Código: MA-GC-F-018

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

- 1. DATOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN		
Plan Anual de Adquisiciones	**No. Plan de Adquisiciones**	2026
	Consecutivo	N/A
Tipo de Presupuesto Asignado	INVERSIÓN	
Nombre de Proyecto o de la Necesidad que se incluyó en el Anual de Adquisiciones	Consolidación de una Ciudad libre de violencias y discriminaciones por razones de sexo y género en el distrito de Barranquilla	
Código BPIN No.	2024080010023	
2. DATOS DE LA CONTRATACIÓN		
Fecha de elaboración del estudio previo: (dd/mm/aaaa)	Junio 2026	
Nombre del funcionario que diligencia el estudio previo:	Helda Marino Mendoza	
Dependencia solicitante:	Oficina de la Mujer, Equidad y Género	
Tipo de Convenio:	Convenio de Asociación	**Otro: N/A**

3. ELEMENTOS DEL ESTUDIO (Decreto 1082 de 2015 SECCIÓN 2. SUBSECCIÓN 1. PLANEACIÓN Artículo 2.2.1.1.2.1.1.)	
3.1. Descripción de la necesidad que se pretende satisfacer con el proceso de contratación	**ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES Y LEGALES** La necesidad del proyecto denominado Consolidación de una Ciudad libre de violencias y discriminaciones por razones de sexo y género en el distrito de Barranquilla, se justifica con base en las siguientes consideraciones jurídicas y técnicas que se desarrollan a continuación: El Artículo 2° de la Constitución Política de Colombia establece que son 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. Así entonces, de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia: *"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para garantizar la igualdad real y efectiva de derechos y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados".* A través del artículo 43 se eleva a rango constitucional la protección de la mujer en razón del sexo y género, de la siguiente forma: "*La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación."* En este sentido, el Estado Colombiano ha adoptado múltiples mecanismos de carácter normativo con el fin de promover las condiciones reales y efectivas para el acceso y garantía de los derechos de las mujeres y prevenir toda forma de violencia y discriminación. A continuación, se mencionan las normas que adopta el Estado Colombiano para garantizar los derechos de las mujeres:

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

	Bloque de constitucionalidad: **Convención CEDAW (Naciones Unidas, ratificada por Ley 51 de 1981):** Con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW-Tratado internacional adoptado en 1980 por la Asamblea General de las Naciones Unidas - y ratificada por Colombia en enero de 1982; los Estados partes se comprometen a seguir una política encaminada a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra, y a su vez se comprometen a adoptar medidas legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda forma de discriminación contra la mujer. **Convención de Belém do Pará (OEA, ratificada por Ley 248 de 1995):** Este instrumento interamericano ratificado por Colombia define la violencia contra la mujer como una violación a los derechos humanos y establece los deberes de debida diligencia del Estado para prevenir, sancionar y erradicar estas conductas. **Reglamentación legal:** **Ley 1257 de 2008**: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Esta Ley es considerada como un hito en la apuesta por la erradicación de las violencias contra las mujeres y tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización. El artículo 9° de esta citada Ley establece que todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social como medidas de sensibilización. Como competencia de las entidades territoriales determina que los Departamentos y Municipios deberán incluir en sus planes de desarrollo un capítulo especial para atender y prevenir las violencias contra las mujeres. **Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely):** Tipifica el feminicidio como delito autónomo e insta a las entidades territoriales a crear las instancias y los mecanismos de atención, protección y asistencia técnico legal para las mujeres víctimas de las violencias de género, de conformidad con sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias. A su vez, incorpora la obligación de los servidores públicos de la Rama Ejecutiva o Judicial en cualquiera de los órdenes que tengan funciones o competencias en la prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres, deberán recibir formación en género, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, en los procesos de inducción y reinducción en los que deban participar, de acuerdo con las normas que regulen sus respectivos empleos. **Ley 2453 de 2025:** Establece medidas para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en política, garantizando su derecho a la participación libre de violencia en todos los niveles.

	Ley 1413 de 2010 (Ley de Economía del Cuidado): Esta ley mide la participación y el tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo de cuidado y la contribución de la economía del cuidado a la economía nacional. A su vez, obliga al DANE a medir la contribución del trabajo de hogar no remunerado al PIB (mediante la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo - ENUT) constituyéndose la base técnica indispensable para justificar la creación de Sistemas Locales o Territoriales de Cuidado. **POLÍTICAS NACIONALES:** **CONPES 4080 de 2022**: Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres Establece la hoja de ruta para garantizar la igualdad de género en Colombia durante el periodo 2022-2030. Define las acciones estratégicas, interinstitucionales e intersectoriales necesarias para cerrar brechas estructurales de género, empoderar a las mujeres y promover su autonomía económica, política y social. **POLITICAS DISTRITALES** A nivel territorial, El Distrito de Barranquilla, cuenta con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, adoptada a través del Acuerdo 020 de 2022, la cual se concibe como el marco de acción social, político e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres que habitan en el territorio, contribuye a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad. El objetivo general de esta Política Pública es reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito de Barranquilla, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el Distrito de Barranquilla. Dicha Política Pública establece un eje estructural de los derechos de las mujeres, con el fin de identificar las problemáticas y las estrategias para superarlas. Estos derechos son: a) Paz y convivencia con enfoque de género b) Participación y representación con equidad c) Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad d) Salud e) Educación con equidad **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE** La Agenda de desarrollo sostenible ODS - Asamblea General de las Naciones Unidad el 25 de septiembre de 2015 adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. El objetivo No. 5 corresponde a Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, en el que se contempla eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado y pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.

	Entre las medidas concretas que se requieren para acelerar el progreso se encuentra la eliminación de la ampliación de la participación de las mujeres en los cargos de liderazgo y toma de decisiones y la inversión apropiada en la igualdad de género. Esta Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible plantea la igualdad de género como un elemento central del desarrollo en sus tres dimensiones: social, económica y ambiental. Se posicionan los derechos de las mujeres y de las niñas transversalizando el enfoque de género en todos los objetivos, en los medios para su implementación y en las alianzas globales para su financiamiento, así como en un objetivo específico para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Entre las medidas concretas que se requieren para acelerar el progreso se encuentra la eliminación de, la ampliación de la participación de las mujeres en los cargos de liderazgo y toma de decisiones y la inversión apropiada en la igualdad de género. De esta forma, se reconoce la importancia de acelerar la igualdad sustantiva, en los hechos, entre hombres y mujeres en distintas dimensiones, como el empoderamiento económico, la representación política y la eliminación de la discriminación, incluyendo las prácticas nocivas y la violencia contra las mujeres y las niñas. **JURISPRUDENCIA RELEVANTE** En Colombia, ha existido un avance significativo en el reconocimiento del cuidado como derecho y el valor económico y social, impulsando al Estado a reconocer las desigualdades de las mujeres frente al ejercicio del cuidado y a trabajar por cerrar estas barreras. A continuación, se relaciona la jurisprudencia más relevante en la materia: **Sentencia C-024 de 2012 (Corte Constitucional de Colombia):** Esta sentencia es un hito porque analiza a fondo la Ley de Economía del Cuidado (Ley 1413 de 2010). La Corte determinó que el trabajo del hogar no remunerado es una fuente invisible de riqueza que sostiene a la sociedad y al mercado. Estableció que no reconocerlo perpetúa la desigualdad estructural de las mujeres **Sentencia T-154 de 2021 (Corte Constitucional de Colombia):** La Corte avanzó explícitamente en definir el **derecho al cuidado como un derecho fundamental**. Señaló que el Estado tiene la obligación de crear Sistemas Locales y Nacionales de Cuidado para que la carga no recaiga exclusivamente en los hombros de las mujeres, permitiéndoles tener tiempo para su propio desarrollo, educación y empleo (derecho al autocuidado). **EL CUIDADO COMO EJE FUNDAMENTAL PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES** La división sexual del trabajo, que asigna de manera desproporcionada las labores de cuidado no remunerado a las mujeres, constituye una barrera estructural que perpetúa la desigualdad. Esta carga desproporcionada de trabajos de cuidado sitúa a las mujeres en una desventaja material, afectando de forma directa la garantía plena de sus derechos y representa una limitante para desempeñarse de forma igualitaria en espacio públicos, laborales y políticos. Reconocer y redistribuir la economía del cuidado es indispensable para avanzar hacia la igualdad de género, promover la justicia social y construir modelos económicos más sostenibles y equitativos

La falta de corresponsabilidad en el cuidado genera una "pobreza de tiempo" en las mujeres, la cual restringe de forma multidimensional los siguientes derechos:

Derecho a la Autonomía Económica y al Trabajo Digno: El tiempo es un recurso finito. Las extensas jornadas domésticas absorben las horas necesarias para la inserción en el mercado laboral formal. Esto empuja a las mujeres a la informalidad, al subempleo o a la inactividad económica total. Esto se traduce en una vulneración al derecho al trabajo elegido libremente y a la seguridad social, perpetuando la feminización de la pobreza.

Derecho a la Educación y al Libre Desarrollo de la Personalidad: Las niñas y mujeres jóvenes con altas cargas de cuidado registran mayores tasas de deserción escolar y menor acceso a la educación superior o capacitación técnica. Lo anterior limita su proyecto de vida a las fronteras del hogar de manera forzosa.

Derecho a la Participación Política y Ciudadana: La democracia exige tiempo para el ejercicio de los liderazgos y la participación en espacios comunitarios. La sobrecarga de cuidado limita el derecho a la participación política de las mujeres, pues la esfera pública les resulta inaccesible si no hay un sistema que asuma el relevo de sus obligaciones domésticas.

Derecho a la Salud y a la Integridad Personal: El cuidado continuado e invisible genera el fenómeno técnico del "desgaste crónico de la cuidadora" (sobrecarga física y mental). Al tener las mujeres sobrecarga en los cuidados del núcleo familiar, se vulnera el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, convirtiendo el cuidado en un factor de riesgo para la integridad personal.

Derecho a una vida libre de violencias: La vulneración más crítica derivada de la falta de autonomía económica (causada por la sobrecarga de cuidado) es el atrapamiento en los ciclos de violencia de género. Una mujer que carece de ingresos propios debido a que su tiempo ha sido expropiado por el trabajo doméstico no remunerado, carece de las condiciones materiales mínimas para abandonar un entorno residencial violento.

