

**PRODUCTIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL CON 40
MUJERES DEL SERVICIO DE ATENCIÓN INTEGRAL EN ÁMBITO
FAMILIAR (SAIAF) EN LA LOCALIDAD DE FONTIBÓN**

MÓNICA PATRICIA LINARES GUZMÁN

CATALINA RODRÍGUEZ GARCIA

JENNY ROCÍO RUBIANO SECHAGUA

*** BLANCA NUBIA RONCANCIO SANABRIA**

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES.

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL – CICLO DE PROYECTOS.

Bogotá, Colombia

2.012

* Asesora de tesis.

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del jurado

Bogotá, 11 de Diciembre de 2012

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. Información General	9
2. Análisis de situación	12
2.1. Análisis del contexto.	12
2.2.	
Pertinencia del Proyecto con las necesidades y limitaciones del país y de los destinatarios específicos	16
2.3. Análisis de los destinatarios directos e indirectos del proyecto	19
3. Lógica del Proyecto	20
3.1. Finalidad y propósito del proyecto	20
3.2. Resultados esperados	20

	4
3.3. Indicadores de los resultados	20
3.4. Actividades prevista	21
4. Metodología	23
5. Seguimiento y evaluación	26
6. Sostenibilidad del Proyecto	27
7. Instrumento	29
8. Anexos	38
9. Conclusiones	54

Lista de Anexos

Anexo 1. Análisis de actores involucrados

Anexo 2. Análisis de problemas y objetivos

Anexo 3. Matriz de planificación

Anexo 4. Plan Operativo

Anexo 5. Presupuesto

Anexo 6. Matriz PSES

Anexo 7. Línea de Base

INTRODUCCIÓN

El presente documento da muestra del proceso investigativo desarrollado por las autoras a cerca de la necesidad en la implementación de un componente de productividad y empleabilidad en el proyecto del Servicio de Atención Integral en Ámbito Familiar (SAIAF) que en la actualidad se implementa por la Secretaria de Integración Social en la Localidad de Fontibón (Bogotá D.C.).

Por medio de la ejecución de este proyecto se busca generar cambios estructurales, mentales y culturales que complementados con la capacitación de las mujeres participantes del SAIAF, forja la autonomía social, económica y educativa a la par del beneficio obtenido por ser beneficiarias del SAIAF.

El planteamiento de este proyecto se encuentra enmarcado en las habilidades académicas adquiridas durante los ciclos Básico y de Proyectos que brinda la Facultad de Ciencias Empresariales, en su especialización de Gerencia Social, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios; las cuales generan la inquietud de mejorar la calidad de vida, en su aspecto cultural, social, económico y personal de las actuales beneficiarias del SAIAF, generando así un aporte al cambio social, a la par de un ajuste a futuro en

las Políticas Públicas y normas establecidas por el Estado para programas, proyectos y servicios con beneficios similares al SAIAF.

Objetivos

General

Contribuir con la formación profesional: elaborando, implementando y ejecutando un proyecto social que permita a la ciudadanía en el marco de la corresponsabilidad; para consigo mismo la familia y la sociedad.

Específicos

- Fortalecer los aprendizajes vistos durante los dos ciclos de la especialización en Gerencia Social a fin de desarrollar competencias a nivel gerencial
- Desarrollar habilidades que fortalezcan la planeación, argumentación, solución de problemas y toma de decisiones que permitan apoyar la labor del gestor Social.
- Integrar los saberes pedagógicos de una estrategia como el proyecto integrador contribuyendo con cambios positivos para la sociedad.

Formulario para la presentación de propuestas

1. Información general

Título del proyecto:	Productividad y emprendimiento empresarial con 40 mujeres del Servicio de Atención Integral en Ámbito Familiar (SAIAF) en la localidad de Fontibón
Organización:	Secretaria Distrital de Integración Social – Subdirección Local de Fontibón.
Localización:	Fontibón es la localidad número nueve del Distrito Capital de Bogotá. Se encuentra ubicada al occidente de la ciudad en la Cra 104 B N° 22J – 15 Barrio la Giralda.
Número total de beneficiarios directos:	40 mujeres madres, participantes del SAIAF
Fecha inicio proyecto:	Se propone dar inicio a las actividades: (15, 01, 2013).
Fecha final proyecto:	Se plantea finalizar el proyecto: (29, 06,2013)
Duración del proyecto (cuantos meses)	6 meses

Propósito del proyecto:	Fortalecidos los procesos de formación en emprendimiento y productividad, se aumenta la participación de las mujeres debido a la identificación de habilidades y destrezas realizada para cada una de ellas.		
Presupuesto total:	\$10.000.000=		
Presupuesto por año	\$10.000.000=		
Valor total : \$ monto presupuesto total	\$10.000.000=	0	0
Presupuesto solicitado en 2012:	\$10.000.000=		
Otros donantes:	Sena, Alcaldía Local, IPES		
Resumen del proyecto:	Las mujeres que pertenecen al Servicio de Atención Integral en Ámbito Familiar, se encuentran sin ningún tipo de vinculación laboral y no han recibido ningún proceso de capacitación y formación, son mujeres que no han tenido la oportunidad de emprender nuevos procesos laborales y el trabajo acerca de sus proyectos de vida es muy débil. Adicionalmente a ello encontramos que las mujeres reciben un bono mensual, el cual les genera una dependencia y a su vez el no proyectarse a		

	<p>fortalecer los conocimientos y desarrollo de habilidades, su proyecto de vida y así mismo favorecer su calidad de vida. Es por esto que vemos la necesidad de tener en cuenta para el SAIAF, un componente más como es el de emprendimiento y productividad que les permita a las mujeres capacitarse y fortalecer sus habilidades productivas.</p>
<p>Tipo de cambio que propone el proyecto</p>	<p>Se pretende contribuir en el análisis y proponer acciones pertinentes a los cambios transformativos de las mujeres participantes del servicio de acción integral, mediante una transformación estructural de sus capacidades y habilidades productivas; teniendo en cuenta el apoyo a procesos de control social sobre Políticas Públicas (Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C); inmersas en la localidad de Fontibón.</p> <p>La capacidad personal de actuar en el entorno social como elemento fundamental en el potencial que posee toda persona para construir su propia vida y su propio mundo” Chambers (2004), añade la dimensión del poder para empoderar la posibilidad y</p>

capacidad de usar nuestras propias dimensiones de poder ayudar al empoderamiento de otros.

