Barranquilla, 17 de julio de 2026

Doctora
Bibiana Rincón
Supervisora
Alcaldía de Barranquilla
brincon@barranquilla.gov.co

ASUNTO: SOLICITUD DE PRÓRROGA DEL PLAZO DE EJECUCIÓN – CONVENIO DE ASOCIACIÓN DECRETO 092 DE 2017 – RADICADO CD-55-2025-9182

Respetada Dra. Rincón,

En mi calidad de representante de la FUNDACIÓN COLOMBIA INCLUYENTE, en condición de ASOCIADO del CONVENIO DE ASOCIACIÓN – RÉGIMEN JURÍDICO ESPECIAL (Decreto 092 de 2017) – Radicado No. CD-55-2025-9182, cuyo objeto es:

> *"AUNAR ESFUERZOS CON EL FIN DE IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN Y SUPERACIÓN DE BARRERAS PARA MUJERES CUIDADORAS DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD"*

De manera atenta y respetuosa solicita la PRÓRROGA del plazo de ejecución del citado convenio hasta el treinta (30) de Septiembre de 2026, con el fin de garantizar el cumplimiento integral, adecuado, oportuno y verificable de las metas y resultados pactados, particularmente aquellos asociados a la conexión laboral.

AVANCE TECNICO DEL CONVENIO Y SITUACION ACTUAL DE LAS METAS

El Convenio fue suscrito el cuatro (04) de diciembre de 2025 e inició su ejecución el once (11) de diciembre de 2025. Actualmente, la ejecución del proyecto a 30 de julio del 2026, la Fundación ha logrado inscribir 1225 personas con un nivel de cumplimiento del 153%, orientar 680 personas laboralmente para un cumplimiento del 136%, y 118 orientadas en emprendimiento. Asi mismo se han formado trescientas (300) personas, evidenciando capacidad operativa, despliegue territorial y ejecución efectiva para un cumplimiento superior al 100% desde el arranque, en coherencia con el plan de trabajo y el propósito del proyecto.

Ahora bien, el Convenio contempla resultados esperados de alto impacto, incluyendo, entre otros: (i) 500 mujeres cuidadoras caracterizadas con orientación ocupacional personalizada**, lo cual se ha cumplido a cabalidad e incluso superado con un 136%, (ii)** 300 mujeres culminando exitosamente procesos de formación, con un avance del

100%**, y (iii)** 200 mujeres con conexión laboral efectiva a través del Servicio Público de Empleo y alianzas empresariales, con un avance de 231 intermediaciones que llevan a un cumplimiento del 115%**.**

Es importante mencionar que esto ha conllevado a un total de 40 personas colocadas laboralmente, para un cumplimiento del 40% sobre la meta de 100 mujeres cuidadoras y/o personas con discapacidad con vinculación laboral efectiva. Sin embargo, la conexión laboral efectiva (intermediación, postulación, entrevistas, procesos de selección, vinculación y formalización) responde a un ciclo operativo que involucra no solo la gestión del Asociado, sino también la articulación con terceros (empleadores/aliados) y sus tiempos internos de evaluación y decisión. Por ello, si bien el avance inicial es significativo, para completar el ciclo integral de empleabilidad con resultados verificables, trazabilidad y soportes suficientes, resulta necesario asegurar un término adicional que permita consolidar el componente de conexión laboral conforme a los estándares de evidencia exigibles para el cierre

FUNDAMENTO JURIDICO DE LA PRORROGA SOLICITADA

El Convenio CD-55-2025-9182 corresponde a un Convenio de Asociación, celebrado en virtud del artículo 96 de la Ley 489 de 1998 y reglamentado por el artículo 5 del Decreto 092 de 2017, marco que el propio clausulado reconoce como régimen aplicable.

En materia de término, el Convenio estableció expresamente que el plazo de ejecución será hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2025, contados a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, lo cual se extendió hasta el 30 de julio del 2026.

Bajo ese marco, la prórroga que se solicita se sustenta en que, dentro del desarrollo del Convenio, es jurídicamente procedente acordar ajustes exclusivamente temporales, cuando ello resulte necesario para asegurar el logro integral de los resultados y fines del Convenio, sin alterar su objeto ni su valor, y preservando la equivalencia de las prestaciones, la asignación de responsabilidades y el contenido obligacional pactado.