Por lo anterior, intervenir las cargas de cuidado mediante el reconocimiento, reducción y, redistribución del trabajo no remunerado resulta indispensable para garantizar los derechos humanos de las mujeres y lograr una igualdad real que permita el desarrollo integral de las mujeres.

DIAGNOSTICO DE GENERO

De acuerdo con la CEPAL, la brecha de género se refiere a la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la diferencia existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. Así entonces, son múltiples los retos existentes frente a la garantía de los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta que, a partir de los roles y estereotipos de género, las mujeres históricamente no participan en la misma medida en la vida pública, generando consecuencias negativas en la garantía de derechos sociales, económicos y políticos.

En Colombia, las mujeres destinan diariamente en promedio 7 horas y 14 minutos al Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado, en contraste con las 3 horas y 25 minutos que destinan los hombres. Así entonces, el trabajo de cuidados directos representa un obstáculo para la autonomía económica de las mujeres, concebida como la posibilidad de controlar recursos y activos, así como la disposición de tiempo para capacitarse, acceder al mercado

	laboral, desarrollarse personal y profesionalmente, participar en la vida social y política y dedicarse a sus seres queridos, sin que ello se convierta en una barrera para el logro de sus propias aspiraciones (CEPAL, 2016b). En Barranquilla como en el resto del país persisten brechas de género en diferentes ámbitos por imaginarios culturales arraigados, estereotipos y roles de género asignados, impactando negativamente el acceso de las mujeres a diversas oportunidades y limitando su capacidad para disfrutar plenamente de sus derechos fundamentales. Estas brechas se profundizaron en el marco de la crisis económica reciente, la cual no ha sido neutral al género con un impacto diferencial sobre las mujeres (OCDE, 2020). Esta asimetría se traduce en lo que técnicamente se conoce como **pobreza de tiempo**. Mientras que el hombre suele dedicar la mayor parte de su jornada al trabajo remunerado, la mujer enfrenta una **"doble jornada"** o "jornada interminable". Según cifras globales y regionales, las mujeres dedican, en promedio, el triple de tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado. Los datos más recientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (**DANE**), correspondientes a la **Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)** con corte a **marzo de 2025**, se revelan que la brecha de cuidado en Colombia sigue siendo estructural y profunda. En cuanto al tiempo diario dedicado al Trabajo No Remunerado**,** la diferencia en horas es el indicador más contundente de la desigualdad. Para el periodo **octubre 2024 - marzo 2025**, las cifras promedio diarias para quienes realizan estas actividades son: • **Mujeres: 7 horas y 35 minutos** al día. • **Hombres: 3 horas y 12 minutos** al día. En conclusión, las mujeres dedican **más del doble** de tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado. En términos porcentuales, las mujeres destinan el **17,6%** de su vida diaria a estas labores, frente a un escaso **5,2%** de los hombres. Por otra parte, en cuanto a la brecha de género en el mercado laboral, la carga de cuidado impacta directamente en las estadísticas de empleo. Según el boletín de **marzo de 2026** los datos fueron los siguientes: • **Tasa de Desocupación:** Las mujeres cerraron el 2025 con una tasa de desempleo del **10,0%**, mientras que la de los hombres fue del **6,0%**. • **Población fuera de la fuerza laboral:** De las personas que se encuentran fuera del mercado laboral por razones de cuidado, el **69% son mujeres**. Por su parte. de acuerdo con la Encuesta GEIH del DANE, en Barranquilla se evidenció que la brecha de tasa de ocupación entre hombres y mujeres se incrementó pasando de 20,8 en 2023 a 23,1pp en 2024, lo que indica que hay una menor cantidad de mujeres trabajando y menos mujeres buscando trabajo. Esto muestra como conclusión que hay más mujeres que no están buscando empleo, las cuales están dedicadas a tareas del hogar. De acuerdo con lo anterior, se logra evidenciar que las cargas de cuidado representan una barrera estructural para el acceso y garantía igualitaria de derechos, generando afectaciones en su calidad de vida, desarrollo y participación activa en pie de igualdad ante la sociedad. Por esta razón, en primera medida, es de gran importancia implementar procesos que permitan fomentar el reconocimiento del trabajo no remunerado como un pilar que sostiene la economía, con el fin de visibilizar su importancia en la sociedad y el rol que desempeñan las mujeres como cuidadoras.

Asimismo, resulta indispensable brindarle herramientas a las mujeres cuidadoras para promover su bienestar integral y promover la corresponsabilidad para lograr la reducción del trabajo del cuidado no remunerado, con el fin de mitigar los riesgos a la vulneración de sus derechos.

En este orden de ideas, el Distrito de Barranquilla alineado con los objetivos de desarrollo sostenible, la normatividad vigente y las Políticas Públicas nacionales y locales, tiene como propósito garantizar los derechos de las mujeres y la generación de oportunidades, por medio de procesos integrales que incluyan la transformación social de las mujeres, la familia y la sociedad en torno al reconocimiento, redistribución y reducción del trabajo no remunerado en las mujeres en el Distrito de Barranquilla.

PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL

Así entonces, el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Barranquilla a otro Nivel” plantea el Programa **"Barranquilla avanza hacia la igualdad de género y diversidad"** diseñado para promover la participación activa de las mujeres y las personas y del sector LGBTIQ+ en todos los ámbitos de la vida, garantizando su pleno acceso a los derechos y oportunidades. Con un enfoque centrado en la equidad de género y la inclusión de la diversidad. Este programa busca fortalecer el empoderamiento de mujeres y personas del sector social LGBTIQ+, brindarles apoyo integral y fomentar una cultura de respeto, igualdad y no discriminación en la ciudad. A través de acciones concretas en áreas como la educación, el empleo, la salud, la seguridad y la participación política, se trabajará para eliminar las barreras y discriminaciones que enfrentan las mujeres y las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de géneros diversos, construyendo así una ciudad más inclusiva, justa y equitativa para todas y todos.

Se contempla como un espacio para generar transformaciones en las estructuras y prácticas sociales y culturales que reproducen la discriminación en razón al sexo y género para garantizar una Barranquilla más prospera e igualitaria.

Dentro de este programa, se encuentra el **Proyecto: Consolidación de una Ciudad libre de violencias y discriminaciones por razones de sexo y género en el distrito de Barranquilla,** el cual tiene como finalidad desarrollar procesos para brindarle a las mujeres, en todas sus diversidades, herramientas que fortalezcan sus habilidades y les permitan alcanzar su máximo potencial, reconociendo que el progreso de las sociedades se materializa cuando niñas y mujeres participan en igualdad de condiciones.

Este proyecto aborda las siguientes dimensiones:

- Fomentar la autonomía económica de las mujeres
- Promover la participación social y política de las mujeres
- Implementar acciones de incidencia con actores claves para la eliminación de las desigualdades
- Reconocer y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado dentro del ámbito familiar.

Como se menciona, este proyecto aborda la necesidad de reconocer y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, toda vez que, la desigualdad en esta área impacta significativamente en la participación de las mujeres en otros aspectos de la sociedad, limitando sus oportunidades de desarrollo a nivel personal, educativo y de participación. Al buscar el reconocimiento y redistribución de estas responsabilidades, se contribuirá a construir un entorno donde las mujeres puedan participar plenamente sin limitarse por la escasez de tiempo

	que generan las tareas del cuidado, generando un entorno más inclusivo y equitativo para el desarrollo integral de las mujeres en la sociedad. **COMPETENCIA DE LA OFICINA DE LA MUJER, EQUIDAD Y GENERO.** De conformidad con el artículo 39 del Decreto Acordal 0801 de 2020, la Oficina de la Mujer y Equidad de Género del Distrito de Barranquilla tiene dentro de sus funciones primarias: “Diseñar, impulsar y desarrollar, programas, proyectos, estrategias y acciones que contribuyan a promover, reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres y población LGBTIQ+ y la igualdad real de oportunidades en el Distrito de Barranquilla.” A su vez, en consonancia de lo anterior, se establece como función secundaria: “Promover proyectos y estrategias que permitan el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, su autonomía económica, desarrollo de su productividad y acceso e inclusión al trabajo formal, según lo establecido en la normatividad vigente” En el marco de los objetivos misionales, se hace necesario que la Oficina de la Mujer, Equidad y Género implemente proyectos integrales que busquen reconocer el trabajo del cuidado como una barrera significativa para las mujeres. Este proceso permitirá poder hacer intervenciones con la comunidad desde diversos sectores para fomentar el reconocimiento del trabajo no remunerado y la transformación social e implementar mecanismos de corresponsabilidad para la reducción en los impactos a las mujeres. **ANTECEDENTES CONTRACTUALES** Que en la vigencia 2024 se suscribió el convenio de asociación nro **CD-31- 2024-5811** cuyo objeto fue: ***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***. Que a través del convenio se lograron beneficiar trescientas (300) mujeres fortaleciendo su Autonomía Económica a través del empoderamiento personal, educativo y el fomento al emprendimiento para la generación de oportunidades de las mujeres en el Distrito de Barranquilla. En este proyecto se contemplaron acciones de formación para el empoderamiento femenino en las que se trabajó la corresponsabilidad en los hogares como elemento clave para el desarrollo del proyecto de vida de las mujeres. Que en vigencia del año 2025 se suscribió convenio de asociación no. CD-31-2025-6879 cuyo objeto fue: ***AUNAR ESFUERZOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA AUTONOMIA ECONOMICA DE LAS MUJERES DE BARRANQUILLA A TRÁVES DEL EMPODERAMIENTO PERSONAL, EDUCATIVO Y EL FOMENTO AL EMPRENDIMIENTO PARA LA GENERACIÓN DE LAS OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES EN EL DISTRITO DE BARRANQUILLA.*** Que a través del convenio se logró beneficiar a trescientas (300) mujeres fortaleciendo su autonomía económica a través del empoderamiento personal, educativo y el fomento al emprendimiento para la generación de oportunidades de las mujeres en el Distrito de Barranquilla En este proyecto se implementaron acciones de formación para el empoderamiento femenino en las que se trabajó la corresponsabilidad en los hogares como elemento clave para el desarrollo del proyecto de vida de las mujeres.