2. Análisis de la situación

2.1. Análisis del contexto. La Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS) es el encargado del liderazgo, la formulación y ejecución de las políticas sociales del Distrito Capital, para la integración social de las personas, las familias y las comunidades, con el fin de mejorar las condiciones de calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas de Bogotá.

La SDIS protege y restablece los derechos con especial atención en aquellas personas con mayor situación de pobreza y vulnerabilidad; promueve el ejercicio de los derechos y la prevención de su vulneración, a través de servicios sociales que reconocen la diversidad de las familias y generan oportunidades de inclusión social.

La misión de la SDIS es Liderar el diseño, la implementación el seguimiento y la evaluación de políticas públicas, dirigidas a mejorar las condiciones de calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas de Bogotá, a través de la gestión social integral que permita desde los territorios vivir una ciudad de derechos.

La visión de la SDIS en el 2018 será reconocida internacional, nacional, distrital y localmente como la entidad rectora de la Política Social del Distrito Capital, en el marco del Estado Social de Derecho.

En el distrito capital la política posee un eje transversal denominado desarrollo económico y derecho; el cual permite materializar el enfoque de la construcción de la política. Este posee cuatro ejes temáticos a saber:

1. Macroeconomía, Productividad y Competitividad
2. Sectores líderes y Apuestas Productivas
3. Generación de empleo e ingresos
4. Gestión del territorio para el Desarrollo Económico

El enfoque conceptual teórico de la política es de Desarrollo Humano, para estos fines las personas no solo son beneficiarias sino agentes de construcción del desarrollo. Si el desarrollo es humano, el éxito de la política se debe medir a la luz de los avances en las condiciones de vida de las personas y la garantía progresiva de los Derechos Humanos.

A partir de la articulación de la política social, la política económica y la generación de empleo e ingresos, se espera crear sostenibilidad en la progresividad de la garantía de los derechos sociales en los que ya ha

avanzado la ciudad; así como permitir una mayor articulación entre los proyectos y etapas de asistencia social y de desarrollo.

Desde el Plan de Desarrollo Distrital se promueve el emprendimiento sostenible. Se desarrolla el anillo de innovación, se promueve y se apoya las incubadoras de empresas de base tecnológica en los que se identifiquen proyectos nuevos y sostenibles, para acompañarlos hasta la obtención de su punto de equilibrio. Se promueven las metodologías de apoyo al emprendimiento sostenible desarrolladas por la Organización Internacional del trabajo OIT. Y se impulsa la capacitación en nuevas tecnológicas para la economía innovadora y para diversificar la actividad productiva del Distrito.

Atención Integral a la Primera Infancia en Ámbito Familiar: Educación Integral en Educación Inicial a familias gestantes y a familias con niños y niñas menores de 6 años en ámbito familiar.

Las mujeres que pertenecen al servicio de atención integral en ámbito familiar, se encuentran sin ningún tipo de vinculación laboral y no han recibido ningún proceso de capacitación y formación. son mujeres que no han tenido la oportunidad de emprender nuevos procesos laborales y el trabajo a cerca de sus proyectos de vida es muy débil. Adicionalmente a ello encontramos que las mujeres reciben un bono mensual, el cual les genera una dependencia y a su vez el no proyectarse a fortalecer los conocimientos

y desarrollo de habilidades, su proyecto de vida y así mismo favorecer su calidad de vida.

Consideramos que para el Servicio de Atención Integral en Ámbito Familiar es importante tener en cuenta un componente más, como lo es el de emprendimiento y productividad ya que solo con los componentes que actualmente presenta Pedagógico grupal, Pedagógico domiciliario, Psicosocial y Nutricional, no se está brindando un Servicio Integral que permita reconocer en las mujeres participantes del servicio, un desenvolvimiento y desarrollo económico productivo y fortaleciendo sus proyectos de vida no solo como madres o cuidadoras de los niños de 0 a 5 años, sino como mujeres en capacidad de desarrollar sus habilidades y adquirir conocimientos por medio de programas de capacitación, mujeres con capacidad de producir bienes para poder fortalecer su calidad de vida. De este modo se brinda la oportunidad de conocer experiencias de mujeres que han pasado por la misma situación y que han sido beneficiarias del servicio en periodos anteriores, donde se darán a conocer los puntos a favor, el progreso y los buenos resultados que se han obtenido gracias a este tipo de programas de capacitación y del trabajo realizado dentro del mismo.

A partir del mes de Abril se empezó a prestar el servicio de atención integral en ámbito familiar para una cobertura de 45 niños y niñas de 0 a 5 años, contando con 40 madres cuidadoras de los niños y niñas de estrato 1 y

2, con edades comprendidas entre los 17 y 42 años, el 90% de ellas viven en unión libre, con un promedio de 2 a 3 hijos por familia, el 100% de las familias paga arriendo, con un nivel de escolaridad de sexto grado de bachillerato. Ellas reciben un bono de apoyo nutricional mensual, por un valor de \$150.000; las participantes que han egresado del servicio al mes de Noviembre han sido 10, por cambio de localidad o ciudad 4, por inasistencia 5 y por ingreso a jardín infantil 1.

2.2. Pertinencia del proyecto con las necesidades y limitaciones del país y de los destinatarios específicos. Es pertinente la ejecución del proyecto dirigido a las mujeres que asisten al Servicio de Atención Integral Ámbito Familiar (SAIAF) resolviendo las necesidades básicas para algunas de ellas, sin embargo se genera, asistencialismo en la medida en que solamente recibe un bono de apoyo nutricional, exceptuando un aspecto fundamental como es la generación de mecanismos corresponsables de auto sostenibilidad para que en un mediano plazo estas personas puedan sostenerse a sí mismas.

El proyecto local no cuenta con estos soportes hacia las mujeres, y el proceso solo queda en la entrega del bono nutricional. Para este proceso se hace indispensable vincularlas a procesos productivos que les permita la auto sostenibilidad requerida. Estas mujeres han manifestado interés y disponibilidad de asistir y participar en los procesos de emprendimiento y

capacitación laboral. En cuanto a la eficiencia se tiene el proyecto que se está ejecutando desde el mes de abril; en el cual se observa acogida al mismo. En cuanto a la eficacia, se espera generar impacto en el servicio con el fin de que este componente de productividad sea tenido en cuenta para el mismo y proyectarlo a todas las localidades del servicio.

