ALCALDÍA DE MANIZALES	**ALCALDÍA DE MANIZALES SERVICIOS JURÍDICOS INFORME DE SUPERVISIÓN PARA CONTRATOS**	**PSI-SJM--FR-021 Estado Vigente Versión 02**

ACTA №	**Final**
FECHA	**03 de Agosto del 2026**
SECRETARIA	**De las Mujeres y Equidad de Género**
PERIODO EVALUADO	**22 de Mayo al 31 de Julio de 2026**
CONTRATO O CONVENIO №	**2601280586**
OBJETO	**AUNAR ESFUERZOS PARA IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO EMPRESARIAL DE ASESORÍA PARA LA FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE EQUIDAD LABORAL EN EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MANIZALES.**
CONTRATISTA	**OSCAR JAHIR VILLEGAS DUQUE**
SUPERVISOR(ES)	**NATALIA GUTIERREZ JARAMILLO**
PLAZO DE EJECUCION	**Desde el acta de Inicio hasta el 28 de julio del 2026**
VALOR DEL CONTRATO O CONVENIO	**TREINTA Y CINCO MILLONES ($35.000.000). EQUIVALENTES AL 70% APORTE DE LA ALCALDÍA DE MANIZALES Y QUINCE MILLONES ($15.000.000) EQUIVALENTES AL 30% DE APORTE DE FENALCO SECCIONAL CALDAS.**
PRORROGAS	**N/A**
SUSPENSIONES	**N/A**
ADICIONES	**N/A**

VERIFICACIÓN DE OBLIGACIONES				
	DESCRIPCIÓN DE LA OBLIGACIÓN	**ACTIVIDADES REALIZADAS**		**DESCRIPCIÓN DEL CUMPLIMIENTO**
		CANTIDAD	**PORCENTAJE**	
1	Aportar en dinero la suma de QUINCE MILLONES DE PESOS ($15.000,000), equivalente al 30%, para la realización del proyecto, de valor total del convenio de asociación.	1	100%	Se ejecutaron en su totalidad $15.000.000 de los recursos aportados por Fenalco Caldas, correspondiente al 100%. Anexo 1-Tercer Informe de supervisión-Informe financiero

2	Ejecutar el objeto contractual consistente en la operación de un proyecto de técnico y asesoría especializada para la implementación, fortalecimiento y seguimiento de políticas de equidad laboral con enfoque de género hasta en 30 empresas (mínimo 20) del municipio de Manizales, de conformidad con los lineamientos impartidos por la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género.	7	100%	Se ejecutaron todas las actividades planteadas en la propuesta de acuerdo a lo previsto. Se realizó un promedio de avance de acuerdo con las 7 actividades específicas principales.
3	Realizar convocatoria abierta para la inscripción de empresas a acompañar.	1	100%	Esta actividad ya se realizó y se presentó en el primer informe.
4	Diseñar y aplicar un diagnóstico técnico y situacional inicial a las empresas participantes, que permita identificar el nivel de avance en materia de equidad laboral, igualdad de oportunidades que permita identificar brechas de genero en materia salarial, procesos de selección, cargos de toma de decisión, conciliación Vida Laboral-Familiar, uso de licencias de paternidad, conocer si tienen protocolos de acoso y efectividad, y tasa de retención pos maternidad, no discriminación y prevención de violencias en el ámbito laboral. Dicho diagnóstico deberá contemplar indicadores	26	100%	Esta subactividad ya se realizó y se presentó en el primer informe. Finalizando la formación se aplica un diagnóstico técnico de cada empresa, el cual consiste en identificar las brechas,oportunidades, protocolos, rutas de atención y formación de las empresas sobre equidad de género. 19 diligenciaron el instrumento cuantitativo y cualitativo. Durante la semana del 6 al 10 de abril se contactaran las empresas a) que no diligenciaron los instrumentos. B) quienes no pudieron participar. C) Quienes

