incidir directamente en las decisiones presupuestales y normativas, este eje no solo dignifica su labor, sino que promueve una ciudadanía activa y empoderada, indispensable para la sostenibilidad y la legitimidad social de cualquier Sistema de Cuidado.

Para el desarrollo de este componente se llevarán a cabo las siguientes actividades:

3.1 Escuela de liderazgo para mujeres cuidadoras

La Escuela de Liderazgo tiene como finalidad fortalecer las capacidades políticas, ciudadanas y de vocería de las mujeres cuidadoras no remuneradas. Busca revertir la exclusión histórica y la "pobreza de tiempo" que les ha impedido participar en los escenarios de toma de decisiones locales. Al dotarlas de herramientas conceptuales y metodológicas, la escuela busca que las cuidadoras se reconozcan como actoras políticas fundamentales, capaces de incidir en el diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas y los sistemas de cuidado en la ciudad.
El objetivo principal consiste en desarrollar y fortalecer liderazgos democráticos, críticos y propositivos en mujeres cuidadoras, promoviendo su autonomía, asociatividad y capacidad de incidencia política en los espacios de gobernanza local.

Número de mujeres participantes: La Escuela de liderazgo para cuidadoras contará con una participación de cuarenta (40) mujeres, las cuales serán convocadas a través de la Oficina de la Mujer, Equidad y Género.

La selección de las participantes se regirá bajo el criterio de orden cronológico de registro, asignando los cupos disponibles de manera sucesiva conforme a la fecha y hora de la formalización de la inscripción, hasta completar el aforo proyectado.

Estructura de Módulos y Temáticas

La escuela está proyectada para desarrollarse en 4 módulos básicos (con una intensidad estimada de 16 horas totales de formación).

Módulo	Enfoque	Temáticas	Tiempo de duración	Herramientas de verificación
Módulo 1: El Cuidado como Derecho y Hecho Político	Este módulo buscará el autorreconocimiento del rol de cuidadora y obtener conocimientos sobre el marco conceptual en torno al Cuidado.	1.1 Género y división sexual del trabajo. 1.2 Definición de la Economía del Cuidado y el valor económico y social del TCNR. 1.3 Las 3R del Cuidado (Reconocer, Reducir, Redistribuir) y el Derecho Humano al Cuidado. 1.4 Autoestima, barreras emocionales del liderazgo y sanación colectiva.	4 horas	Listado de asistencia de las participantes, reseña de la temática y evidencias fotográficas

Módulo 2: Habilidades de Vocería y Comunicación Asertiva	Este módulo permitirá que las participantes adquieran herramientas prácticas para la expresión pública. Para aprender a argumentar y a comunicar las necesidades colectivas.	2.1 Comunicación asertiva y escucha activa en el espacio comunitario. 2.2 Técnicas de oratoria y manejo del lenguaje corporal. 2.3 Estructuración del discurso para la interlocución con autoridades públicas. 2.4 Uso de narrativas y narración de historias para visibilizar las realidades del cuidado.	4 horas	Listado de asistencia de las participantes, reseña de la temática y evidencias fotográficas
Módulo 3: Participación ciudadana, Estado e Incidencia Política	Este módulo estará enfocado en que las participantes adquieran Conocimiento técnico del entorno institucional.	3.1 Estructura básica del Estado local 3.2 Políticas públicas y Sistemas de Cuidado 3.3 Mecanismos de participación ciudadana 3.4 Incidencia política: mapeo de actores clave y rutas de interlocución institucional.	4 horas	Listado de asistencia de las participantes, reseña de la temática y evidencias fotográficas
Módulo 4: Asociatividad y Formulación de Proyectos	El propósito de este módulo será que las participantes trabajen en pasar de la idea a la acción colectiva, con el fin de darle estructura y sostenibilidad a sus liderazgos en el territorio.	4.1 El poder de la unión: redes de apoyo, colectivos y figuras de asociatividad. 4.2 Diseño básico de proyectos comunitarios 4.3 Liderazgo democrático y resolución pacífica de conflictos dentro de las organizaciones. 4.4 Agenda Local de Cuidado: construcción colectiva de propuestas	4 horas	Listado de asistencia de las participantes, reseña de la temática y evidencias fotográficas

Nota: La totalidad de los talleres y componentes formativos contemplados en el proyecto serán ejecutados de manera directa por el equipo técnico y humano relacionado en la propuesta presentada por la ESAL garantizando la idoneidad en el despliegue de las temáticas planteadas.