Escenarios que se tendrán en cuenta para la ejecución del proyecto.

1. Planificación de intervenciones de desarrollo: En esta primera perspectiva nos indica que este proyecto de desarrollo constituye una acción más de las que vienen desarrollando como lo es el componente pedagógico, nutricional y de orientación psicosocial.
2. Esta necesidad concreta se expone secuencialmente en el análisis de involucrados, permitiendo optimizar los beneficios sociales e institucionales del proyecto y limitar los impactos negativos, en el árbol de problemas y en el análisis de objetivos.

El proyecto responde a las temáticas que se abordarían por parte del SENA, al grupo de beneficiarios siendo de interés para ellas y teniendo en cuenta sus capacidades y habilidades personales. El proyecto responde a las prioridades de la institución financiadora ya que ellos orientan su

atención y apoyo hacia las mujeres en los procesos de capacitación y emprendimiento, respondiendo a las políticas de desarrollo social en la localidad.

De acuerdo con la Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C, y como es mencionado en el Plan de Desarrollo Distrital en donde la política de desarrollo económico y social distrital fomentara la economía popular y promoviera la industria y los servicios que generan valor agregado, haciendo uso intensivo del conocimiento humano y de las nuevas tecnologías de información y que están orientadas en orden de prioridades al mercado nacional. En donde mencionan el apoyo a la creación de oportunidades de trabajo digno para todos los ciudadanos y el apoyo a la formación de nuevos negocios y empresas de tecnologías de la información, a comunicación y servicios intensivos de mano de obra. “La creación de programas de empleo de emergencia para la población vulnerable y la inclusión social y productiva de mujeres”.

A nivel de la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS) con el programa de Infancia y Adolescencia Feliz y Protegida Integralmente, en donde a nivel de las localidades se encuentra en ejecución el SAIAF, y a nivel del Plan de Desarrollo Local es importante mencionar en uno de sus componentes el capacitar y fortalecer a las familias en competencias de

productividad con el fin de mejorar las condiciones socio familiares de las mujeres en la Localidad.

2.3.

Análisis de los destinatarios directos e indirectos del proyecto

Destinatarios directos. Contamos con 40 mujeres, madres de familia pertenecientes al Servicio de Atención Integral a la Primera Infancia, perteneciente a la SDIS. De la localidad de FONTIBON, estrato 1 y 2. Con edades comprendidas entre los 17 a los 42 años, el 90% de ellas vive en unión libre, con un promedio de 2 a 3 hijos por familia, el 100% de las familias pagan arriendo, con un nivel de escolaridad de 6to grado de bachillerato.

Destinatarios indirectos. Encontramos como destinatarios indirectos a la familia, debido a que dentro de un proceso de crecimiento de las mujeres se ven involucrados debido a que la labor realizada para las mismas, hace que su familia esté beneficiada económicamente y se vean reflejados en el mejoramiento de su calidad de vida, desarrollo de habilidades y competencias que permitan elevar su autoestima que condesciendan a mantener relaciones personales y laborales, permitiendo que en cada una se auto gestione un proyecto de vida.

3. Lógica del proyecto

3.1. Finalidad y Propósito del proyecto

Finalidad. Se promueve la participación de las mujeres asistentes al servicio de atención integral en ámbito familiar de la localidad de Fontibón en Bogotá en aspectos de emprendimiento y productividad.

Propósito. Fortalecidos los procesos de formación se aumenta la participación en aspectos de emprendimiento y productividad debido a la identificación de habilidades y destrezas realizado para cada una de ellas.

3.2. Resultados esperados. Con el proyecto se ha logrado incrementar el interés por parte de las mujeres a realizar procesos autónomos e independientes de capacitación, logrando empoderarlas a pertenecer a los programas de emprendimiento y productividad. Así mismo ha aumentado la participación de las mujeres de la localidad en los programas de capacitación ofrecidos por el SENA, todo esto se basa en la identificación de habilidades y destrezas que se realizó inicialmente con las mujeres, con el fin de hacer un proceso más agradable y a su vez lograr que las mujeres se sintieran a gusto y cómodas con el cambio que están realizando en su vida.

3.3. Indicadores de resultados.

- Se verifican las listas de inscripción a los procesos de capacitación y programas de emprendimiento, evidenciando un incremento significativo de participación por parte de las mujeres.
- Promoción y divulgación de los programas de capacitación en emprendimiento por parte del SENA y de las ejecutas del proyecto.
- Promovida la autonomía en las mujeres para su elección en el curso y procesos de formación y capacitación basada en la identificación de habilidades y destrezas.

3.4. Actividades Previstas

- Se realiza un trabajo de sensibilización entre pares con el fin que las mujeres que han tenido la experiencia de participar en las capacitaciones y han logrado establecer proyectos de emprendimiento, compartan sus vivencias y den a conocer lo importante que tiene el formarse en un campo específico para mejorar su calidad de vida.

- Por parejas realizar SETH (Ser, Estar, Tener y Haber), con preguntas orientadoras acerca de sus intereses laborales y proyecciones personales, con el fin de identificar las necesidades y temas de mayor interés de las mujeres y de este modo hacerlas partícipes de los programas de capacitación.
- Se realiza taller de sensibilización y acercamiento a la población femenina en el desarrollo y fortalecimiento de sus conocimientos, con el fin de dar a conocer lo importante que es establecer hábitos de formación y estudio autónomo.
- Se realiza un encuentro con las 40 mujeres del SAIAF y con el SENA para motivar y reconocer la labor que se realiza en los programas de capacitación haciendo un reconocimiento de felicitación por la participación.
- Se incentiva a que la mujer haga reflexión por medio de un test sobre lo que quiere en un futuro, estableciendo prioridad en ella misma y su calidad de vida, por medio de esto se realiza una concienciación de lo importante que es el capacitarse y fortalecer su proyecto de vida.