	cualitativos y cuantitativos y quedar debidamente documentado.			se inscribieron durante el día 26 de marzo, fecha en la que se dio la apertura al proyecto. Empresas a contactar: • Centro Visual Moderno • COMERCIALIZADORA MERCALDAS S.A • CENTRO GALERÍAS PLAZA DE MERCADO SAS • Universidad de Caldas • Grandir servicios integrales • Empresa de Obras Sanitarias de Caldas EMPOCALDAS S.A E.S.P • Insagrin SAS • Constructora Las Galias • GRUPO INTI S.A. Posteriormente, del 8 de abril al 27 de abril se realizaron los diagnósticos que faltaban, los cuales corresponden a: MERCALDAS, EMPOCALDAS, CENTRO GALERÍAS PLAZA DE MERCADO SAS,Grandir servicios integrales,Insagrin SAS, Constructora Las Galias y GRUPO INTI S.A. La Universidad de Caldas no continúa en el proceso en tanto ya está realizando asesorías en este tema con otra entidad que les delegó el Ministerio de Educación. *Anexo 1. Consolidado diagnóstico* Se llevó a cabo la primera jornada de sensibilización el 26 de marzo. Están pendientes por realizar las restantes 2 jornadas, las cuales están programadas la primera finalizando mayo y la última a inicios de junio.

5	Elaborar, para cada empresa acompañada, un informe diagnóstico que contenga el análisis de las prácticas existentes, brechas identificadas y recomendaciones técnicas para la adopción o fortalecimiento de políticas de equidad laboral con enfoque de género.	26	100%	Esta actividad ya se realizó y se presentó en el segundo informe.
6	Formular y acompañar la construcción de un plan de acción empresarial, orientado a la implementación de la política de equidad laboral, el cual deberá incluir actividades, responsables, cronograma e indicadores de seguimiento.	26	100%	Esta actividad ya se realizó y se presentó en el segundo informe.

7	Brindar mínimo 3 asesorías técnicas a las empresas participantes, dirigidas a equipos directivos, áreas de talento humano y demás actores definidos, orientadas a la incorporación efectiva del enfoque de género en la gestión organizacional y en sesgos inconscientes, comunicación no sexista y corresponsabilidad en el cuidado.	69	100%	Se realizaron satisfactoriamente en su totalidad 69 asesorías técnicas con las organizaciones vinculadas al proyecto de Política de Equidad de Género. En el desarrollo de estas, se cumplió con la transferencia de conocimiento y entrega de herramientas fundamentales, iniciando con la presentación de los resultados e interpretación del diagnóstico inicial, junto con el diseño del plan de trabajo, su respectivo cronograma e indicadores de gestión. Así mismo, se socializó el instrumento de medición y seguimiento, la Guía de la Política de Equidad de Género y la guía metodológica necesaria para el correcto diligenciamiento e interpretación de los datos por parte de cada organización.

				en la fase de seguimiento. No obstante, en aras de garantizar la participación de Empocaldas y evitar su rezago frente al resto del tejido empresarial, se ha dispuesto de una cuarta y última oportunidad para el 15 de mayo, sesión que se considera crítica para la continuidad de la entidad en el proceso. Para ampliar la información de cada empresa ver anexos: Diagnóstico y planes de Acción. *CONFA está pendiente por definir la continuidad ya que tienen muchas ocupaciones este año. *Anexo 3. Asesoría técnica 1.* Adicionalmente, se trabajó un instrumento que les permite medir la brecha salarial. En cada asesoría se realizó un proceso de acompañamiento resolviendo las

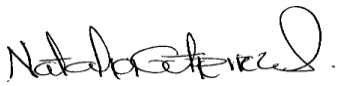
				dudas e inquietudes de cada una de las empresas, de manera que respondía a las necesidades y particularidades de cada una. En este sentido, los resultados fueron satisfactorios, en donde el 100% de las empresas cuentan con su política de equidad de género o actualización de la misma. Por otro lado, se brindaron 46 seguimientos en total, 2 por cada empresa, con el fin de identificar avances de las empresas y aplicación de los instrumentos. Anexo 3 – Actas asesorías – Registro fotográfico.
8	Diseñar y acompañar en la implementación a las empresas, de acuerdo a los diagnósticos obtenidos, un protocolo de prevención y atención frente al acoso sexual y laboral, que garanticen rutas de denuncias seguras y con enfoque de género.	23	100%	Se culminó la construcción de los protocolos dentro de la política de equidad de género de cada empresa, la cual se fue nutriendo con los espacios de sensibilización realizados el 29 de mayo y 12 de junio de 2026.