3.2 Círculos de cuidado

Los Círculos de Cuidado tendrán como finalidad constituir espacios comunitarios de proximidad donde las mujeres cuidadoras se organicen colectivamente para romper el aislamiento, compartir saberes, sanar el desgaste emocional y construir redes solidarias de relevo del cuidado. Busca pasar del cuidado individual y privado en el hogar, hacia un modelo de cuidado comunitario y co-responsable, donde se generen espacios entre pares que logren aliviar el tiempo y la carga mental de las mujeres.
Su objetivo será conformar y consolidar redes comunitarias de apoyo mutuo entre cuidadoras no remuneradas, promoviendo el autocuidado colectivo, el intercambio de saberes prácticos y el diseño

de estrategias vecinales para la redistribución y el relevo del tiempo de cuidado. En este sentido, con los círculos de cuidado Estas actividades permitirán:
-Crear espacios seguros de escucha activa y contención emocional para mitigar el agotamiento psicofísico (síndrome del cuidador) en el territorio.
-Facilitar el intercambio de habilidades prácticas asociadas a la gestión del cuidado (salud, nutrición, primeros auxilios y recreación) y la autonomía de las mujeres.
-Vincular los círculos comunitarios con la oferta pública e institucional de los sistemas de cuidado locales.

Metodología

La metodología de los Círculos de Cuidado es profundamente lúdica, dialógica y reflexiva. Se distancia de un aula de clases tradicional; aquí la disposición física es siempre en círculo, simbolizando que no hay jerarquías y que la palabra de todas tiene el mismo valor.

Los pilares metodológicos esenciales serán el diálogo de saberes, es decir, se basará en el intercambio de experiencias y conocimientos de cada una de las participantes para poder enriquecer el espacio y la Pedagogía del Afecto y el Cuerpo, la cual estará enfocada en trabajar a través de diferentes técnicas que faciliten la descarga emocional mientras se abordan los conceptos técnicos.

Los círculos de cuidado se desarrollarán como espacios integrados por mujeres cuidadoras en los que a través de la guía de profesionales expertos se realizarán actividades dinámicas que incluyan diferentes métodos como ejercicios con el cuerpo, expresión artística, narrativa terapéutica, ejercicios de relajación o juegos, a partir de los cuales se abordarán temáticas esenciales que generen conversación e intercambio de saberes entre las participantes para promover la sororidad, el apoyo mutuo y la adquisición de conocimientos y técnicas en beneficio de su rol de cuidadoras**.**

Capacidad: Se realizarán cuatro (4) círculos de cuidado dentro de los cuales se convocarán a un total de treinta (30) mujeres en cada uno, para alcanzar un total de ciento veinte (120) mujeres
Las temáticas que se trabajarán en los círculos de cuidado son:

- **Gestión de tiempo y carga mental:** Se invitará a analizar a las participantes cómo nos ha enseñado que las mujeres "pueden con todo", naturalizando el sacrificio y la postergación propia. Se realizarán ejercicios para que las participantes visibilicen la frontera invisible entre las tareas físicas y el desgaste mental de planificar la vida del hogar.
- **Identificación del desgaste:** Se trabajará sobre la identificación de cómo las tensiones emocionales, el cansancio crónico y la falta de descanso se somatizan (se manifiestan en dolores físicos, gastritis o insomnio) y se invitará a validar el cuerpo no solo como una herramienta de trabajo para otros, sino como el territorio primordial que merece ser cuidado y protegido por una misma**.**
- **Desmitificación de la "obligación" de cuidar:** Se invitará a reflexionar sobre cómo el discurso de que cuidar es la máxima expresión de amor y vocación de una mujer hace que pierda su carácter de trabajo y lo convierte en un "deber moral" o un "instinto biológico". Se analizará la diferencia entre cuidar desde el afecto libre y elegido, y cuidar desde la imposición social, el miedo al juicio o la dependencia económica.
- **Gestión de la culpa y el derecho al placer:** La culpa es la barrera más invisible y destructiva a la que se enfrenta una cuidadora cuando intenta tomar tiempo para sí misma. En los círculos de cuidado se trabajará sobre el origen de esa culpa comunitaria y familiar y en la resignificación del descanso y del ocio no como un "acto de egoísmo", sino como un derecho fundamental y una condición indispensable para la salud mental.
- **Reconstrucción de la identidad:** Se invitará a las participantes a mirar hacia su interior, reconectar con sus proyectos truncados o postergados y recordar su valor como sujetas individuales con derechos e intereses propios independientes de su rol familiar.
- **El poder de la palabra compartida y la Sororidad:** Se trabajará sobre el valor político y terapéutico de juntarse. Las participantes reflexionan sobre cómo sus problemas individuales en realidad son problemáticas colectivas y estructurales. Se promueve la empatía profunda, la

escucha libre de juicios y la validación mutua como herramientas para tejer una red de apoyo emocional que trascienda el espacio del taller.

- **Convocatoria:** La convocatoria se realizará a través de la Oficina de la Mujer, Equidad y Género quien para su difusión se apoyará en actores comunitarios estratégicos para la identificación de mujeres cuidadoras no remuneradas.