3. Metodología a utilizar

El proyecto que planteamos para trabajar con las mujeres participantes del SAIAF, se integra con los programas de formación y capacitación que tiene el SENA en todo lo relacionado con los procesos de Emprendimiento y productividad. Teniendo en cuenta la Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C; promoverá y garantizará en lo que le corresponda, de forma progresiva y sostenida hasta el año 2038 a todos sus habitantes, el derecho a la ciudad y el ejercicio pleno del derecho al desarrollo con el fin de construir una ciudad incluyente y equitativa como el principio que guía la economía de la ciudad y la región. Se consolidara una progresiva igualdad entre las personas sin importar la diversidad de condiciones, por ser mujer u hombre, por su localización urbana o rural.

La Política se estructura a partir de 4 ejes temáticos y uno transversal: El eje transversal, denominado “Desarrollo económico y Derechos”, permite materializar el enfoque de la construcción de la política. Los cuatro ejes temáticos son:

1. Macroeconomía, Productiva y Competitividad
2. Sectores líderes y Apuestas productivas

3. Generación de empleo e ingresos
4. Gestión del territorio para el Desarrollo económico

Para el desarrollo del proyecto hemos tenido en cuenta el enfoque de género. Las Estrategias a utilizar en la ejecución del proyecto serán tenidas en cuenta desde la INVESTIGACION ACCION PARTICIPATIVA la cual apunta a la producción de conocimiento, articulando de manera crítica los aportes de la ciencia y del saber popular, con el fin de reorientarlos hacia la acción transformadora de la realidad. A través de sus técnicas la IAP desencadena intercambios constructivos entre investigador y comunidad en los que se abordan conjuntamente todas las etapas del proceso investigativo y de intervención social.

A partir de un diálogo que concede un rol activo a la comunidad, estimula su participación en el diagnóstico y resolución de sus necesidades, poniendo fin a la imposición de lógicas externas que se apropian de la evaluación local y cultural.

En general la (IAP), se trata de un enfoque de intervención social que persigue recoger las perspectivas e intereses de los sectores implicados en un proceso de acción social, otorgando el principal protagonismo a los colectivos afectados.

La intención es potenciar los recursos disponibles en estos sectores, tanto al nivel del conocimiento (difusión y aplicación de técnicas de auto diagnóstico e investigación colectiva) como de la acción (promoción de iniciativas y auto organización).

Algunos autores han intentado delimitar las principales características de la IAP. Sin embargo, existen diferentes orientaciones estratégicas en esta forma de intervención social, que dan lugar a puntos de vista bastante diversos, por ello resulta inevitable escoger una línea q desde nuestro punto de vista, nos parece importante.

Plantear el proceso de IAP como una vía de movilización y emancipación de los grupos sociales en situación de dependencia. Esto implica una actitud comprometida políticamente por parte de los participantes, aunque esta línea de la IAP admite muchos matices y ha sido olvidada en la practica frecuentemente, la mayoría de los autores especializados en el tema consideran que se trata de una característica central en el contexto de una sociedad marcada por la desigualdad y la dependencia de las clases populares. Para Freire si el conocimiento no implica "Transformar la realidad no es verdadero conocimiento".

5. Sistema de Planeación, Seguimiento & Evaluación

El sistema de planeación, seguimiento y evaluación del proyecto, busca principalmente mantener durante la ejecución el objetivo y el impacto final en las 40 mujeres.

Se busca inicialmente, que este proceso de evaluación sea en un periodo corto durante el proceso, por eso se estableció que en cada uno de los indicadores se realizara bimensualmente, ya que se sugiere que durante estos periodos se determine si se han realizado avances en el cumplimiento del objetivo principal del proyecto.

Adicionalmente los indicadores se encuentran enfocados en determinar si las organizaciones y/o entidades colaboradoras están brindando el apoyo buscado por las participantes y los ejecutores del proyecto, pues si llegase a determinar lo contrario realizar el ajuste debido al proceso.

Los indicadores establecidos son:

- El 75% de las mujeres que han utilizado los mecanismos de ingreso para el ámbito laboral, están vinculadas en un trabajo con contrato.

- Que el 60% de las mujeres asistentes al programa estén realizando una o más capacitaciones en emprendimiento o procesos productivos.
- Incremento del 20% en las mujeres del SAIAF que asisten a las capacitaciones brindadas por el SENA.

Cabe anotar que estos indicadores no solo evalúan y hacen seguimiento al proceso de actividades, sino que va ligado a la ejecución presupuestal y financiera del proyecto, ya que cada indicador se encuentra relacionado con las actividades su respectivo presupuesto propuesto para obtener el impacto buscado por los ejecutores del proyecto.

Se debe tener en cuenta que si en algún momento los procesos de evaluación y seguimiento financiero, de actividades y de resultados se arrojan datos no esperados positivamente, se realizarán los cambios debidos en las actividades y/o entidades pertinentes, para que estos influyan positivamente en el proceso de obtención del objetivo e impacto esperados.

6. Sostenibilidad del proyecto

Es sostenible debido a que las Mujeres de la Localidad de Fontibón están interesadas en participar en los procesos de emprendimiento y capacitación, donde ellas tienen la capacidad, facilidad y disponibilidad de

seguir nutriendo y compartiendo sus conocimientos de manera autónoma y a su vez realizar un trabajo colectivo, donde capacitan a las Mujeres que ingresen al servicio, con el fin de seguir ejecutando y plasmando que por medio de esfuerzos propios consiguen sus objetivos y a su vez incrementan sus ingresos económicos, elevando la posibilidad de conseguir un trabajo formal y estable; eliminando en gran porcentaje el asistencialismo que en su momento les prestaba el servicio.

De este modo la Secretaría de Integración Social de la Localidad de Fontibón, adecuará los espacios para que dichas capacitaciones y programas sean desarrollados y a su vez sean más efectivos y llamativos para el resto de la población. Se establece un grupo focal quien será líder multiplicador de los procesos de capacitación realizados con la población generando la consolidación de una microempresa en diversas actividades y teniendo diferentes fines.

Se realiza un trabajo conjunto entre el SENA y las mujeres con el fin que ellas sean líderes y agentes multiplicadoras de la información acerca de esas actividades y tengan unas herramientas bases para concluir tanto con las capacitaciones virtuales y presenciales que les brinda esta entidad, como con la puesta en práctica a esos conocimientos adquiridos en las capacitaciones y los plasmen dentro del servicio y en el mismo sentido para su proyecto de vida. De igual manera el SENA será quien principalmente

respalde las capacitaciones y programas que ayuden al desarrollo de una educación para esta población, teniendo en cuenta que su finalidad es desarrollar el interés de superación y de emprendimiento dentro de la localidad con las mujeres que asisten al servicio, generando así la facilidad de conseguir un trabajo adecuándose a sus capacidades y competencias, de esta manera serán certificadas en cada capacitación que realicen las mujeres con el fin de soportar el trabajo realizado con el SENA.