Asimismo en las vigencias 2024 y 2025 se han suscrito los contratos de prestación de servicios No. **CD-31-2024-4558** y **CD-31-2025-7153** con el objeto: **"**PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO A LA OFICINA DE LA MUJER, EQUIDAD Y GÉNERO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DE DERECHOS DE LAS MUJERES, EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS". A través de estos proyectos se han impactado 1.870 personas y 5.380 personas en cada una de las vigencias, logrando intervenir diversos sectores como mujeres, hombres, jóvenes y adolescentes para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la prevención de las diferentes formas de violencia.

ALINEACIÓN CON EL DECRETO 092 DE 2017

De acuerdo con lo anteriormente planteado, para dar cumplimiento a los fines propuestos, el Distrito de Barranquilla, a través de la Oficina de la Mujer, Equidad y Género, requiere asociarse mediante la suscripción de un convenio de asociación, con una persona jurídica sin ánimo de lucro, de reconocida idoneidad, con capacidad financiera y que posea experiencia en procesos sociales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 96 de la ley 489 de 1998, reglamentado por el Decreto 092 de 2017 en su artículo 5:

"*Las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observancia 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."

Así mismo, la Ley 489 de 1998, establece:

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*

Con la suscripción de un Convenio de Asociación, se da cumplimiento a postulados y principios de la contratación estatal como la Economía, Celeridad, Eficacia y Eficiencia, y adicionalmente se puede lograr ventajas económicas y financieras para la entidad al estructurar el convenio de asociación de forma conjunta e integrada, donde existe un aporte por parte del asociado, con el cual se cofinancian los recursos aportados por el Distrito de Barranquilla.

La asociación que se pretende entablar con la entidad sin ánimo de lucro se sustenta en la necesidad de construir un proceso con la colaboración, apoyo y unión de esfuerzos de varios

	actores que de manera comprometida quieran y estén en condiciones de aportar su conocimiento y experiencia técnica en el marco de la implementación de un proyecto para el Fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres. Es por ello que, el presente estudio previo pretende justificar la articulación de esfuerzos técnicos y financieros para facilitar el logro que de manera individual no sería viable. Además, es importante resaltar que la ejecución requiere de recursos económicos y técnicos importantes que con la asociación se logran optimizar, tal y como se detalle en el cuadro de aportes de este estudio previo. Para lo anterior, la Ley 489 de 1998 en su artículo 96 ha dispuesto que: (...) 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". En concordancia con lo anterior, el Decreto 092 de 2017 y la guía para la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad emitida por la Agencia Colombia Compra Eficiente, permite la asociación con una Entidad privada sin ánimo de lucro interesada en coadyuvar el alcance de los propósitos misionales del Distrito en la materia y que se encuentre dispuesta a comprometer recursos propios e independientes del aporte estatal para la ejecución de las actividades conjuntas en una proporción mínima 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. 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." En este sentido el Decreto 092 de 2017 reglamenta la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad en donde se establece que 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. Que el consejo de estado a través de sentencias ha señalado que los convenios de asociación fueron previstos para permitir la participación efectiva de las entidades y los particulares en "el desarrollo conjunto de actividades" que se vinculen con un fin o función estatal. De esta forma, se exige que el convenio determine con precisión los aportes y las obligaciones de cada parte, así como la forma de coordinación entre ambas. Entonces, la exigencia legal de pactar estos aspectos permite comprender que la participación debe estar acompañada de la entrega de

	aportes por cada uno de los interesados, vale resaltar que el aporte del privado se enmarcaría dentro de las obligaciones que le son propias en virtud de su función social. Las partes deben conjuntamente desarrollar las actividades establecidas en el convenio. De ahí que sea indispensable concebir los mecanismos de coordinación, los que solo se explican desde la necesidad de adelantar simultánea o sucesivamente tareas para alcanzar la finalidad propuesta. Considerando que las actividades a realizar se ajustan con las políticas establecidas en el Distrito, las apuestas del Plan de Desarrollo y se enmarcan en las funciones asignadas por la Oficina de la Mujer, Equidad y Género se considera viable su desarrollo garantizando que la Entidad proponente que ofrezca una mayor eficiencia, eficacia y optimización de los recursos, de acuerdo con lo consignado en el Decreto 092 de 2017. Teniendo en cuenta el anterior análisis, para alcanzar las metas trazadas en el PDD 2024-2027 Barranquilla a Otro Nivel, se hace necesario que el Distrito se asocie con una entidad sin ánimo de lucro, con reconocida idoneidad para dar cumplimiento a los fines de la entidad territorial a través de un convenio cuyo objeto sea: "AUNAR ESFUERZOS PARA UNA ESTRATEGIA DEL RECONOCIMIENTO, REDISTRIBUCIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES DE BARRANQUILLA."
3.2 OBJETO A CONTRATAR, ESPECIFICACIONES, AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REQUERIDOS PARA SU EJECUCIÓN	
3.2.1. Objeto del convenio:	**"AUNAR ESFUERZOS PARA UNA ESTRATEGIA DEL RECONOCIMIENTO, REDISTRIBUCIÓN Y REPRESENTACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES EN BARRANQUILLA."**
3.2.2. Clasificación UNSPSC:	La clasificación de los bienes y servicios, objeto del Proceso de Contratación, son los siguientes: 1 | 93141500 | Desarrollo y Servicios Sociales 2 | 86101800 | Entrenamiento en servicio y desarrollo de mano de obra
3.2.3 Especificaciones del Objeto	El presente proceso se enmarca en el Decreto 092 de 2017, en tanto busca la articulación con una entidad sin ánimo de lucro que aporte su experiencia, capacidad técnica y trayectoria en el desarrollo de programas deportivos comunitarios, contribuyendo al cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo, sin que ello implique la simple prestación de servicios logísticos o suministro de personal. 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 presente 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:

Código: MA-GC-F-018

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

	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. 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.	4 horas

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

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

	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 rolen 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

Código: MA-GC-F-018

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

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.

CRONOGRAMA

El cronograma podrá ser ajustado entre el asociado y el supervisor de acuerdo a la fecha de inicio del proyecto y a las necesidades del mismo

Componente	Actividad		Mes 1				Mes 2				Mes 3			
		Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
COMPONENTE1: RECONOCIMIENTOVISIBILIDAD Y VALOR: Hacia el reconocimiento del cuidado	Talleres de empoderamiento y autonomía													
	Foro: "El Cuidado en el Centro de la Agenda Pública"													
	Jornadas de autocuidado y Espacios de respiro para mujeres cuidadoras.													
COMPONENTE 2: REDISTRIBUCIÓN del trabajo no remunerado	Fortalecimiento de capacidades institucionales para el cuidado													
	Sensibilización para el reconocimiento del trabajo no remunerado y estrategias de													

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

	corresponsabilidad en el sector privado.													
COMPONENTE 3: REPRESENTACIÓN: Participación Ciudadana y Gobernanza de las Cuidadoras	Escuela de liderazgo para mujeres cuidadoras													
	Círculos de cuidado													

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.

ACTIVIDAD	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICAC
talleres de empoderamiento y autonomía	150 mujeres	Beneficiar 150 mujeres a través de talleres de empoderamiento y autonomía	Listados de asistencia, 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, fotográficas
jornadas de respiro y autocuidado	400 mujeres	Beneficiar 400 mujeres a través de las jornadas de respiro y autocuidado	Listados de asistencia, 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, fotográficas de práctica informe de formación
representantes de empresas del sector privado a través de la Jornada de sensibilización sobre el Trabajo del cuidado no remunerado	Cuarenta (40) personas	Beneficiar 40 representantes de empresas del sector privado a través de la Jornada de sensibilización sobre el Trabajo del cuidado no remunerado	Registro de asistencia, fotográficas de product elaborados, informe de
hombres de la comunidad a través de actividades de sensibilización sobre la corresponsabilidad del	Noventa (90) hombres	Beneficiar 90 hombres de la comunidad a través de actividades de sensibilización sobre la	Registro de asistencia, fotográficas.

	Trabajo del Cuidado No Remunerado		corresponsabilidad del Trabajo del Cuidado No Remunerado		
	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, fotográficas	evidencias
	círculos de cuidado	Ciento veinte (120) mujeres	Beneficiar 120 mujeres a través de los círculos de cuidado	Registro de asistencia, fotográficas	evidencias

3.2.4 Autorizaciones, permisos y Licencias Requeridos para la Ejecución del Objeto Contractual.	**N/A**
3.2.5 Documentos técnicos para el desarrollo del proyecto:	**N/A**
3.3 OBLIGACIONES DEL ASOCIADO Y DEL DISTRITO DE BARRANQUILLA	
3.3.1 Obligaciones del Asociado:	**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 en el estudio previo, la propuesta presentada y con aquellas que se deriven de la esencia o naturaleza del Convenio. **OBLIGACIONES ESPECÍFICAS**: El Asociado, deberá:

	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 ítem 3.2.3 del Estudio Previo. 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, estudios previos, 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
3.3.2. Obligaciones del Distrito de Barranquilla:	**EL DISTRITO** se obliga para con **EL ASOCIADO** a lo siguiente: 1. Suministrar oportunamente la información que requiera el ASOCIADO para el cumplimiento de sus obligaciones asociadas a la suscripción del presente convenio. 2. Efectuar el aporte económico de conformidad con lo pactado en el presente convenio. 3. Designar al funcionario que tendrá a su cargo la realización de la supervisión pertinente conforme a la normatividad vigente. 4. Designar al funcionario que tendrá a su cargo la realización de la supervisión pertinente conforme a la normatividad vigente. 5. Realizar las visitas necesarias a los lugares donde se desarrolle el convenio. 6. Realizar el seguimiento oportuno a cada una de las actividades del convenio. 7. Establecer los mecanismos de coordinación conjuntas para el correcto desarrollo de las actividades

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

3.4 Fundamentos jurídicos que soportan la selección.	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 presente proceso, el aporte de la ESAL corresponderá al 30% del valor total del proyecto.
3.5 Valor Estimado del Convenio	El valor total del proyecto asciende a la suma 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),** y el Distrito de Barranquilla realizará un aporte de **MIL MILLONES DE PESOS ($1.000.000.000).** Para la ejecución del presente convenio, se realizará y anexará, certificado de disponibilidad presupuestal, bajo la siguiente descripción:

	<table><tr><th>Item</th><th>Capitulo/ Artículo</th><th>Descripción del Capítulo/Artículo</th><th>Dep</th><th>Tipo de financiación</th><th>Valor</th></tr><tr><td>1</td><td>2.3.2.02.02.009</td><td>Consolidación de una Ciudad libre de violencias y discriminaciones por razones de sexo y género en el distrito de Barranquilla</td><td>31</td><td>ICLD</td><td>$1.000.000.000</td></tr><tr><td colspan="5">TOTAL</td><td>$1.000.000.000</td></tr></table> El valor incluye todos los gastos en que deba incurrir la ESAL para el cumplimiento del objeto del convenio o proceso selectivo y el pago de los impuestos y descuentos de ley a que haya lugar. Nota: El desembolso de 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 de IVA.
3.5.1 Certificado de disponibilidad Presupuestal	Esta contratación cuenta con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal: <table><tr><td>Número:</td><td>202601302</td></tr><tr><td>Valor:</td><td>$1.000.000.000</td></tr><tr><td>Autorizados por</td><td>Jefe de Oficina de Presupuesto</td></tr></table>
3.5.2 Forma de Desembolso	El DISTRITO desembolsará el valor de su aporte de la siguiente manera: a) Un primer desembolso equivalente a trescientos millones de pesos m/l ($ 300.000.000) del valor total del aporte del Distrito, una vez culminado el COMPONENTE 1: RECONOCIMIENTO-VISIBILIDAD Y VALOR: Hacia el reconocimiento del cuidado, presentando el informe de gestión donde se evidencie la realización de actividades a la fecha, certificado a satisfacción expedido por el supervisor del convenio y acreditación del pago de seguridad social y parafiscales. b) Un segundo desembolso equivalente a trescientos millones de pesos m/l ($300.000.000) del valor total del aporte del Distrito al 30 de junio de 2026 previa presentación de cuenta de cobro, informe de gestión donde se evidencie la realización de actividades a la fecha, certificado a satisfacción expedido por el supervisor del convenio y acreditación del pago de seguridad social y parafiscales. c) Un desembolso final equivalente a cuatrocientos millones de pesos m/l ($400.000.000) del valor total del aporte del Distrito al terminar el 100% de las actividades, previa presentación de cuenta de cobro, informe final de gestión, certificado a satisfacción expedido por el supervisor del convenio y acreditación del pago de seguridad social y parafiscales. Los desembolsos se realizarán dentro de los 60 días siguientes de la radicación de la factura o cuenta de cobro, así como el recibido a satisfacción del supervisor del convenio, y de conformidad con el PAC del Distrito de Barranquilla. Los recursos aportados por la entidad proponente, serán ejecutados de conformidad con la propuesta presentada al Distrito en los ítems y tiempos aprobados por este; la Entidad sin ánimo de Lucro deberá evidenciar junto los informes parciales del proyecto correspondientes a los

	desembolsos o pagos realizados, con las herramientas contables, y financieras validas que permitan certificar la respectiva inversión. Los recursos aportados por el Distrito deberán ser destinados estrictamente a cubrir los costos y gastos generados por las actividades de interés público pactadas en el objeto y obligaciones del presente convenio y realizadas dentro del término duración del mismo.
3.6. CRITERIOS PARA SELECCIONAR	
3.6.1.1 Capacidad Jurídica	**Idoneidad:** Se requiere contar con una entidad privada sin ánimo de lucro, cuyo objeto social registrado en su Certificado de Existencia y Representación Legal (Cámara de Comercio) guarde relación con el objeto y/o actividades a desarrollar en el presente proyecto. **Estructura mínima organizacional:** 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. **Reputación** La ESAL deberá acreditar su labor en el desarrollo y/o implementación de estrategias dirigidas a la comunidad, de acuerdo con lo consignado en su propuesta; adicionalmente anexar consulta de los antecedentes disciplinarios, fiscales, judiciales y medidas correctivas del representante legal y de la entidad, en donde se evidencia que ninguno de ellos ha tenido alguna anotación o sanción registrada. Igualmente, desde su propuesta manifiestan bajo la gravedad de juramento, que no se encuentran incursos en ninguna inhabilidad e incompatibilidad de los que trata el decreto 092 de 2017 y anexan certificado de no estar en la categoría de personas políticamente expuestas de acuerdo con el decreto 1674 de 21 de octubre de 2016. **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.

Código: MA-GC-F-018

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

	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. El asociado tendrá la obligación de presentarle al supervisor del convenio durante la fase de ejecución del mismo el equipo mínimo requerido para la ejecución de las actividades **DOCUMENTOS DEL PROCESO** 1) La entidad proponente deberá estar inscrita en el SECOP II con la documentación que para el efecto dicha plataforma solicite; igualmente la contratación se adelantará a través de esta herramienta tecnológica. 2) Certificado de existencia y representación legal de la entidad (Cámara de Comercio actualizada – con fecha de expedición no mayor a 30 días). El objeto principal de la entidad sin ánimo de lucro - ESAL debe contener acciones en sintonía con los programas y actividades relacionadas con el proyecto que se pretende realizar. 3) Copia de los estatutos (en estos revisar si los periodos por los cuales se nombran o eligen el representante legal, el revisor fiscal y la junta directiva, están actualizados en cámara de comercio a través del registro de las actas correspondientes; de no ser así adjuntar las actas al expediente y realizar el respectivo tramite de registro de las mismas). 4) Autorización para suscribir convenios por parte del representante legal de la entidad proponente, cuando en sus estatutos así lo establezca y para destinar el treinta por ciento (30%) del valor del proyecto como aporte de cofinanciación a la ejecución del mismo; (este documento deberá ser un acta de reunión con las formalidades plenas). 5) Registro único tributario de la DIAN (RUT). 6) Aportar certificado expedido por el revisor fiscal o certificación bancaria de la entidad sin ánimo de lucro - ESAL donde conste la liquidez financiera por el monto requerido de mínimo el treinta 30%) del valor del presente proyecto. 7) Certificar que ninguno de los directivos, aportantes, fundadores, y las personas vinculadas familiar y comercialmente con ellos, estén en la categoría de personas políticamente expuestas de acuerdo con el Decreto 1674 de 21 de octubre de 2016. 8) Copia cédula de ciudadanía del representante legal. 9) Formato Único de Hoja de vida. 10) Certificación de cumplimiento de obligaciones con los sistemas generales de seguridad social integral y aportes parafiscales firmada por el revisor fiscal que figura en cámara de comercio; de no tener revisor fiscal será firmada por el Representante Legal, esta certificación debe contemplar lo siguiente: ✓ Si tienen personal bajo nómina y están obligados a pagar aporte, certificar que están al día y aportar la PILA. ✓ Si no tienen personal bajo nómina, certificado donde expresen la no existencia de personal y la no obligación de realizar aportes por parte de la entidad, firmado por el Revisor Fiscal de la Entidad. ✓ En ambos casos hay que mencionar que se certifica por los últimos seis meses y hacer mención que para el desarrollo de proyectos se vincula al personal necesario a través de prestaciones de servicio

	(o la figura contractual empleada por la entidad proponente). ✓ Del revisor fiscal anexar copia cédula, tarjeta profesional y antecedentes disciplinarios expedido por la Junta Central de Contadores. 11) Documentos que acrediten la idoneidad del asociado en la ejecución de proyectos, Para acreditar la experiencia, el oferente deberá relacionar hasta tres (03) copias 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 estar relacionados con la realización de actividades como talleres y/o capacitaciones que fomenten la autonomía económica. Al menos un (1) contrato o convenio aportado como experiencia deberá estar enfocado en el desarrollo de habilidades para la autonomía económica de las mujeres y su valor deberá ser al menos del treinta (30%) del valor del aporte del distrito. 12) Certificado de Antecedentes Disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación (representante legal y Entidad). 13) Certificado de Antecedentes Fiscales de la Contraloría General de la República (representante legal y Entidad). 14) Certificado de Antecedentes Judiciales Policía Nacional (representante legal) y de Medidas Correctivas (representante legal). 15) Constancia del RUES. 16) Certificado de Registro Deudores Alimentarios Morosos-REDAM. 17) Certificación bancaria. 18) Acreditación de contar con el equipo misional, técnico y administrativo necesario para cumplir con el objeto del proyecto. 19) Acreditación de domicilio, sede o sucursal en la Ciudad de Barranquilla. 20) Acreditar indicadores de la eficiencia de la organización por el revisor fiscal. Capital de Trabajo. (ActivoCorriente − PasivoCorriente) 20%PresupuestoOficial. Patrimonio. (ActivoTotal – PasivoTotal. 20%PresupuestoOficial Indicadores de Eficiencia y Eficacia. Deben venir acompañados del Balance General y Estado de Resultados con corte a 31 de diciembre de 2025 debidamente firmados.
3.6.1.2 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 tres (03) copias 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 estar relacionados con la realización de actividades como talleres y/o capacitaciones que fomenten la autonomía económica. Al menos un (1) contrato o convenio aportado como experiencia deberá estar enfocado en el desarrollo de habilidades para la autonomía económica de las mujeres y su valor deberá ser al menos del treinta (30%) del valor del aporte del distrito. .
3.6.2. Factores de Evaluación	De conformidad con el artículo 5 del decreto 092 de 2017 que señala: “Si hay más de una entidad privada sin ánimo de lucro que ofrezca su compromiso de recursos en dinero para el desarrollo conjunto de actividades relacionadas con los cometidos y funciones asignadas por Ley a una Entidad Estatal, en una proporción no inferior al 30% del valor total del convenio, la Entidad Estatal debe seleccionar de forma objetiva a tal entidad y justificar los criterios para tal selección.”. Se establecen los siguientes criterios de selección asignando el siguiente puntaje: **EVALUACIÓN POR OFRECIMIENTO ECONÓMICO -50 puntos**