La selección de los participantes se regirá bajo el criterio de orden cronológico de registro, asignando los cupos disponibles de manera sucesiva conforme a la fecha y hora de la formalización de la inscripción, hasta completar el aforo proyectado.

EQUIPO MÍNIMO REQUERIDO

Para el desarrollo del proyecto, la ESAL deberá contar con el siguiente equipo mínimo:

Profesional líder de proyecto. Profesional en ciencias sociales o humanas, con título de postgrado en la modalidad de especialización, maestría y/o doctorado en áreas afines a la investigación o comunicación. Con mínimo seis (6) años de experiencia profesional en procesos de formación.

Coordinador Operativo: Profesional en ciencias sociales o humanas, con título de postgrado en la modalidad de especialización y/o maestría. Con mínimo cuatro (4) años de experiencia profesional en el sector público o privado.

Coordinador Administrativo: Profesional en Contaduría, Ing Industrial con experiencia mínima de un año en manejo de proyectos sociales.

Psicóloga: Profesional en Psicología con mínimo dos (2) años de experiencia en proyectos sociales.

Trabajadora social: Profesional en Trabajo Social con mínimo dos (2) años de experiencia en proyectos sociales.

RESULTADOS ESPERADOS

ACTIVIDAD	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN
talleres de empoderamiento y autonomía	150 mujeres	Beneficiar 150 mujeres a través de talleres de empoderamiento y autonomía	Listados de asistencia, base de datos de participantes
Foro “El Cuidado en el Centro de la Agenda Pública”	80 personas	Beneficiar 80 personas a través del foro (el cuidado en el centro de la agenda pública)	Registro de asistencia, evidencias fotográficas
jornadas de respiro y autocuidado	400 mujeres	Beneficiar 400 mujeres a través de las jornadas de respiro y autocuidado	Listados de asistencia, informes de avance
funcionario(a)s públicos de la Alcaldía de Barranquilla e Instituciones garantes de derechos aliadas.	Cuarenta (40) funcionario(a)s públicos	Beneficiar 40 funcionarios públicos de la Alcaldía de Barranquilla e Instituciones garantes de derechos aliadas	Registro de asistencia, evidencias fotográficas de prácticas realizadas, informe de formación
representantes de empresas del sector privado a	Cuarenta (40) personas	Beneficiar 40 representantes de empresas del sector privado a través de la	Registro de asistencia, evidencias fotográficas de

través de la Jornada de sensibilización sobre el Trabajo del cuidado no remunerado		Jornada de sensibilización sobre el Trabajo del cuidado no remunerado	productos elaborados, informe de formación
hombres de la comunidad a través de actividades de sensibilización sobre la corresponsabilidad del Trabajo del Cuidado No Remunerado	Noventa (90) hombres	Beneficiar 90 hombres de la comunidad a través de actividades de sensibilización sobre la corresponsabilidad del Trabajo del Cuidado No Remunerado	Registro de asistencia, evidencias fotográficas.
Escuela de liderazgo para mujeres cuidadoras	Cuarenta (40) mujeres	Beneficiar 40 mujeres a traves de la Escuela de liderazgo para mujeres cuidadoras	Registro de asistencia, evidencias fotográficas
círculos de cuidado	Ciento veinte (120) mujeres	Beneficiar 120 mujeres a través de los círculos de cuidado	Registro de asistencia, evidencias fotográficas

IV. SERÁN OBLIGACIONES DEL ASOCIADO LAS SIGUIENTES:

OBLIGACIONES GENERALES.

1. Cumplir de buena fe y a cabalidad con el objeto del convenio.
2. Cumplir con las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales durante la ejecución del convenio.
3. Mantener actualizados todos sus documentos en el Distrito, especialmente el RUT. En caso de algún cambio en su situación tributaria deberá presentar un nuevo RUT al área de cuentas de la Secretaría General y/o a la Oficina de Contabilidad de la Secretaría de Hacienda.
4. Asistir puntualmente a las reuniones convocadas.
5. Realizar seguimiento y control de los asuntos y actividades que le sean asignadas.
6. Presentar al supervisor del convenio un informe mensual sobre las actividades realizadas durante la ejecución del convenio.
7. Cumplir con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, articulo 2.2.4.6.28. en lo relacionado con el personal a emplear.
8. Constituir las pólizas pactadas en el convenio en el plazo máximo de tres (03) días hábiles siguientes a la suscripción del documento contractual, so pena que se ejecuten las multas y sanciones estipuladas en el Convenio, y/o clausula penal conforme a lo establecido en el Decreto N°0513 de agosto 4 de 2014.
9. Poner a disposición del Distrito de Barranquilla un equipo de profesionales y técnicos y/o auxiliares, con la idoneidad necesaria para la ejecución integral del convenio.
10. Desarrollar el convenio en los términos y condiciones establecidas por el Distrito y acorde a los lineamientos y definiciones establecidas en la propuesta.
11. Asumir los gastos y riesgos que implica el desarrollo del convenio bajo su propia responsabilidad, es decir, cancelar los honorarios del recurso humano, al igual que los gastos operativos y logísticos que implique la ejecución del convenio.