7. Propuesta de Instrumento

Instrumento gerencial. En la actualidad se pueden encontrar un auge constante a cerca de las herramientas o instrumentos gerenciales, tanto para el mejoramiento de la calidad de los productos, del talento humano y de las relaciones inter e intralaborales, como para la obtención de premiaciones y reconocimientos en cada uno de los campos en los que se desempeña la empresa o institución.

Se debe reconocer y tener en cuenta además que muchas de estas herramientas y/o instrumentos son implementados y modificados para la necesidad del objetivo, misión o visión de la empresa o institución utilizada.

Dentro de los instrumentos más reconocidos se pueden nombrar:

1. El Coaching Gerencial, el cual busca adicionalmente de las competencias lingüísticas o cognitivas requiere adquirir destrezas en aquellos aspectos que más allá de sus competencias técnicas y gerenciales le habiliten como business coach en un contexto de liderazgo transformador de grupos humanos en donde se tiene presente la cultura, la interrelación, las emociones y las expresiones verbales y no verbales de un grupo o una persona.

Para Dezerega (2007), el Coaching “es asumido como un sistema de relación profesional que incluye conceptos, estructura, procesos y herramientas de trabajo específico, que mejora el desempeño en forma permanente, a través de la comunicación verbal y no verbal. El Coaching como herramienta gerencial, involucra dos figuras fundamentales: el Coach y el Coachee”; el Coaching como herramienta administrativa tiene gran influencia en el desempeño de la empresa y por su gran influencia, análisis y actuar sobre las persona tiene gran trascendencia en el mundo empresarial. Thompson, J. M. Herramientas administrativas o gerenciales Administracion en Teoria. Recuperado el 01 de noviembre de 2.012, en <http://administracionenteoria.blogspot.com/2011/03/herramientas-administrativas-o.html>

2. Benchmarking, este es un proceso sistemático y continuo para evaluar los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones que son reconocidas como representantes de las mejores prácticas, con el propósito de realizar mejoras organizacionales. Se plantea una comparación, no solo entre la competencia sino cualquier otra empresa que le pueda proporcionar información para llevar a cabo las mejoras, ya sea de su misma actividad económica o no.

Según Robert Camp el Benchmarking es la justificación más creíble para todas las operaciones. Es poca la discusión que pueda existir sobre la posición de un gerente si ha buscado lo mejor de la industria y lo ha incorporado a sus planes y procesos

El Benchmarking contribuye al logro de los objetivos del negocio de la organización facilitando la detección de las mejores prácticas que conducen en forma rápida, ordenada y eficiente a la generación de ventajas competitivas y a nuevas oportunidades de negocio a fin de motivar la mejora en el desempeño organizacional.

El Benchmarking contribuye al logro de los objetivos del negocio de la organización facilitando la detección de las mejores prácticas que conducen en forma rápida, ordenada y eficiente a la generación de ventajas competitivas y a nuevas oportunidades de

negocio a fin de motivar la mejora en el desempeño organizacional. Thompson, J. M. Herramientas administrativas o gerenciales Administracion en Teoria. Recuperado el 01 de noviembre de 2.012, en <http://administracionenteoria.blogspot.com/2011/03/herramientas-administrativas-o.html>

3. Mentoring, Odiseo encomendó al sabio Mentor que durante su ausencia, cuidara de su hijo Telémaco y se ocupara de su educación. De ahí que el término Mentor comenzara entonces a aplicarse a todas aquellas personas instruidas, maestros responsables y consejeros, de alguien con mucha experiencia.

El mentoring en el sentido empresarial u organizacional será una relación de asesoría entre un mentor y su pupilo. El mentor ofrecerá sus conocimientos y experiencias como guía frente a las dificultades que atraviese el pupilo aspectos centrales que constituyen una relación de mentoring. Consejería empresarial. (s.f.). Herramientas Gerenciales Modernas. Recuperado el 01 de noviembre de 2.012, en <http://www.consejeriaempresarial.com/publicaciones/HERRAMIENTAS%20GERENCIALES%20MODERNAS2.pdf>

4. Espíritu Emprendedor, es organizar los recursos necesarios y el asumir los riesgos y recompensas asociados. Su ámbito de acción puede ser externo cuando se trata de iniciar una nueva empresa o una organización nueva para una empresa ya existente.

El espíritu emprendedor se hace presente en una persona cuando esta busca la excelencia de su desempeño, trata de innovar y establecer metas a largo plazo. Se puede decir que es una actitud que se traduce en creatividad y una disposición para asumir riesgos para iniciar o administrar un nuevo emprendimiento o negocio. El ámbito de acción del emprendedor es amplio y no necesariamente se limita a crear un nuevo negocio (empresario) sino que además puede utilizar sus talentos y habilidades para desarrollar nuevas formas de hacer en una empresa ya establecida. Consejería empresarial. (s.f.). Herramientas Gerenciales Modernas. (Recuperado el 01 de noviembre de 2.012, en <http://www.consejeriaempresarial.com/publicaciones/HERRAMIENTAS%20GERENCIALES%20MODERNAS2.pdf>)

Para el proyecto de Productividad y emprendimiento empresarial con 40 mujeres del Servicio de Atención Integral en Ámbito Familiar (SAIAF) en la localidad de Fontibón, se realizó una integración de varios de los anteriores Instrumentos ya establecidos, debido a que cada uno tiene características que generan el mejoramiento del proyecto y la calidad del mismo, frente a los

participantes, las entidades e instituciones donantes, y las gestoras del proyecto. Quedando este instrumento así:

Instrumento gerencial integrado.

Este instrumento integra las ventajas de los instrumentos Coaching, Benchmarking y Mentoring, enmarcados en el instrumento de Espíritu Emprendedor (pues es considerado por las autoras como la base de cada uno de los instrumentos gerenciales).