Código: MA-GC-F-018

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

	EVALUACIÓN POR OFRECIMIENTO ECONÓMICO Se otorgarán (50) puntos al proponente que presente el mayor valor del aporte para llevar a cabo el proyecto. A las demás propuestas se les asignará un puntaje inversamente proporcional, de acuerdo con la siguiente fórmula: PP = Vpe / Vpm * 50 Donde, PP: Es el puntaje que obtiene la oferta en evaluación. Vmp: Es el valor de la mayor propuesta económica. Vpe: Es el valor de la propuesta en evaluación. **EXPERIENCIA ADICIONAL – 200 PUNTOS** se otorgarán doscientos (200) puntos al proponente que presente una experiencia adicional que guarde relación con las actividades como talleres y/o capacitaciones que fomente la autonomía económica. **EVALUACIÓN POR ALIADO ADICIONAL – 150 PUNTOS** Se otorgarán (150) puntos al proponente que, dentro de los documentos de la oferta, manifieste la capacidad de involucrar un (1) aliado que esté interesado en vincularse al desarrollo del presente proyecto. Dicha manifestación se acreditará mediante carta de compromiso suscrita por el aliado, manifestando la voluntad de ser parte del proyecto y su aporte en el desarrollo del proyecto. **EVALUACION POR PLAN OPERATIVO - 300 PUNTOS** Se otorgarán (300) puntos al proponente que, dentro de los documentos de la oferta, presente un plan operativo que contenga los objetivos específicos a alcanzar con el desarrollo del proyecto, descripción de la actividad y sus respectivos indicadores y metas a alcanzar; con el fin de tener un instrumento de control de cumplimiento y medición del impacto del proyecto. Dicho plan operativo será acreditado mediante documento anexo que contenga discriminado todos los ítems anteriores. **EVALUACION POR NO SANCIONES - 100 PUNTOS** Se asignarán 100 puntos en los casos en que se acredite que la entidad sin ánimo de lucro que se presente de forma individual no haya sido sujeto de multas, penas pecuniarias, terminación unilateral, o sanción de cualquier tipo, derivada de un incumplimiento contractual en los últimos tres (03) años contados a partir de la fecha de cierre del presente proceso. En los casos de consorcio o unión temporal ninguno de los integrantes no haya sido sujeto de multas, penas pecuniarias, terminación unilateral, o sanción de cualquier tipo, derivada de un incumplimiento contractual en los últimos tres (03) años contados a partir de la fecha de cierre del presente proceso En los demás casos, esto es, en los que el Proponente o cualquiera de sus integrantes haya sido sujeto de multas, penas pecuniarias, terminación unilateral o sanción de cualquier tipo, derivada de un incumplimiento contractual en los últimos tres (03) años contados a partir de la fecha de cierre del presente proceso, se asignarán cero (0) puntos. Para acreditar este criterio el representante legal del proponente deberá suscribir carta en la que manifieste que ni el proponente ni alguno(s) de sus integrantes haya sido sujeto de multas, penas pecuniarias, terminación unilateral, o sanción de cualquier tipo, derivada de un incumplimiento contractual en los últimos tres (03) años anteriores a la fecha de cierre del presente proceso. La entidad se reserva el derecho de verificar tal información.

PUNTAJE POR PLAN DE CALIDAD- 200 PUNTOS

Se asignará un máximo puntaje de doscientos (200) puntos a la propuesta que ofrezca un PLAN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD que contenga como mínimo las siguientes actividades

No.	Ítem	Descripción
1	Introducción del Plan de Gestión de la Calidad	Presentación general del plan enfocado en el objeto, alcance y propósito del proyecto.
2	Alcance del Plan de Gestión de la Calidad	Define la cobertura general del plan durante todas las fases de ejecución del convenio.
3	Objetivo General del Plan de Gestión de la Calidad	Establece el propósito principal del plan orientado cumplimiento contractual y mejora continua.
4	Objetivos Específicos	Determina las metas específicas de calidad que se buscan alcanzar durante la ejecución del proyecto
5	Requisitos Legales y Normativos del PGC	Identifica la normatividad aplicable en materia contractual, educativa, calidad y seguridad y salud en el trabajo.
6	Marco Conceptual	Describe los fundamentos técnicos, metodológicos y conceptuales que soportan la implementación de plan.
7	Desarrollo del Plan de Calidad	Incluye políticas de calidad, control de procesos, control documental, riesgos, auditorías y formación del personal.
8	Estructura Organizacional y Organigrama General	Define el equipo de trabajo conformado por Líder del Proyecto, Coordinador Administrativo y Financiero, Coordinador de Campo y Facilitadores
9	Matriz de Responsabilidades RACI	Establece funciones claras de responsables, aprobadores, consultados e informados para cada actividad.
10	Mapa de Procesos y Procesos Documentados	Identifica los procesos estratégicos, misionales y d apoyo que garantizan el control y cumplimiento de proyecto.
11	Procedimiento para Acciones Preventivas	Define cómo se identifican, controlan y mitigan los riesgos antes de convertirse en no conformidades.
12	Procedimiento de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo	Establece el manejo y análisis de incidentes laborales dentro del marco del SG-SST.
13	Cronograma de Actividades de Control de Calidad	Presenta el Diagrama de Gantt con todas las actividades programadas durante la ejecución del proyecto.
14	Medición de Indicadores	Define los indicadores de seguimiento, parámetros de aprobación y frecuencia de medición del plan de calidad.
15	Cierre del Proyecto	Describe el proceso de finalización contractual, entrega de informes, lecciones aprendidas y acta final de cierre.
TOTAL		

	Adicionalmente, el proponente deberá presentar una carta donde se comprometa a instaurar el Plan de Calidad específico para el proyecto, elaborado conforme a los parámetros establecidos en la última actualización de las normas NTC ISO 9001:2015 y NTC ISO 10005:2018, con un profesional del área de la ingeniería o la arquitectura con título de postgrado en el área de la calidad con la cual se realizará el seguimiento durante la etapa de ejecución del proyecto.

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

3.6.3 Reglas de desempate	Serán, aplicados los criterios de desempate que se señalan a continuación siempre y cuando el proceso de selección de dos o màs Entidades sin ànimo de Lucro- ESAL interesadas en participar sea por la modalidad de proceso competitivo, que ocurre cuando la ESAL están dispuestas a aportar al menos el treinta por ciento (30%) del valor total del proyecto, criterios de desempate legalmente que permitirán escoger al asociado idóneo que cumpla con las condiciones propuestas: En caso de empate en el puntaje total de dos o más ofertas, la entidad aplicará los siguientes criterios, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 2069 de 2020: 1. Preferir la oferta de bienes o servicios nacionales frente a la oferta de bienes o servicios extranjeros. Para acreditar este factor de desempate se tendrán en cuenta las definiciones de que trata el artículo 2.2.1.1.1.3.1., en concordancia con el artículo 2.2.1.2.4.2.9 del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional, que trata del puntaje para la promoción de la industria nacional en los Procesos de Contratación de servicios. Para estos efectos, incluso se aplicará el inciso tercero de la definición de Servicios Nacionales establecida en el artículo 2.2.1.1.1.3.1., citado anteriormente. En este sentido, en los procesos en los que aplique el puntaje previsto en el inciso 1 del artículo 2 de la Ley 816 de 2003, el requisito se cumplirá en los mismos términos establecidos en los artículos indicados en el inciso anterior. Por tanto, este criterio de desempate se acreditará con los mismos documentos que se presenten para obtener dicho puntaje. En similares términos, en los procesos en que no aplique el referido puntaje, la Entidad Estatal deberá definir en el pliego de condiciones, invitación o documento equivalente, las condiciones y los documentos con los que se acreditará el origen nacional del bien o servicio a efectos aplicar este factor, los cuales, en todo caso, deberán cumplir con los elementos de la noción de Servicio Nacional establecida en el artículo 2.2.1.1.1.3.1 del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional y observando los mismos lineamientos prescritos en el artículo 2.2.1.2.4.2.9, solo que el efecto de acreditar dichas circunstancias consistirá en beneficiarse de este criterio de desempate en lugar de obtener puntaje. 2. Preferir la propuesta de la mujer cabeza de familia. Su acreditación se realizará en los términos del parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008, o la norma que lo modifique, aclare, adicione o sustituya. Es decir, la condición de mujer cabeza de familia y la cesación de esta se otorgará desde el momento en que ocurra el respectivo evento y se declare ante un notario. En la declaración que se presente para acreditar la calidad de mujer cabeza de familia deberá verificarse que la misma dé cuenta del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 1232 de 2008. Igualmente, se preferirá la propuesta de la mujer víctima de violencia intrafamiliar, la cual acreditará dicha condición de conformidad con el artículo 21 de la Ley 1257 de 2008, esto es, cuando se profiera una medida de protección expedida por la autoridad competente. En virtud del artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, la medida de protección la debe impartir el comisario de familia del lugar donde ocurrieron los hechos y, a falta de este, del juez civil municipal o promiscuo municipal, o la autoridad indígena en los casos de violencia intrafamiliar en las comunidades de esta naturaleza. 3. Preferir la propuesta presentada por el proponente que acredite en las condiciones establecidas en la ley que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 361 de 1997, debidamente certificadas por la oficina del Ministerio del Trabajo de la respectiva zona, que hayan sido contratados con por lo menos un (1) año de anterioridad a la fecha de cierre del Proceso de Contratación o desde el momento de la constitución de la persona jurídica cuando esta es inferior a un (1) año y que manifieste adicionalmente que mantendrá dicho personal