12. Cumplir con las demás obligaciones, especificaciones y actividades señaladas, la propuesta presentada y con aquellas que se deriven de la esencia o naturaleza del Convenio.

OBLIGACIONES ESPECIFICAS

1. En coordinación con la Oficina de la Mujer, Equidad y Género desarrollar talleres de empoderamiento y autonomía de las mujeres
2. Desarrollar espacios de reflexión para el reconocimiento del trabajo del cuidado en Barranquilla
3. En coordinación con la Oficina de la mujer, Equidad y Género desarrollar jornadas de respiro y autocuidado para las mujeres
4. Desarrollar procesos de formación a funcionario(a)s públicos para fomentar medidas de corresponsabilidad para el reconocimiento, redistribución y reducción del Trabajo No Remunerado.
5. Implementar medidas de sensibilización sobre el Trabajo del cuidado no remunerado dirigidas a empresas del sector privado a través de la Jornada de sensibilización.
6. Implementar actividades de sensibilización sobre la corresponsabilidad del Trabajo del Cuidado No Remunerado dirigidas a hombres de la comunidad
7. Desarrollar una Escuela de liderazgo para mujeres cuidadoras.
8. Implementar círculos de cuidado como actividades para fomentar la representación de las mujeres cuidadoras
9. Conservar un archivo documental de las memorias de las actividades llevadas a cabo durante el desarrollo del proyecto, y hacer entrega del compilado audiovisual (fotos o videos), con el Informe final e impacto de las actividades desarrolladas, una vez finalice el plazo de ejecución contractual.
10. Cumplir con las condiciones y especificaciones, dentro de los plazos y con las características indicadas en la propuesta y en el análisis.
11. Las demás que se deriven de la naturaleza del convenio y garanticen el cabal y oportuno cumplimiento del objeto del mismo.

OBLIGACIONES COMUNES ENTRE LAS PARTES

1. Suscribir con diligencia y oportunidad el Convenio de Asociación.
2. Suscribir las actas que resulten necesarias durante la ejecución del Convenio 3. Velar por el buen desarrollo del Convenio, que se ejecute de conformidad con el contenido del Proyecto, estudio, y demás documentos anexos al Convenio
4. Resolver los inconvenientes y divergencias que se presenten en el desarrollo de las actividades del Convenio.
5. Realizar reuniones de evaluación y coordinación cuando resulte necesario, durante el término de ejecución del convenio.
6. Coordinar la ejecución de las fases del proyecto

V. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL MINIMA

La entidad deberá acreditar que tiene una estructura organizacional sólida, con órganos de administración activos, que cuenta con estados financieros debidamente certificados y dictaminados, que se encuentra al día en el registro ante la Cámara de Comercio o ante las entidades que tienen a cargo su vigilancia y control.

Por lo anterior la entidad deberá anexar el certificado de existencia y representación legal vigente, así como copia de los estatutos de la entidad.

La entidad deberá acreditar que cuenta con el equipo misional, técnico y administrativo necesario para cumplir con el objeto del proyecto.

VI. EL EQUIPO MÍNIMO REQUERIDO:

Para el desarrollo del proyecto, la ESAL deberá contar con el siguiente equipo mínimo:

Profesional líder de proyecto. Profesional en ciencias sociales o humanas, con título de postgrado en la modalidad de especialización, maestría y/o doctorado en áreas afines a la investigación o comunicación. Con mínimo seis (6) años de experiencia profesional en procesos de formación.

Coordinador Operativo: Profesional en ciencias sociales o humanas, con título de postgrado en la modalidad de especialización y/o maestría. Con mínimo cuatro (4) años de experiencia profesional en el sector público o privado.

Coordinador Administrativo: Profesional en Contaduría, Ing Industrial con experiencia mínima de un año en manejo de proyectos sociales.

Psicóloga: Profesional en Psicología con mínimo dos (2) años de experiencia en proyectos sociales.

Trabajadora social: Profesional en Trabajo Social con mínimo dos (2) años de experiencia en proyectos sociales.

VII. EXPERIENCIA

La entidad sin ánimo de lucro interesada debe acreditar experiencia en la ejecución de contratos o convenios.