**INSTRUMENTO DE SEGUIMIENTO.
INSTRUMENTO GERENCIAL INTEGRADO.**

PROYECTO:

NOMBRE: _____ EDAD: _____

1. Que significa para usted:
 - a. Emprendimiento:

 - b. Empleabilidad:

 - c. Productividad:

 - d. Calidad de vida:

2. Cuanto cree usted que es:
 - Un salario (o ingreso económico) bajo:

 - Un salario (o ingreso económico) alto:

3. Usted cree que:
 - a. ¿al aportar económicamente a su hogar afecta la relación de pareja (si la tiene), con sus hijos o demás familiares? explique

 - b. ¿Existen oportunidades laborales?, en ese caso ¿las aprovecha? Comente su caso.

4. Indique dos o tres consecuencias de mejorar laboralmente

Ventajas de este instrumento.

- ✓ Mejora el desempeño y la productividad.

- ✓ Mejora el comportamiento y la actitud en todas las áreas.
- ✓ Incrementa la capacidad de aprendizaje, vale decir, aprende a aprender más rápido.
- ✓ Produce más ideas creativas.
- ✓ Se aprenderá de otros cuyos procesos son mejores.
- ✓ Se adaptará lo aprendido para mejorar.
- ✓ Se llegará a un mejoramiento organizacional mediante un proceso continuo y sistemático de evaluación de productos, servicios y procesos de trabajo de organizaciones reconocidas como representantes de las mejores prácticas.
- ✓ Se desarrollarán planes a corto y largo plazo
- ✓ Es un proceso en el que el mentor, apoya la carrera y el desarrollo de otro.
- ✓ Es una relación en la que pueden tener lugar el aprendizaje de nuevos aspectos y su puesta en marcha.

- ✓ Se busca la necesaria adecuación de la pertinencia con la realidad de la administración empresarial.

Al integrar estas ventajas la generación y puesta en marcha del proyecto genera que la finalidad no solo tenga un impacto sobre los participantes, sino que a partir de estos se generen nuevas ideas para ampliar el impacto a la familia, el entorno y sus procesos emprendedores futuros.

Adicionalmente la implementación de este instrumento gerencial integral, generaría en la institución o empresa en la que se utilice un aumento en la calidad en la prestación de los servicios.

Inicialmente este instrumento será utilizado por cada participante al iniciar el proceso, y periódicamente (bimensual o trimensualmente), aplicarlo nuevamente para verificar si han retrocedido, avanzado o se mantienen sus expectativas y conocimientos frente al objeto del proyecto y su posible impacto – en el caso del proyecto actual conocer e identificar los valores que reconocen, como lo reconocen y como es planteado e implementado en su vida personal, laboral y familiar. – e inclusive si no hay un proyecto en ejecución se continúe determinado y monitoreando el proceso del componente de productividad.

Indicadores:

- Determinar el número de participantes que reconocen los procesos de productividad y emprendimiento, sus bases y significados respectivos.

- Identificar el porcentaje de mujeres que establecen el ámbito laboral como uno de las bases personales principales frente a su vida personal y familiar.

- Establecer el número de participantes que por cada capacitación ejercer un cambio mental en su cultura personal de empleabilidad y productividad.

8. Anexos

1. **Marco teórico.** El surgimiento y desarrollo de mujeres emprendedoras es algo que está ocurriendo y se trata de una tendencia que va en aumento. Existen investigaciones y recomendaciones de organismos internacionales; por ejemplo la (OIT), ha elaborado un documento bajo el título "Competencias y emprendimiento". "Reducir la

brecha tecnológica y las desigualdades de género”. (Naciones Unidas, 2000)

La perspectiva de género, en este caso relacionada con los emprendimientos, se utiliza para referirse a las características o los modos particulares de encarar proyectos o emprendimientos de las mujeres y de los hombres. Y en este punto podríamos preguntarnos, tal cosa ocurre o no respecto a los emprendimientos o empresas y también porque esta diferenciación adquiere significado en nuestros días.

Por qué muchas mujeres eligen iniciar emprendimientos? Podría decirse que deciden iniciar un negocio o emprendimiento, básicamente por los nuevos y viejos roles que juegan en la sociedad:

- Para tener mayor libertad o disponer de horarios flexibles para estar con los hijos.
- Para afrontar el mantenimiento del hogar, por tratarse de jefas de familia o como efectos de separaciones o divorcios.
- Para trabajar en actividades que conocen o les resulta más atractivas.
- Para soñar con mejores perspectivas de progreso personal y económico y validarse como mujeres (validarse significa sentirse

capaces de crear valor, más allá de las restricciones que pueden ofrecer las empresas del mundo asimétrico, desigual en términos sociales.

Una combinación de factores económicos, culturales, sociales y personales, inciden en forma efectiva para que las mujeres decidan ser creadoras de sus propios negocios o proyectos emprendedores. Y por supuesto, el proceso no es sencillo de recorrer, porque conlleva mucho trabajo personal, la necesidad de hacer experiencia, y poner energías, se trata entonces de un aprendizaje que incluye la búsqueda de ideas o proyectos a desarrollar y que las enfrenta con la mejor elección posible, dentro de un abanico de opciones en el complejo mundo de los negocios. Y es en este mundo donde se ven con las mayores desventajas reales o imaginarias sobre los recursos disponibles, en ellas mismas y en el contexto en el que se encuentran.

La familia es el primer ámbito irrenunciable donde la persona desarrolla todas sus potencialidades y ejerce una dimensión propia: darse a sí mismo. No obstante, por lo general se considera que esta cuestión atañe solo a las mujeres, porque se le asocia exclusivamente con la maternidad. Pero no es así, también el hombre ha de dedicar tiempo y entregar sus

mejores energías dentro del lugar, porque no puede renunciar a una de las principales facetas de su personalidad: ser esposo, padre, hijo o abuelo.

Equilibrar el trabajo y la familia, el ámbito laboral y el ámbito doméstico, es la lucha diaria de toda persona que debe satisfacer las demandas, a menudo contrapuestas, o de ambas esferas de su vida.

Por su parte, el trabajo es otro ámbito de perfeccionamiento personal en el cual el individuo despliega otras capacidades y las pone al servicio de los demás, el trabajo tiene que llevar a un verdadero desarrollo personal. En este sentido Melendo (1994) afirma que un trabajo no puede ser personalmente enriquecedor cuando se realiza de manera tal que impide al ser humano –por cantidad o calidad- ejercer las funciones más nobles de su personalidad en el desempeño de su labor o fuera de ella.