	por un lapso igual al término de ejecución del contrato. Si la oferta es presentada por un proponente plural, el integrante que acredite que el diez por ciento (10%) de su nómina está en condición de discapacidad, en los términos del presente numeral, debe tener una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%) en la estructura plural y aportar como mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta. El tiempo de vinculación en la planta referida de que trata este numeral se acreditará con el certificado de aportes a seguridad social del último año o del tiempo de su constitución cuando su conformación es inferior a un (1) año, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador. 4. Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite la vinculación en mayor proporción de personas mayores que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley, para ello, la persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, entregará un certificado, en el que se acredite, bajo la gravedad de juramento, las personas vinculadas en su nómina y el número de trabajadores que no son beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que cumplieron el requisito de edad de pensión. Solo se tendrá en cuenta la vinculación de aquellas personas que se encuentren en las condiciones descritas y que hayan estado vinculadas con una anterioridad igual o mayor a un (1) año contado a partir de la fecha del cierre del proceso. Para los casos de constitución inferior a un (1) año, se tendrá en cuenta a aquellos que hayan estado vinculados desde el momento de la constitución de la persona jurídica. El tiempo de vinculación en la planta referida, de que trata el inciso anterior, se acreditará con el certificado de aportes a seguridad social del último año o del tiempo de constitución de la persona jurídica, cuando su conformación es inferior a un (1) año, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador. En el caso de los proponentes plurales, su representante legal acreditará el número de trabajadores vinculados que son personas mayores no beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia, y que cumplieron el requisito de edad de pensión establecido en la ley, de todos los integrantes del proponente. Las personas enunciadas anteriormente podrán estar vinculadas a cualquiera de sus integrantes. En cualquiera de los dos supuestos anteriores, para el otorgamiento del criterio de desempate, cada uno de los trabajadores que cumpla las condiciones previstas por la ley, allegará un certificado, mediante el cual acredita, bajo la gravedad de juramento, que no es beneficiario de pensión de vejez, familiar o sobrevivencia, y cumple la edad de pensión; además, se deberá allegar el documento de identificación del trabajador que lo firma. La mayor proporción se definirá en relación con el número total de trabajadores vinculados en la planta de personal, por lo que se preferirá al oferente que acredite un porcentaje mayor. En el caso de proponentes plurales, la mayor proporción se definirá con la sumatoria de trabajadores vinculados en la planta de personal de cada uno de sus integrantes. 5. Preferir la propuesta presentada por el oferente que acredite que por lo menos el diez por ciento (10%) de su nómina pertenece a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palanquera, Rrom o gitana, para lo cual, la persona natural, el representante legal o el revisor fiscal, según corresponda, bajo la gravedad de juramento señalará las personas vinculadas a su nómina, y el número de identificación y nombre de las personas que pertenecen a la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palanquera, Rrom o gitana. Solo se tendrá en cuenta la vinculación de aquellas personas que hayan estado vinculadas con una anterioridad igual o mayor a un (1) año contado a partir de la fecha del cierre del proceso. Para los casos de constitución inferior a un (1) año, se tendrá en cuenta a aquellos que hayan estado vinculados desde el momento de constitución de la persona jurídica. El tiempo de vinculación en la planta referida, de que trata el inciso anterior, se acreditará con el certificado de aportes a seguridad social del último año o del tiempo de su constitución cuando su conformación es inferior a un (1) año, en el que se demuestren los pagos realizados por el empleador. Además, deberá aportar la copia de la certificación expedida por el Ministerio del Interior, en la cual acredite que el trabajador pertenece a la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rrom o gitana, en los términos del Decreto Ley 2893 de 2011, o la norma que lo modifique, sustituya o complemente. En el

	caso de los proponentes plurales, su representante legal presentará un certificado, mediante el cual acredita que por lo menos diez por ciento (10%) del total de la nómina de sus integrantes pertenece a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palanquera, Rrom o gitana. Este porcentaje se definirá de acuerdo con la sumatoria de la nómina de cada uno de los integrantes del proponente plural. Las personas enunciadas anteriormente podrán estar vinculadas a cualquiera de sus integrantes. En todo caso, deberá aportar la copia de la certificación expedida por el Ministerio del Interior, en la cual acredite que el trabajador pertenece a la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rrom o gitana en los términos del Decreto Ley 2893 de 2011, o la norma que lo modifique, sustituya o complemente. Debido a que para el otorgamiento de este criterio de desempate se entregan certificados que contienen datos sensibles, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley 1581 de 2012, se requiere que el titular de la información de estos, como es el caso de las personas que pertenece a la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rrom o gitana autoricen de manera previa y expresa el tratamiento de la información, en los términos del literal a) del artículo 6 de la Ley 1581 de 2012, como requisito para el otorgamiento del criterio de desempate. 6. Preferir la propuesta de personas naturales en proceso de reintegración o reincorporación, para lo cual presentará copia de alguno de los siguientes documentos: i) la certificación en las desmovilizaciones colectivas que expida la Oficina de Alto Comisionado para la Paz, ii) el certificado que emita el Comité Operativo para la Dejación de las Armas respecto de las personas desmovilizadas en forma individual, iii) el certificado que emita la Agencia para la Reincorporación y la Normalización que acredite que la persona se encuentra en proceso de reincorporación o reintegración o iv) cualquier otro certificado que para el efecto determine la Ley. Además, se entregará copia del documento de identificación de la persona en proceso de reintegración o reincorporación. En el caso de las personas jurídicas, el representante legal o el revisor fiscal, si están obligados a tenerlo, entregará un certificado, mediante el cual acredite bajo la gravedad de juramento que más del cincuenta por ciento (50 %) de la composición accionaria o cuotas partes de la persona jurídica está constituida por personas en proceso de reintegración o reincorporación. Además, deberá aportar alguno de los certificados del inciso anterior, junto con los documentos de identificación de cada una de las personas que está en proceso de reincorporación o reintegración. Tratándose de proponentes plurales, se preferirá la oferta cuando todos los integrantes sean personas en proceso de reincorporación, para lo cual se entregará alguno de los certificados del inciso primero de este numeral, y/o personas jurídicas donde más del cincuenta por ciento (50 %) de la composición accionaria o cuotas parte esté constituida por personas en proceso de reincorporación, para lo cual el representante legal, o el revisor fiscal, si está obligado a tenerlo, acreditará tal situación aportando los documentos de identificación de cada una de las personas en proceso de reincorporación. Debido a que para el otorgamiento de este criterio de desempate se entregan certificados que contienen datos sensibles, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley 1581 de 2012, se requiere que el titular de la información de estos, como son las personas en proceso de reincorporación o reintegración, autoricen a la entidad de manera previa y expresa el manejo de esta información, en los términos del literal a) del artículo 6 de la Ley 1581 de 2012 como requisito para el otorgamiento de este criterio de desempate. 7. Preferir la oferta presentada por un proponente plural siempre que se cumplan las condiciones de los siguientes numerales: 7. 1. Esté conformado por al menos una madre cabeza de familia y/o una persona en proceso de reincorporación o reintegración, para lo cual se acreditarán estas condiciones de acuerdo con lo previsto en el inciso 1 del numeral 2 y/o el inciso 1 del numeral 6 del presente artículo; o por una persona jurídica en la cual participe o participen mayoritariamente madres cabeza de familia y/o personas en proceso de reincorporación o reintegración, para lo cual el representante legal o el revisor fiscal, si están obligados a tenerlo, presentarán un certificado, mediante el cual acrediten, bajo la gravedad de juramento, que más del cincuenta por ciento (50 %) de la composición accionaria o cuota parte de la persona jurídica está constituida por madres cabeza de familia y/o personas en proceso de reincorporación o reintegración. Además, deberá acreditar la condición indicada

	de cada una de las personas que participen en la sociedad que sean mujeres cabeza de familia y/o personas en proceso de reincorporación o reintegración, aportando los documentos de cada uno de ellos, de acuerdo con lo previsto en este numeral. Este integrante debe tener una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25 %) en el proponente plural. 7.2. El integrante del proponente plural de que trata el anterior numeral debe aportar mínimo el veinticinco por ciento (25%) de la experiencia acreditada en la oferta. 7.3. En relación con el integrante del numeral 7.1. ni la madre cabeza de familia o la persona en proceso de reincorporación o reintegración, ni la persona jurídica, ni sus accionistas, socios o representantes legales podrán ser empleados, socios o accionistas de otro de los integrantes del proponente plural, para lo cual el integrante del que trata el numeral 7.1. lo manifestará en un certificado suscrito por la persona natural o el representante legal de la persona jurídica. Debido a que para el otorgamiento de este criterio de desempate se entregan certificados que contienen datos sensibles, de acuerdo el artículo 5 de la Ley 1581 de 2012, se requiere que el titular de la información de estos, como es el caso de las personas en proceso de reincorporación y/o reintegración autoricen de manera previa y expresa el tratamiento de esta información, en los términos del literal a) del artículo 6 de la Ley 1581 de 2012, como requisito para el otorgamiento del criterio de desempate. 8. Preferir la oferta presentada por una Mipyme, lo cual se verificará en los términos del artículo 2.2.1.2.4.2.4 del presente Decreto, en concordancia con el parágrafo del artículo 2.2.1.13.2.4 del Decreto 1074 de 2015. Asimismo, se preferirá la oferta presentada por una cooperativa o asociaciones mutuales, para lo cual se aportará el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o la autoridad respectiva. En el caso específico en que el empate se presente entre cooperativas o asociaciones mutuales que tengan el tamaño empresarial de grandes empresas junto con micro, pequeñas o medianas, se preferirá la oferta las cooperativas o asociaciones mutuales que cumplan con los criterios de clasificación empresarial definidos por el Decreto 1074 de 2015, que sean micro, pequeñas o medianas. Tratándose de proponentes plurales, se preferirá la oferta cuando cada uno de los integrantes acredite alguna de las condiciones señaladas en los incisos anteriores de este numeral. En el evento en que el empate se presente entre proponentes plurales cuyos integrantes estén conformados únicamente por cooperativas y asociaciones mutuales que tengan la calidad de grandes empresas junto con otras en las que los integrantes tengan la calidad de micro, pequeñas o medianas, se preferirá la oferta de aquellos proponentes plurales en los cuales al menos uno de sus integrantes sea una cooperativa o asociación mutual que cumpla con los criterios de clasificación empresarial definidos por el Decreto 1074 de 2015, que sean micro, pequeñas o medianas. 9. Preferir la oferta presentada por el proponente plural constituido en su totalidad por micro y/o pequeñas empresas, cooperativas o asociaciones mutuales. La condición de micro o pequeña empresa se verificará en los términos del artículo 2.2.1.2.4.2.4 del presente Decreto, en concordancia con el parágrafo del artículo 2.2.1.13.2.4 del Decreto 1074 de 2015. La condición de cooperativa o asociación mutual se acreditará con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio o la autoridad respectiva. En el evento en que el empate se presente entre proponentes plurales cuyos integrantes estén conformados únicamente por cooperativas y asociaciones mutuales que tengan la calidad de grandes empresas junto con otras en las que los integrantes tengan la calidad de micro, pequeñas o medianas, se preferirá la oferta de aquellos proponentes plurales en los cuáles al menos uno de sus integrantes sea una cooperativa o asociación mutual que cumpla con los criterios de clasificación empresarial definidos por el Decreto 1074 de 2015, que sean micro, pequeñas o medianas. 10. Preferir al oferente persona natural o jurídica que acredite, de acuerdo con sus estados financieros o información contable con corte al 31 de diciembre del año anterior, que por lo menos el veinticinco por ciento (25 %) del total de sus pagos fueron realizados a Mipyme, cooperativas o asociaciones mutuales por concepto de proveeduría del oferente, efectuados durante el año anterior, para lo cual el proponente persona natural y contador público; o el representante legal de la persona jurídica y revisor fiscal para las personas obligadas por ley; o del representante legal de la persona jurídica y contador público,