De igual forma, se resalta que, conforme a la Cláusula de Supervisión, corresponde a la Supervisión, entre otras obligaciones, informar las situaciones que requieran prórroga o modificación para someterlas a aprobación de la Secretaría General, razón por la cual la presente petición se eleva ante usted como canal contractual para la gestión institucional correspondiente.

Así mismo, en el marco de la contratación estatal, las partes pueden acordar válidamente ajustes al desarrollo del negocio jurídico —incluida la ampliación del plazo— mediante el instrumento modificatorio que corresponda, cuando ello sea necesario para asegurar el cumplimiento del fin público y el logro de resultados, en armonía con el principio de autonomía de la voluntad y las cláusulas/condiciones convenidas.

En esa medida, la prórroga que se propone se formula como una actuación de gestión preventiva y responsable del Convenio, orientada a mitigar riesgos de cierre, asegurar resultados verificables y evitar que la finalización apresurada del término comprometa la calidad, trazabilidad y suficiencia de soportes del componente de conexión laboral, elemento esencial para el cierre técnico del proyecto.

CAUSAS FÁCTICAS

En coherencia con lo anterior, se precisa que la necesidad de ampliar el plazo no obedece a falta de diligencia, ni a imposibilidad de cumplimiento, ni a un escenario de incumplimiento por parte de la Fundación o el distrito de Barranquilla. Por el contrario, responde a factores operativos, de entorno macroeconómico y barreras estructurales sociodemográficas asociadas directamente al componente de conexión laboral, los cuales se sustentan técnicamente a continuación:

- **Tiempos extendidos en los procesos de selección de las empresas aliadas**:

Los procesos de intermediación y colocación laboral efectiva dependen directamente de las políticas internas de reclutamiento y selección de las más de 100 empresas aliadas vinculadas activamente a la estrategia. El ciclo ordinario de selección del sector empresarial privado (que incluye fases sucesivas de entrevistas, pruebas psicotécnicas, validación de antecedentes, exámenes médicos ocupacionales, procesos de afiliación a seguridad social y trámites de contratación) demanda un estándar temporal que oscila ordinariamente entre 45 y 60 días.

Esta realidad operativa del mercado corporativo se ve reflejada en las cifras de gestión del convenio: aunque el equipo ha logrado un avance sobresaliente en intermediación con 231 procesos documentados (115% de la meta), la formalización final del vínculo laboral en nómina (que hoy registra 40 colocaciones efectivas, equivalentes al 40% de la meta final) avanza al ritmo técnico exigido por las empresas. Por esto el tiempo adicional solicitado busca mantener la trazabilidad y la oportunidad de perfeccionar decenas de postulaciones que actualmente se encuentran en fase de retroalimentación y decisión final por parte de los empleadores aliados.

- **Barreras de acceso al mercado laboral por asimetrías en la Economía del Cuidado (Población Objetivo)**:

El grupo poblacional beneficiario de este convenio está constituido por mujeres cuidadoras de personas con discapacidad, quienes enfrentan barreras socioeconómicas severas y estructurales de acceso al mercado laboral formal. Aunque se evidencia una excelente disposición y aptitud de las participantes frente a la búsqueda de empleo, su disponibilidad de tiempo se encuentra críticamente limitada por la ausencia de redes de apoyo institucionalizadas o familiares para el cuidado de sus dependientes.

Esta problemática empírica del proyecto es plenamente consistente con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del DANE, la cual evidencia que en Colombia las mujeres dedican en promedio 7 horas y 44 minutos diarios al trabajo no remunerado y de cuidado, frente a solo 3 horas y 19 minutos por parte de los hombres. Esta brecha de tiempo de más de 4 horas diarias se agudiza de manera crítica al tratarse de mujeres a cargo de personas con discapacidad, quienes no disponen de espacios o recursos adicionales para movilidad, procesos de formación extendidos o asistencia a entrevistas de trabajo sin desatender sus labores de cuidado doméstico.