Familia y trabajo no son ámbitos que compiten entre sí, sino más bien se complementan y a la vez se contraponen porque en ellos se centra el desarrollo personal. (Apgar, 2000). En efecto, desde lo más íntimo de su ser, cada persona es llamada a alcanzar plena satisfacción tanto en el mundo laboral como el familiar. Ambas realidades están íntimamente relacionadas. De hecho, el trabajo adquiere significado en la medida en que es el medio para el sustento de las personas que uno quiere y, por lo tanto, se trabaja para la propia familia, con el objeto de fortalecer y desarrollarla.

Como su nombre lo indica, el proyecto identifica productividad y emprendimiento generando oportunidades, es decir parte de la capacidad y la potencialidad de los ciudadanos y de las ciudadanas en situación de vulnerabilidad se ocupa de facilitar su despliegue a través de la generación de oportunidades en la perspectiva de derechos y corresponsabilidad entre el Estado y la Sociedad. Este proyecto reconoce como talento, la capacidad de todo ciudadano o ciudadana de hacerse cargo de sí mismo “más aún si está en situación de vulnerabilidad, de conservar unos referentes mínimos de identidad, pertenencia y luchar en la vida cotidiana y conjunta con otros por el sueño de un proyecto de vida, a partir de su ser y saber”. (Monroy, 2003; pág 25) El talento no procede necesariamente de la instrucción acumulada y no es sinónimo de acreditación en un conocimiento, oficio o habilidad. Es un conjunto de características que se van estructurando con la persona y la personalidad misma en la escuela de la vida, en las exigencias de supervivencia y en el deseo de vivir mejor. Al contrario de la idea mítica acerca de su excepcionalidad, éste es común a la gente. Por supuesto, las características del talento se incrementan y perfeccionan con el entrenamiento, la educación, la exigencia que conlleva para cada persona el desempeño de los roles como ciudadana, miembro de familia o trabajadora en diferentes oficios o artes. Pero, en lo esencial, es la sabiduría nacida del empeño por vivir dignamente, comprometiéndose con opciones que involucran el ser, el tener, el producir y el decidir con otras y con otros para el

propio bienestar y el del colectivo. Es una forma de relación entre las condiciones subjetivas y el entorno.

La sabiduría a la que nos referimos se expresa en comportamientos y actitudes que, aunque sencillas o “normales”, evidencian el amor propio, los lazos con otros, un sentido de vida. Ejemplos de ello son el compromiso con la preservación y cuidado de la vida y la salud propias y de otros, el deseo de aprender y de que otros aprendan, el interés y la búsqueda de la información, la apropiación de criterios y prácticas de una ética para la vida la intencionalidad y la práctica de pactar y asumir unas reglas de juego que marcan el respeto en la relación con los otros, así como las actuaciones orientadas por ciertos referentes de identidad y pertenencia mínimos

En consecuencia, el proyecto valida los saberes, las experiencias, la historia de cada participante y desbloquea caminos, para que ellas se reviertan fortalecidas a la sociedad en general. No desconoce la situación de vulnerabilidad de la población que atiende, pero toma como base para su intervención el reconocimiento de las potencialidades y hacia allá dirige sus esfuerzos, en busca del fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva para enfrentar la precariedad, a través del aprovechamiento de las oportunidades.

La oportunidad es entonces, una oferta integral; con ella se propone, además del acceso a ingresos y al fortalecimiento en el ejercicio de la ciudadanía, suscitar intencionalmente en cada una de las mujeres que se vinculan al servicio su apropiación consciente del valor de la formación y capacitación

Sin embargo, la identificación de las personas y de sus aportes a la riqueza material y espiritual de la sociedad no es suficiente cuando a ellas no se les retribuye. Por lo tanto, el proyecto también desarrollara un proceso de gestión, para generar las condiciones políticas, económicas y culturales que permitan a la ciudadanía poner al servicio del buen vivir de la comunidad y de los individuos su acervo humano, ciudadano y productivo.

Se puede pensar que una persona vulnerable no cuenta con talentos o que la pobreza es un mal menor, si al parecer no impide grandes logros. Pero es necesario aclarar algunos conceptos que suelen confundirse, para deshacer una aparente paradoja y para darle a la pobreza un sentido más preciso. La importancia de hacer esta precisión conceptual no parte principalmente del interés académico, sino, ante todo de la necesidad de visibilizar la incidencia de un enfoque equivocado al trazar una política.

Si aceptamos que la pobreza es un factor muy importante de vulnerabilidad, aparentemente tendríamos que reconocer que los rasgos

constitutivos del talento no se pueden desarrollar. En cambio si los diferenciamos de la persona que la padece, encontramos que son conceptos y realidades distintas.

La pobreza es circunstancial y no una condición inherente a cierto tipo de personas; es el resultado de un desequilibrio entre el peso de la distribución inequitativa de las oportunidades y los requerimientos para el pleno desarrollo de las personas. La pobreza puede catalogarse como una “contingencia” y no como una esencia, por lo tanto, se expresa históricamente de múltiples formas: individuales y colectivas, materiales y espirituales, e implica diferentes aspectos que pueden darse aisladamente o en conjunto, como los derechos, la libertad, el afecto y el reconocimiento o la satisfacción de necesidades básicas para el buen vivir, al que tienen derecho los miembros de una comunidad política.

En la mayoría de los casos, a los “pobres” se les cataloga como tales por padecer algún tipo de o grado de carencia, alguna o algunas de las pobreza. Al asociar cuanto les falta o le es insuficiente, con ellos mismos, se les están negando todas o las demás características que constituyen a estas personas. No sostenidas en cuenta, por ejemplo, sus conocimientos y destrezas en la producción de riqueza, sus valores, costumbres, estrategias de vida y convivencia; tampoco su opción de construir pacíficamente un país.

Por supuesto que las “pobrezas” tienen mucho que ver con la vulnerabilidad, VULNERABLE es el individuo o la colectividad que ha sufrido daño en algún grado o está en riesgo de sufrirlo; se manifiesta en la insuficiencia de recursos económicos, la debilidad de redes sociales de apoyo, la de privación afectiva, la pérdida de derechos o libertades y todo lo que atenta contra el buen vivir y el ejercicio democrático de la ciudadanía.