	según corresponda, entregará un certificado expedido bajo la gravedad de juramento, en el que conste que por lo menos el veinticinco por ciento (25%) del total de pagos fueron realizados a Mipyme, cooperativas o asociaciones mutuales. Igualmente, cuando la oferta es presentada por un proponente plural se preferirá a este siempre que: 10.1. Esté conformado por al menos una Mipyme, cooperativa o asociación mutual que tenga una participación de por lo menos el veinticinco por ciento (25%) en el proponente plural, para lo cual se presentará el documento de conformación del proponente plural y, además, ese integrante acredite la condición de Mipyme, cooperativa o asociación mutual en los términos del numeral 8 del presente artículo; 10.2. La Mipyme, cooperativa o asociación mutual aporte mínimo el veinticinco por ciento (25 %) de la experiencia acreditada en la oferta; y 10.3. Ni la Mipyme, cooperativa o asociación mutual ni sus accionistas, socios o representantes legales sean empleados, socios o accionistas de los otros integrantes del proponente plural, para lo cual el integrante respectivo lo manifestará mediante un certificado suscrito por la persona natural o el representante legal de la persona jurídica. En el evento en que el empate se presente entre proponentes plurales, que cumplan con los requisitos de los incisos anteriores, cuyos integrantes estén conformados únicamente por cooperativas y asociaciones mutuales que tengan la calidad de grandes empresas junto con otras en las que los integrantes tengan la calidad de micro, pequeñas o medianas, se preferirá la oferta de aquellos proponentes plurales en los cuales al menos uno de sus integrantes sea una cooperativa o asociación mutual que cumpla con los criterios de clasificación empresarial definidos por el Decreto 1074 de 2015, que sean micro, pequeñas o medianas. 11. Preferir las empresas reconocidas y establecidas como Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo o Sociedad BIC, del segmento Mipymes, para lo cual se presentará el certificado de existencia y representación legal en el que conste el cumplimiento a los requisitos del artículo 2 de la Ley 1901 de 2018, o la norma que la modifique o la sustituya. Asimismo, acreditará la condición de Mipyme en los términos del numeral 8 del presente artículo. Tratándose de proponentes plurales, se preferirá la oferta cuando cada uno de los integrantes acredite las condiciones señaladas en el inciso anterior de este numeral. 12. Método aleatorio. Si subsiste aún el empate, se procederá a elegir un método aleatorio para seleccionar el oferente, así: • La Administración dispondrá de balotas debidamente numeradas. • La numeración de las balotas iniciará en el número 1 y continuarán numeradas en orden ascendente. • Se invitará a la audiencia a un representante de la Personería, Procuraduría o Contraloría para que verifique el correcto desarrollo de la audiencia. En caso de audiencia presencial, el proponente tomará su balota; en caso de audiencia virtual, será el funcionario de la Personería, Procuraduría o Contraloría el encargado de hacerlo; así mismo, se invitará a un funcionario de la Oficina de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Barranquilla. • Cuando la audiencia se desarrolle de manera virtual, el funcionario encargado de retirar la balota, con la cámara activa en presencia virtual de todos los oferentes que se encuentren empatados en puntos, introducirá las balotas numeradas en una bolsa de color negro permitiendo que se observe claramente el ingreso de estas. • Al momento de esta diligencia los oferentes deberán acreditar la facultad legal para participar en la misma, ya sea por ser el proponente, su representante legal, por estar debidamente autorizado por éste último mediante poder para actuar a su nombre. • La participación para tomar la balota de la bolsa se hará en orden de presentación de propuestas, teniendo en cuenta la primera propuesta presentada en condición de empate y así sucesivamente. • Una vez el funcionario o el proponente, según corresponda, tome la balota de la bolsa la mostrará ante la cámara para que todos los asistentes puedan observarla hasta que se haya sacado una balota por cada proponente empatado. • El empate se resolverá a favor del proponente que haya sacado la balota marcada con el mayor número. • De la presente diligencia se levantará la respectiva acta, con la firma de todos los participantes. PARÁGRAFO PRIMERO: Los documentos tendientes para acreditar cualquiera de los criterios de desempate, deberán ser allegados junto con la propuesta. PARÁGRAFO SEGUNDO: Los factores de desempate serán aplicables en el caso de las cooperativas y asociaciones mutuales que cumplan con los criterios de

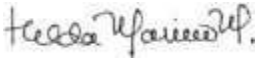
FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

<table>
<tr><td></td><td>clasificación empresarial, definidos por el Decreto 957 de 2019, priorizando aquellas que sean micro, pequeñas o medianas.</td></tr>
<tr><td>3.7 Análisis de riesgos y forma de mitigarlo.</td><td>El Distrito de Barranquilla, de acuerdo con las disposiciones del artículo 4 de la ley 1150 de 2007 y de los artículos Artículo 2.2.2.1.1.2., Artículo 2.2.1.1.1.6.1., Artículo 2.2.1.1.1.6.3. y el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.5.2. del decreto 1082 de 2015 y con base en la Metodología para identificar y clasificar los riesgos elaborado por Colombia Compra Eficiente procede a tipificar, estimar y asignar los riesgos de la presente contratación. Ver Anexo A. Matriz de Riegos.</td></tr>
<tr><td>3.8 Garantías:</td><td>La ESAL adjudicataria se obliga a constituir, una garantía que avalará el cumplimiento de las obligaciones surgidas del convenio, expedida por una Compañía de Seguros establecida legalmente en Colombia, debiendo incluir como riesgos amparados.

La ESAL deberá hacer entrega de estas garantías dentro de los CINCO (5) DÍAS HABILES SIGUIENTES A LA FIRMA DEL CONVENIO, las cuales, si están constituidas en debida forma, serán aprobadas por la misma y son requisitos de ejecución del respectivo convenio.
<table>
<tr><th>Garantía</th><th>Pre-Contractual</th><th>Contractual</th><th>Post-contractu</th><th>Aplica</th><th>Porcentaje (%)</th><th>Plazo</th></tr>
<tr><td>Cumplimiento</td><td></td><td>X</td><td></td><td>SI</td><td>10%</td><td>Vigencia igual al plazo del convenio y cuatro (4) meses más</td></tr>
<tr><td>Pago de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.</td><td></td><td>X</td><td></td><td>SI</td><td>5%</td><td>Vigencia igual al plazo del convenio y tres (3) años más</td></tr>
<tr><td>Responsabilidad Civil Extracontractual</td><td></td><td>X</td><td></td><td>SÍ</td><td>200 SMLMV</td><td>Vigencia igual al plazo del convenio</td></tr>
<tr><td>Calidad del servicio</td><td></td><td></td><td>X</td><td>SI</td><td>10%</td><td>Vigencia igual al plazo del convenio y cuatro (4) meses más</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td rowspan="4">3.9. Interventoría o Supervisión:</td><td>Nombre del funcionario:</td><td>Helda Marino Mendoza</td></tr>
<tr><td>Identificación del funcionario:</td><td>32.705.476</td></tr>
<tr><td>Cargo:</td><td>Jefe de Oficina</td></tr>
<tr><td>Dependencia:</td><td>Oficina de la Mujer, Equidad y Género</td></tr>
</table>

Código: MA-GC-F-018

FORMATO DE ESTUDIO PREVIO

3.9.1 Necesidad de contar con Interventoría cuando los convenios superen la menor cuantía	N/A
3.10 Plazo de Ejecución del Convenio	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.
3.11 Liquidación del Convenio	Una vez finalizado el contrato y/o convenio, la Entidad Estatal deberá evaluar la efectividad y desempeño de la Entidad Privada Sin Ánimo de Lucro durante la ejecución, teniendo en cuenta a su vez, la participación de la comunidad beneficiaria del programa o proyecto, para lo que, mediante herramientas como la encuesta o entrevista, podrá medir su satisfacción. Lo anterior, le permitirá analizar los resultados obtenidos y las dificultades encontradas en el desarrollo de las actividades objeto del contrato y/o convenio, así como la efectividad de los mecanismos de verificación implementados por la Entidad Estatal. En caso de que sea necesario realizar un balance final, a efectos de la liquidación de contrato y/o convenio, la Entidad Estatal y la Entidad Privada Sin Ánimo de Lucro podrán adelantarlo de manera conjunta. Sin embargo, la Entidad Estatal estará facultada para hacerlo unilateralmente, pero sin afectar los derechos de la Entidad Privada Sin Ánimo de Lucro.
3.12 Sometimiento a un acuerdo comercial.	N/A
3.13 Constancia del cumplimiento del deber de análisis de las entidades estatales	Se deja constancia que la entidad cumplió con el deber de análisis para conocer el sector relativo al objeto del Proceso de Contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo.
FIRMA:	
NOMBRE:	**HELDA MARINO MENDOZA**
CARGO:	**JEFE DE OFICINA**

MATRIZ DE RIESGOS

El Distrito de Barranquilla, de acuerdo con las disposiciones del artículo 4 de la ley 1150 de 2007 y de los artículos Artículo 2.2.2.1.1.2., Artículo 2.2.1.1.1.6.1., Artículo 2.2.1.1.1.6.3. y el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.5.2. del decreto 1082 de 2015 y con base en la Metodología para identificar y clasificar los riesgos elaborado por Colombia Compra Eficiente procede a tipificar, estimar y asignar los riesgos de la presente contratación. Seguidamente, se identifican y describen los riesgos, según el tipo y la etapa del proceso de contratación en la que ocurre. Luego, se evalúan los riegos teniendo en cuenta su impacto y su probabilidad de ocurrencia y finalmente, se establece un orden de prioridad teniendo en cuenta los controles existentes y el contexto de los mismos, así:

No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	Descripción (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta la ejecución del convenio?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Fecha estimada en que se inicia el tratamiento	Fecha estimada en que se completa el tratamiento	Monitoreo y revisión	
													Probabilidad	Impacto	Valoración del riesgo	Categoría					¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	General	Externo	Ejecución	De la Naturaleza	Condiciones climáticas o ambientales extremas tales como: Fuertes lluvias, terremotos, huracanes, tornados, volcanes, inundaciones marinas, inundaciones fluviales, deslizamientos exorbitantes, tsunamis vientos exorbitantes, incendios no provocados y/o demás fuerzas de la naturaleza.	1. Retrasos en el desarrollo de las actividades de los asociados. 2. Posibles daños en la integridad física de los asociados. 3. Posible suspensión o terminación del convenio.	2	3	5	Medio	Entidad Estatal/Asociado	1. Revisión de los informes meteorológicos para verificar las programaciones de las actividades contractuales. 2. Desarrollar plan de contingencia ante eventuales condiciones climáticas.	1	2	3	Bajo	Sí	Asociado/Entidad Estatal	Desde el inicio del evento.	Al terminar la ejecución del convenio.	Implementación de medidas preventivas, correctivas o de mitigación y1 retroalimentación en los	Cuando se presente el evento
2	General	Interno	Ejecución	Financieros	Incumplimiento o retrasos en el pago, por parte de la Entidad Estatal, que no se encuentran dentro de los términos establecidos en el convenio.	1. Retrasos en el desarrollo de las actividades de los asociados. 2. Afectación financiera del convenio. 3. Abandono de los puestos o sitios de trabajo.	2	4	6	Alto	Entidad Estatal/Asociado	1. Revisión constante de los trámites de pago, en donde se atiendan las observaciones a las actas y/o cuentas, soportes y anexos de pago. 2. Reuniones con las partes interesadas en donde se reporte el estado actual de las cuentas.	1	2	3	Bajo	Sí	Entidad Estatal/Asociado	Desde el inicio de ejecución del convenio.	Al terminar la ejecución del convenio.	Seguimiento de las evidencias de pagos.	De acuerdo con la forma de pago pactada en el convenio

6	5	4	3
General	General	General	General
Interno	Interno	Externo	Interno
Ejecución	Contratación	Ejecución	Ejecución
Operacionales	Operacionales	Operacionales	Operacionales
El proveedor no ejecuta las actividades y obligaciones contractuales de manera satisfactoria.	Desistimiento sin justa causa por parte del asociado para la legalización del convenio.	Retiro temporal o permanente del prestador del servicio sin justa causa durante la ejecución del convenio.	Accidentes laborales, muerte, lesiones, incidentes y/o daños a la integridad física, mental o moral que sufra el asociado durante la ejecución del convenio.
1. Incumplimiento total o parcial del convenio.2. En caso de ser necesario, la Entidad Estatal podrá hacer efectiva la garantía de cumplimiento bajo el amparo de calidad del servicio.	Retrasos en el proceso de contratación.	1. Retrasos en la ejecución del convenio. 2. Posible suspensión o cesión del convenio.	1. Retrasos en la ejecución del convenio y posible ampliación de los plazos de ejecución.2. Posible suspensión/terminación anticipada del convenio.
1	1	2	1
5	2	2	4
6	3	1	5
Alto	**Bajo**	**Bajo**	**Medio**
Asociado	Asociado	Asociado	Supervisor
1. Estricto y permanente acompañamiento y seguimiento por parte del supervisor en el desarrollo de las actividades asignadas, exigiendo el cumplimiento de las obligaciones del asociado, recurriendo de ser necesario a las medidas sancionatorias.2.	1. Establecer plazos claros para el cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento, legalización y ejecución del convenio. 2. Requerir continuamente al adjudicatario durante la etapa precontractual que allegue la	1. Establecer un plan de contingencia para que el convenio pueda ser cedido/suspendido/terminado conforme particularidades de la situación. 2. De ser posible, gestionar la cesión del convenio.	1. Establecer y hacer seguimiento a los protocolos de seguridad ocupacional en el desarrollo de las actividades del convenio.2. Cumplir las políticas de seguridad ocupacional y de seguridad en el trabajo.3. Disponer de planes de contingencia efectivos
1	1	1	1
2	1	1	1
3	2	2	2
Bajo	**Bajo**	**Bajo**	**Bajo**
Sí	No	Sí	Sí
Supervisor	Entidad Estatal	Entidad Estatal	Asociado/Supervisor
Desde el inicio de ejecución del convenio.	A partir de la etapa de planeación.	A partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.	Desde el inicio de ejecución del convenio.
A la terminación de la ejecución del convenio.	Una vez se legalice convenio.	A la terminación de la ejecución del convenio.	A la terminación de la ejecución del convenio.
Informes de supervisión e informe de gestión de actividades.	Seguimiento a la legalización y perfeccionamiento del convenio por parte de la oficina de contratación de	Verificación del cumplimiento contractual.	Seguimiento de protocolos, procedimientos de seguridad, verificación respecto de las medidas
Mensual	En hito(s) de la contratación	Diaria	Mensual

Barranquilla.Colombia
BARRANQUILLA.GOV.CO
ALCALDÍA DE BARRANQUILLA
NIT: 8 9 0 1 0 2 0 1 8 - 1

10	9	8	7
General	General	General	General
Interno	Externo	Externo	Externo
Ejecución	Ejecución	Ejecución	Todas
Sociales/Políticos	Sociales/Políticos	Sociales/Políticos	Regulatorios
No aplicación durante la ejecución del convenio de las políticas públicas de la Entidad Estatal contratante, de otras Entidad Estatales o del Gobierno establecidas en los documentos del proceso de contratación.	Situaciones de inseguridad social y/o antecedentes de delicuencia que tengan impacto en el desarrollo del convenio.	Cambios en la situación política y/o alteraciones de orden público como: huelgas, manifestaciones, disturbios, asonadas, paros, actos terroristas, entre otros hechos que tengan impacto en el desarrollo del convenio.	Cambios regulatorios de carácter normativo nacional y/o distrital que afecten la prestación del servicio, incluyendo cualquier creación, supresión y modificación tributaria, arancelaria que se presente desde el momento de la presentación de la propuesta hasta la terminación de la ejecución del convenio.
1. Incumplimiento de los fines institucionales. 2. Aplicación de garantías en los casos que aplique.	1. Retrasos en el desarrollo de las actividades de los asociados.2. Inconformidad/Afectación de asociados.	1. Retrasos en el desarrollo de las actividades de los asociados. 2. Inconformidad de asociados.	Sobrecostos de carácter tributario que puedan generar un incremento en las estimaciones de la estructuración del servicio, lo que impide su finalización con los recursos presupuestados, afectando a cualquiera o a las dos
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
Bajo	**Bajo**	**Bajo**	**Bajo**
Asociado	Entidad Estatal/Asociado	Entidad Estatal/Asociado	Entidad Estatal/Asociado
Revisar que los documentos del proceso de contratación estén alineados con los objetivos de las política pública de la Entidad Estatal contratante, otras Entidad Estatales regulatorias o del Gobierno en general.	1. Recopilar antecedentes e información estadística a partir de fuentes oficiales durante la etapa precontractual y contractual, sobre la posibilidad de ocurrencia de incidentes de inseguridad con el fin de advertir oportunamente sobre su interferencia	1. Recopilar antecedentes e información estadística a partir de fuentes oficiales durante la etapa precontractual y contractual, sobre la posibilidad de ocurrencia de hechos de alteraciones de orden público en el lugar de desarrollo de actividades con	1. Realizar análisis de sensibilidad a posibles cambios en las condiciones regulatorias para evaluar como estos pueden afectar las estimaciones presupuestarias del servicio. 2. Las partes deben conocer, acatar e implementar la normatividad técnica
1	1	1	1
1	1	1	1
2	2	2	2
Bajo	**Bajo**	**Bajo**	**Bajo**
Sí	Sí	Sí	Sí
Asociado/Supervisor	Asociado/Supervisor	Asociado/Supervisor	Entidad Estatal/Asociado
Desde el inicio de ejecución del convenio.	Desde el inicio de ejecución del convenio.	Desde el inicio de ejecución del convenio.	Desde el Inicio de la Etapa de Planeación/ Entrada en vigencia de la norma
A la terminación de la ejecución del convenio.	A la terminación de la ejecución del convenio.	A la terminación de la ejecución del convenio.	Al terminar la ejecucion del convenio
Seguimientos periódicos de verificación sobre el cumplimiento de las políticas públicas.	Mediante una continua comunicación entre el asociado/supervisor y a partir de la información obtenida al respecto	Mediante una continua comunicación entre el asociado/supervisor y a partir de la información obtenida al respecto	Estar al día con la vigencia de la normatividad que regula la materia y las reformas presentadas.
Permanente	Cuando se presente el evento	En la etapa de planeación y ejecución cuando se presente el evento	Mensual/Cada vez que se produzca un cambio en la normatividad

Barranquilla.Colombia
BARRANQUILLA.GOV.CO
ALCALDÍA DE BARRANQUILLA
NIT: 8 9 0 1 0 2 0 1 8 -1

11	General	Externo	Ejecución	Sociales/Políticos	Emergencias sanitarias consecuencias de epidemias o pandemias	1. Retrasos en la ejecución del convenio. 2. Posible suspensión del convenio. 3. Incumplimiento parcial o total del convenio.	3	4	7	Alto	Entidad Estatal/Asociado	1. Implementar todos los controles de bioseguridad necesarios establecidos por las autoridades. 2. En caso crítico se puede optar por la suspensión de las actividades para evitar y prevenir contagios y realización de pruebas clínicas.	2	2	4	Bajo	Sí	Asociado/Supervisor	Cuando se presente el evento.	A la terminación de la ejecución del convenio.	Seguimiento al cumplimiento de las normas de bioseguridad establecidas para la posible emergencia sanitaria.	Permanente
12	General	Externo	Ejecución	Tecnológicos	Fallas o errores en los sistemas de comunicación de voz y datos.	1. Deficiente comunicación entre las partes interesadas.2. Retrasos en la ejecución del convenio.	1	4	5	Medio	Entidad Estatal/Asociado	Requerir el soporte técnico correspondiente de los sistemas de comunicación.	1	2	3	Bajo	Sí	Supervisor	Desde el inicio de ejecución del convenio.	A la terminación de la ejecución del convenio.	Verificación periódica de los sistemas o medios de información para el desarrollo del convenio.	Permanente
13	General	Externo	Ejecución	Tecnológicos	Suspensión de servicios públicos que tengan impacto en la ejecución del convenio.	Posibles retrasos en la ejecución del convenio.	1	3	4	Bajo	Entidad Estatal	1. Gestionar ante las autoridades correspondientes el restablecimiento del servicio público afectado. 2. Uso de planta eléctrica como recurso de emergencia de energía.	1	1	2	Bajo	Sí	Entidad Estatal	Cuando se presente el evento.	A la terminación de la ejecución del convenio.	Verificación del cumplimiento de pagos a servicios públicos.	Mensual

Fuente: http://www.colombiacompra.gov.co/sites/default/files/manuales/cce_manual_riesgo_web.pdf