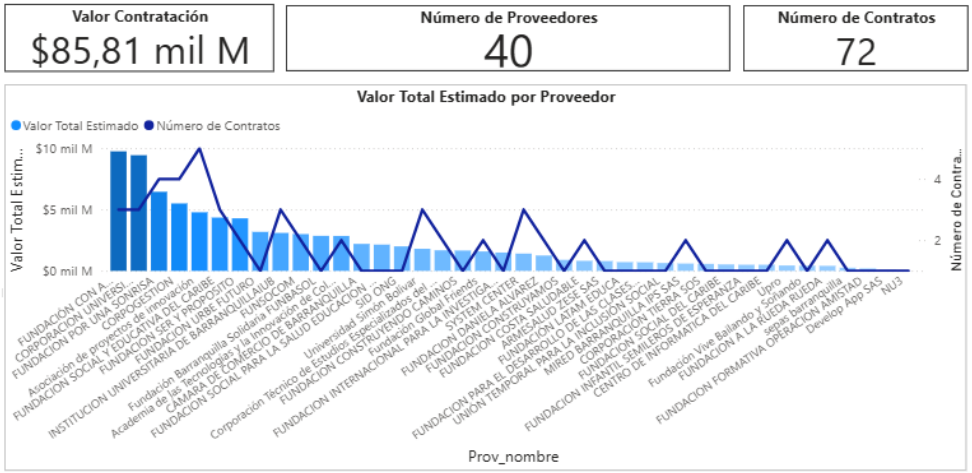
Para acreditar la experiencia, el oferente deberá relacionar hasta dos (02) copia de contratos o convenios ejecutados a satisfacción, cuya sumatoria sea igual o superior al cien por ciento (100%) del valor del aporte del Distrito los cuales deben guardar relación con las actividades del proyecto.

Al menos un (1) contrato o convenio aportado como experiencia deberá estar enfocado en la garantía de los derechos de las mujeres y su valor deberá ser al menos del setenta (70%) del valor del aporte del distrito.

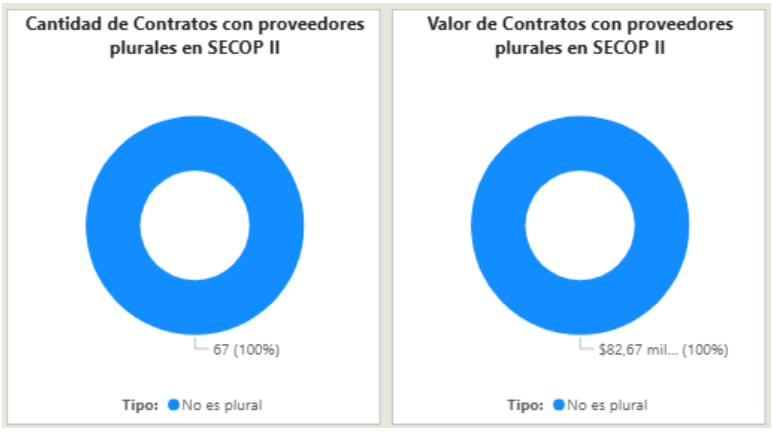
VIII. ESTUDIO DE LA OFERTA[3]

De acuerdo con la información obtenida en la consulta realizada en el modelo de abastecimiento estratégico; Análisis de la Oferta y Demanda de Colombia Compra Eficiente, frente a la búsqueda de empresas del sector cuyo objeto se vincula a los códigos del presente análisis, se puede evidenciar que en el año 2024 y 2025, se suscribieron en el Distrito 72 contratos por valor de $85,81 mil Millones, donde participaron 40 proveedores, los cuales se relacionan a continuación:

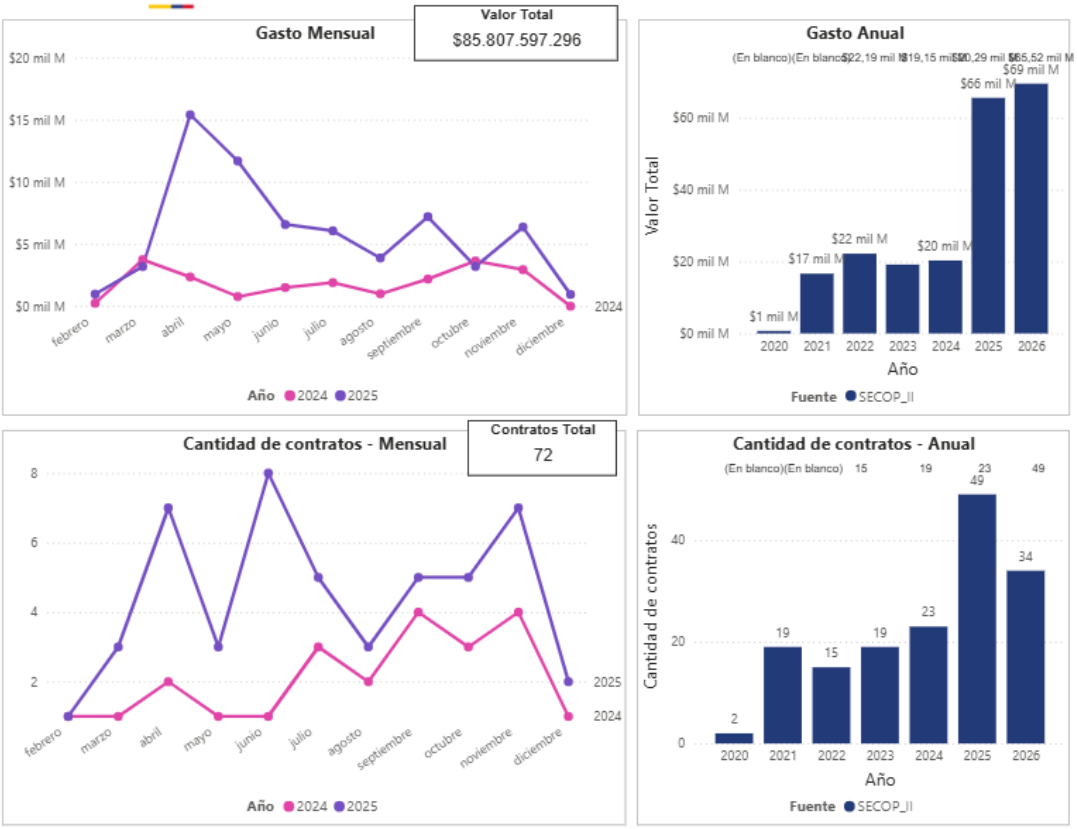
[3] https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTNjY2MyZmUtZWE1My00NmY4LWJiMDctNjE4NTA0OTFkZGQyIiwidCI6IjdiMDkwNDFlLTI0NTEtNDlkMC04Y2IxLTc5ZDVlM2Q4YzFiZSIsImMiOjR9



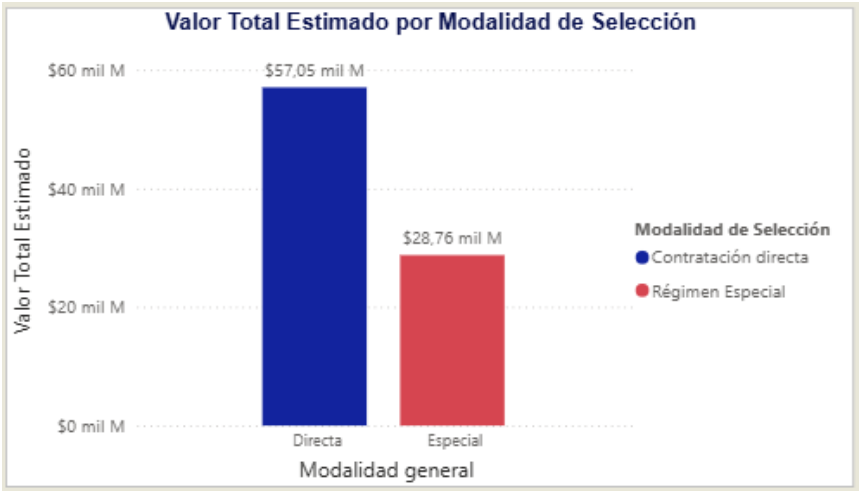
Es importante observar las gráficas a continuación, donde se evidencia que los contratos con objetos relacionados al expuesto en el presente analisis corresponden a proveedores no plurales con una participación del 100% (67 contratos). Así mismo, se relaciona el valor aproximado de los contratos ejecutados por proveedores no plurales:



De forma general, en las siguientes gráficas se establece la comparación de la cantidad de contratos y el gasto mensual de la entidad del año 2025 comparado con el año 2024:



En el mismo sentido, teniendo en cuenta los códigos de naciones unidas relacionados en el presente análisis y habiendo consultado el histórico de contratación en la plataforma SECOP II, la Modalidad de Contratación para este tipo de procesos (contratación directa) registra un valor de $57,05 mil Millones. aproximadamente:



IX. ESTUDIO DE LA DEMANDA[4]

Con la aplicación de la Herramienta para el Análisis de la Demanda, del Modelo de Abastecimiento Estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública de Colombia Compra Eficiente, donde se

[4] https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTNjY2MyZmUtZWE1My00NmY4LWJiMDctNjE4NTA0OTFkZGQyIiwidCI6IjdiMDkwNDFlLTI0NTEtNDlkMC04Y2IxLTc5ZDVlM2Q4YzFiZSIsImMiOjR9

consultaron los contratos celebrados con cargo a los códigos de clasificación correspondientes al presente análisis:

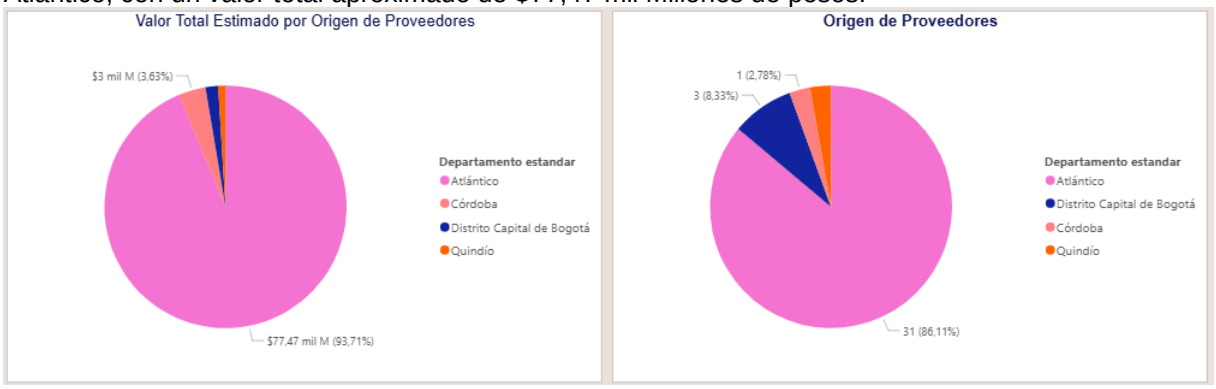
- *93141500: Desarrollo y Servicios Sociales*
- *86101800: Entrenamiento en servicio y desarrollo de mano de obra*

De la consulta realizada se obtienen las siguientes conclusiones:

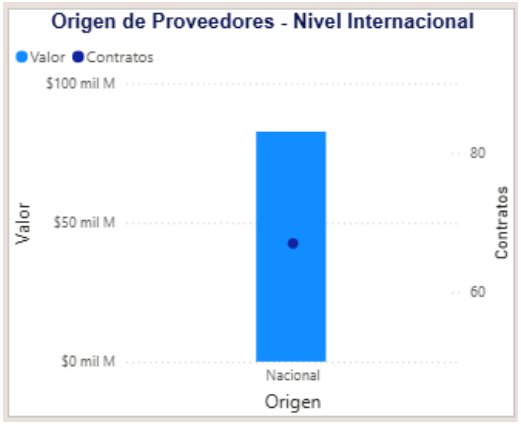
En la vigencia 2024 y 2025, se suscribieron en el Distrito alrededor de 72 contratos y se estima que el valor de estos fue de $85,81 mil Millones de pesos aproximadamente:



Además, se puede apreciar que el origen de los proveedores fue un 86,11% del Departamento del Atlántico, con un valor total aproximado de $77,47 mil Millones de pesos.

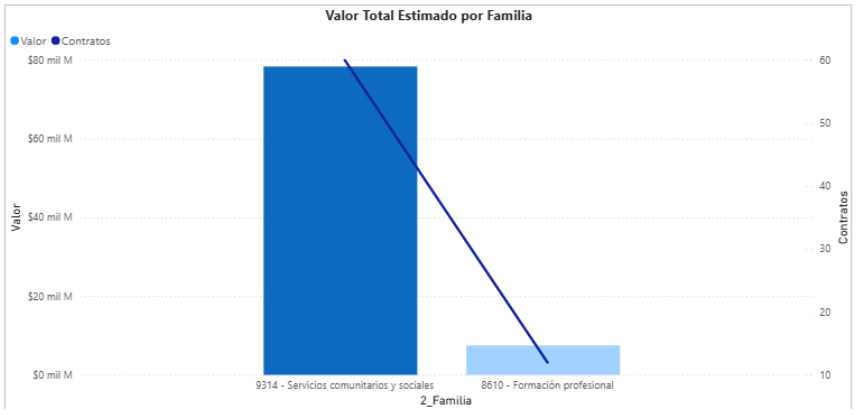


Con respecto a él origen de proveedores, si son de origen nacional o internacional, se observa que el 100% (67 contratos) de proveedores son de origen nacional:



Comportamiento Contratación por bienes de UNSPSC

En cuanto al Código de Clasificación UNSPSC descrito en el presente analisis, se observa que la clasificación de bienes 9314 representa la mayor participación con una cobertura del 91,28%, como se registra en la plataforma:



Comportamiento contratación por bienes y servicios de UNSPSC

Año	2024			2025			Total		
Clasificador de Bienes y Servicios - Familia	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación	Contratos	Valor	Participación
9314 - Servicios comunitarios y sociales	14	$16.172.864.288	18,85%	46	$62.150.412.540	72,43%	60	$78.323.276.828	91,28%
8610 - Formación profesional	9	$4.112.147.076	4,79%	3	$3.372.173.392	3,93%	12	$7.484.320.468	8,72%
Total	**23**	**$20.285.011.364**	**23,64%**	**49**	**$65.522.585.932**	**76,36%**	**72**	**$85.807.597.296**	**100,00%**

X. FUNDAMENTOS JURIDICOS.

La Constitución Política en el Artículo 355, establece: “Ninguna de las ramas u órganos del poder público podrá decretar auxilios o donaciones en favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado. El Gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar convenios 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 seccionales de Desarrollo. El Gobierno Nacional reglamentará la materia”.