9	Implementar un seguimiento periódico a los planes de acción definidos, verificando los avances, dificultades y oportunidades de mejora en la implementación de las políticas de equidad laboral por parte de las empresas.	46	100%	Se llevaron a cabo 46 seguimientos a las empresas con el fin de identificar avances y resolver dudas o inquietudes a cada una de las empresas Anexo 4 - Acta de seguimiento
10	Elaborar y entregar informes parciales y un informe final de resultados, con indicadores claves de desempeño KPI que permitan el monitoreo constante de equidad dentro de las empresas intervenidas y que impliquen como mínimo: número de empresas acompañadas, estado de avance frente al diagnóstico inicial, nivel de implementación de los planes de acción, logros alcanzados, dificultades presentadas y recomendaciones para la sostenibilidad de las acciones.	23	100%	fortalecimiento de los indicadores KPI requeridos para el monitoreo integral de los resultados.
11	Diseñar y ejecutar un evento de cierre y socialización de resultados, orientado a visibilizar las buenas prácticas empresariales en equidad laboral, promover el intercambio de experiencias y reconocer el compromiso de las empresas participantes a través de un reconocimiento a concertar con la supervisión.	0	100%	Se llevó a cabo el cierre del proyecto en la Casa de la dignidad de la mujer el 23 de julio de 2026. Se contó con la participación de 20 empresas, las cuales se certificaron y obtuvieron reconocimiento por haber participado en el proceso. Anexo 5 – Certificación y cierre.

12	Articular las acciones del proyecto con los lineamientos del Programa de Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo, la Política Pública de Mujeres del Municipio de Manizales y el Plan de Desarrollo Municipal vigente.	1	100%	Se articularon las acciones del proyecto con los lineamientos del Programa de Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo, la Política Pública de Mujeres del Municipio de Manizales y el Plan de Desarrollo Municipal vigente
13	Garantizar la confidencialidad y reserva de la información suministrada por las empresas y personas participantes durante la ejecución del contrato, la cual no podrá ser utilizada para fines distintos a los del objeto contractual.	1	100%	Cumplió
14	Atender oportunamente las instrucciones, recomendaciones y observaciones formuladas por la supervisión del contrato, realizando los ajustes necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento del objeto contractual.	1	100%	Cumplió
15	Contar con el equipo humano idóneo y calificado para la ejecución del contrato, garantizando la disponibilidad permanente del personal requerido durante el plazo de ejecución.	1	100%	Se contó con el equipo humano idóneo y calificado para la ejecución del contrato, garantizando la disponibilidad permanente del personal requerido durante el plazo de ejecución.
16	Cumplir de manera oportuna con el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y parafiscales, conforme a la normatividad vigente, y presentar las certificaciones correspondientes cuando le sean requeridas.	1	100%	Se cumplió de manera oportuna con el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y parafiscales, conforme a la normatividad vigente, y presentar las certificaciones correspondientes cuando le sean requeridas.

17	Ejecutar las actividades contractuales con criterios de calidad, oportunidad, eficiencia y responsabilidad, observando los principios de la función administrativa y de la contratación estatal.	1	100%	Se ejecutaron todas las actividades contractuales con criterios de calidad, oportunidad, eficiencia y responsabilidad, observando los principios de la función administrativa y de la contratación estatal.

El Supervisor certifica que el contratista está ejecutando las obligaciones y el objeto contractual, de conformidad con lo pactado asegurando que no ha omitido información y la consignada es veraz.



FIRMA
NOMBRE: NATALIA GUTIERREZ JARAMILLO
C.C.1.053.794.430
SUPERVISORA