Adicionalmente, según la Cuenta Satélite de la Economía del Cuidado del DANE, el trabajo de hogar y cuidado no remunerado representa el 20% del PIB nacional (cerca de $340 billones de pesos), del cual las mujeres aportan el 75,9% del total de horas anuales. Al no contar con un "relevo de cuidado" óptimo, las beneficiarias requieren de un acompañamiento psicosocial, logístico y operativo mucho más prolongado por parte de la Fundación para garantizar no solo su postulación, sino su permanencia y adaptación efectiva en los puestos de trabajo sin que colapsen sus dinámicas de cuidado familiar. El período de prórroga solicitado hasta el 30 de septiembre es técnicamente indispensable para consolidar estas estrategias de permanencia y mitigar la deserción laboral inducida por estas brechas estructurales de género.

- **Coyuntura económica local, incertidumbre en la contratación y brecha laboral de género en Barranquilla:**

La inserción laboral de mujeres cuidadoras se ejecuta en un contexto económico de alta prudencia por parte del sector productivo. De acuerdo con las cifras oficiales de mercado laboral del DANE por sexo, el desempleo femenino continúa registrando una marcada brecha de género frente al de los hombres. Esta brecha de desocupación dificulta la asimilación inmediata de mano de obra femenina con barreras de empleabilidad, exigiendo un esfuerzo doble de sensibilización y flexibilización con el tejido empresarial de Barranquilla.

A esta persistente brecha se suma la transición política y el período electoral del año 2026, caracterizado por elecciones de congreso y presidencia. Históricamente, estos procesos de renovación institucional generan un escenario de incertidumbre regulatoria y fiscal que impacta de forma directa la confianza inversionista de las empresas medianas y grandes de la región. Ante la expectativa de posibles reformas y variaciones políticas, el sector corporativo local ha adoptado una postura de cautela, ralentizando los procesos de expansión de nómina e inversión durante el primer semestre del año.

La estabilización post-electoral que se proyecta para el tercer trimestre del año (julio-septiembre) ofrece una ventana de reactivación económica ideal, en la cual las empresas aliadas reactivarán sus presupuestos de contratación ordinarios, permitiendo absorber eficazmente la oferta laboral cualificada de nuestra población beneficiaria.

SOLICITUD CONCRETA:

Con fundamento en los elementos fácticos y jurídicos expuestos, la Fundación Colombia Incluyente solicita respetuosamente a la Alcaldía Distrital de Barranquilla que:

- Se apruebe y formalice la PRÓRROGA EN TIEMPO del plazo de ejecución del Convenio de Asociación CD-55-2025-9182 hasta el treinta (30) de Septiembre de 2026, cuya finalidad es asegurar el cumplimiento integral de metas y resultados, principalmente la meta de conexión laboral exigida para el cierre, reiterando que se trata de una prórroga sin adición de valor y sin modificación del objeto.

Adicionalmente, de manera específica, y atendiendo la ruta prevista en la minuta, solicitamos muy respetuosamente que desde la Supervisión se informe y sustente la necesidad de prórroga para su aprobación por la Secretaría General, tal como lo prevé la cláusula de supervisión.

DISPOSICIÓN DE LA FUNDACIÓN

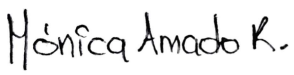
La Fundación Colombia Incluyente reitera su plena disposición para:

- Presentar cronograma/POA ajustado enero–septiembre 2026 con hitos de intermediación y conexión laboral.
- Aportar la información técnica y financiera complementaria que la supervisión o la entidad consideren necesaria.
- Participar en las reuniones técnicas que se estimen pertinentes para explicar la evolución de los indicadores y la ruta de cumplimiento al cierre.

Agradecemos de antemano la atención prestada a la presente y el apoyo permanente brindado a la implementación del Convenio de Asociación No. CD-552025-9182, cuyo propósito central es generar oportunidades reales de empleo digno para las mujeres cuidadoras de personas en condición de discapacidad de Barranquilla y contribuir a la disminución de las brechas de género en el mercado laboral.

Quedamos atentos a cualquier requerimiento adicional.

Cordialmente,



Mónica Johana Amado Rojas
Representante Legal
Fundación Colombia Incluyente