Ley 489 de 1998 plantea: “Artículo 96 (...) Las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observación de los principios señalados en el artículo 209 de la Constitución, asociarse con personas jurídicas particulares, mediante la celebración de convenios de asociación o la creación de personas jurídicas, para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a aquéllas la ley.// Los convenios de asociación a que se

refiere el presente artículo se celebrarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política, en ellos se determinará con precisión su objeto, término, obligaciones de las partes, aportes, coordinación y todos aquellos aspectos que se consideren pertinentes"

Adicionalmente, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 092 de 2017 y en la Guía para la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad emitida por la Agencia Colombia Compra Eficiente, la entidad interesada deberá comprometer recursos propios e independientes del aporte estatal para la ejecución de las actividades conjuntas en una *proporción del 30% del valor total del proyecto en dinero, con el fin adicional de fortalecer las acciones realizadas, optimizar los recursos y generar un mayor impacto hacia la comunidad, garantizando la capacidad financiera, jurídica, técnica y organizacional."*

De acuerdo con esto, el artículo 5 del Decreto 092 de 2017, en su primer inciso menciona que este proceso de contratación no se encuentra sujeto a competencia:

"Los convenios de asociación que celebren entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad y Entidades Estatales para el desarrollo conjunto de actividades relacionadas con los cometidos y funciones que a estas les asigna la ley a los que hace referencia el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, no estarán sujetos a competencia cuando la entidad sin ánimo de lucro comprometa recursos en dinero para la ejecución de esas actividades en una proporción no inferior al 30% del valor total del convenio. Los recursos que compromete la entidad sin ánimo de lucro pueden ser propios o de cooperación internacional."

Debe resaltarse que en el proceso, el aporte de la ESAL corresponderá al 30% del valor total del proyecto.

HISTORICO

A continuación, se presenta información correspondiente a contratos con objetos similares al presente análisis ejecutados en el Distrito de Barranquilla:

AÑO	NÚMERO DE PROCESO	TIPO DE PROCESO	ENTIDAD	OBJETO	CUANTÍA
2024	CD-31- 2024-5811	RÉGIMEN ESPECIAL	DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA	AUNAR ESFUERZOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN BARRANQUILLA A TRAVÉS DEL EMPODERAMIENTO PERSONAL, EDUCATIVO Y EL FOMENTO AL EMPRENDIMIENTO PARA LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES	$ 2.142.857.143
2025	CD-31-2025-6879	RÉGIMEN ESPECIAL	DISTRITO ESPECIAL INDUSTRIAL Y PORTUARIO DE BARRANQUILLA	AUNAR ESFUERZOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN BARRANQUILLA A TRAVÉS DEL EMPODERAMIENTO PERSONAL, EDUCATIVO Y EL FOMENTO AL EMPRENDIMIENTO PARA LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES EN EL DISTRITO DE BARRANQUILLA	$ 2.164.857.143

XI. ANALISIS ECONÓMICO

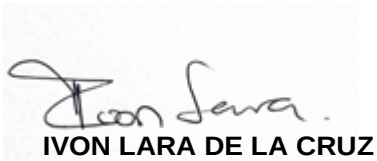
El proyecto presentado por la entidad sin ánimo de lucro interesada requiere de un presupuesto total para su ejecución de **MIL CUATROCIENTOS VEINTIOCHO MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS VEINTINUEVE PESOS ($1.428.571.429)** de los cuales, el asociado realizará un aporte en dinero, por un valor de **CUATROCIENTOS VEINTIOCHO MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS VEINTINUEVE PESOS MCTE ($428.571.429),**

correspondiente al 30%, y el Distrito de Barranquilla realizará un aporte de **MIL MILLONES DE PESOS ($1.000.000.000),** correspondiente al 70% del valor del proyecto.

El desembolso del recurso aportado por el Distrito por tratarse de un aporte para el desarrollo de un proyecto institucional a través de convenio de asociación y no de un pago por prestación de un servicio, no causa el valor por concepto del impuesto de IVA.

El futuro convenio tendrá un plazo de ejecución de TRES (3) MESES, contados a partir de la fecha de inicio del mismo, una vez se cumplan los requisitos de perfeccionamiento y ejecución dispuestos en el artículo 41 de la Ley 80 de 1993.

Para constancia se firma en Barranquilla, en el mes de junio de 2026



IVON LARA DE LA CRUZ
Asesora Externa
Secretaría General del Distrito