Los grados de vulnerabilidad varían, así como su duración y características, es decir, los daños sufridos son más o menos recuperables dependiendo de que tanto hayan afectado a las mujeres o al grupo. Es posible que alguien lesionado profundamente pierda motivación por la vida o se desvincule de los otros, se derrumbe, eche por la borda toda confianza en sí mismo o abandone todas sus responsabilidades, esto puede empobrecerse en sí mismo; pero en generales esto lo que ocurre, por el contrario, la carencia convive en lucha con la potencia.

Las mujeres vinculadas al proyecto están afectadas por las pobrezas, pero no se han perdido a sí mismas; en su lucha han desarrollado cualidades humanas, ciudadanas y productivas que ameritan el reconocimiento de sus talentos y el acceso a oportunidades. La práctica ha demostrado que entre vulnerabilidad y talento no existe una ley determinista de incompatibilidad.

Las políticas sociales deben afectar las causas de unas y otras pobrezas en favor de la inclusión, para que estas, como factor de vulnerabilidad, no anulen las potencialidades y talentos y conviertan, de esta manera, a quien las padece, en una persona pobre. Pobre es quien renuncia a sí mismo, a su propia capacidad y posibilidad de realizar un proyecto de vida.

La oportunidad es una oferta integral y con ella se propone además del acceso a ingresos y del fortalecimiento en el ejercicio de la ciudadanía, suscitar intencionalmente en cada una de las personas que accede a ella la apropiación consiente de su propio valor; recuperar la dignidad de crear y producir a través del trabajo y el aprendizaje de un oficio; facilitar la constitución de colectivos en torno al trabajo, estableciendo lazos de identidad y pertenencia; promover el ejercicio de valores humanos y ciudadanos como el respeto, la convivencia pacífica y la democracia en la toma de decisiones, recuperar la alegría, la solidaridad y la capacidad de crítica.

Como lo plantea Nancy Fraser, es necesario que la población vulnerable acceda a la distribución de la riqueza, recuperando la dignidad y satisfacción de ser productivo, al desempeñarse en un oficio que le permita la solución de necesidades, la realización de sus capacidades y el logro de

sus intereses. El trabajo, así vivido, es parte fundamental en la construcción de sentido para la vida.

Con este enfoque y convicción política, el proyecto de Emprendimiento y productividad se ocupara en concreto de generar los siguientes tipos de oportunidades: la formación en competencias básicas, la cualificación en oficios, la formación en perfiles ocupacionales para oficios socialmente útiles “Son aquellas ocupaciones que de manera tradicional no se han reconocido como tales, o que han sido poco productivos. Además se caracterizan por que no existe capacitación, pues se han aprendido, ante todo empíricamente. Estos oficios siempre han existido y han sido vitales, pero no han sido valorados y no se han realizado de forma técnica, la formación en procesos asociativo- empresariales y la intermediación de empleo”.(Monroy, 2003;pág 28)

Transformar significativamente la situación de exclusión requiere políticas de largo alcance, enfoques acertados, flexibilidad en las metodologías de implementación y compromiso social. Así lo avizoramos desde este proyecto pequeño para las participantes del SAIAF de la localidad de Fontibón, pero igualmente pertinente, pues la realidad social que afronta hace parte del contexto de ciudad, país y región.

La corresponsabilidad social entre el Estado y los distintos sectores económicos y sociales es una necesidad creciente en sociedades, que como la nuestra, se enfrentan a dinámicas aceleradas de empobrecimiento de la mayor parte de la población. Todos los actores sociales, tienen un deber moral y político, para con la inclusión y la solución del problema del desarrollo, la pobreza y la productividad con sus ciudadanos.

2. **Análisis de actores de involucrados.** Se hace relación de los participantes dentro del proyecto identificando las alianzas y los conflictos potenciales que se encuentren dentro del proyecto.(Ver Anexo1).
3. **Análisis de problemas y objetivos.** Se realiza una identificación del problema a trabajar teniendo en cuenta las causas y consecuencias como forma de expresar una realidad local, logrando de una manera positiva visibilizar sus posibles soluciones y respuesta para el logro de una transformación. (Ver Anexo 2)
4. **Matriz de planificación.** Nos permite la ampliación y claridad del proyecto, evidenciando las actividades y resultados que conlleva a cumplir con el objetivo general. (Ver Anexo 3)

5. Plan operativo anual. Allí determinamos cada uno de los costos proyectados: recursos físicos, técnicos y materiales destinados para la ejecución del proyecto (Ver anexo 4)

6. Presupuesto. Se identifica las actividades y los resultados para dar cumplimiento a los objetivos específicos; de manera detallada se especifica el pago de los profesionales contratados para la ejecución. (Ver Anexo 5)

7. Matriz PSES. En ella se determina el diseño y sistema que permite establecer el cumplimiento de los objetivos, al mismo tiempo que define la calidad y eficiencia de los distintos procesos que se ejecutan para su logro. Es posible evaluar la coherencia de la práctica con la teoría del proyecto, la eficiencia de la inversión de los recursos y la pertinencia de las actuaciones realizadas para cumplir las metas trazadas para el proyecto, permitiendo evaluar el impacto de las acciones pedagógicas en el crecimiento personal y en el fortalecimiento del ejercicio ciudadano y apreciar la calidad de la formación. (Ver Anexo 6)

8. Línea de Base. Identifica la caracterización y participación de las mujeres del SIAF de la localidad de Fontibón evidenciando los intereses de la población dando pie a garantizar la autonomía en los

procesos de formación y capacitación de los programas ofrecidos por el servicio. (Ver Anexo 7)

9. **Análisis de acción sin daño.** Con este proyecto pretendemos generar una participación y conocimiento a las mujeres sobre las ventajas que hay al momento de vincularse a un programa de capacitación en emprendimiento y productividad, teniendo en cuenta que los espacios brindados para desarrollar las diferentes actividades están ya estructurados y adaptados para que se pueda ejecutar las capacitaciones, sin afectar el medio ambiente y/o desplazamiento de algún tipo de población. Por otra parte se espera que las mujeres identifiquen sus necesidades y comiencen a suplirlas dependiendo del proceso que cada una de ellas desee llevar de acuerdo a las opciones de aprendizaje que brinda el SENA, guiando a las mujeres a mejorar su condición de vida en cuanto lo económico, social, educativo, laboral, relaciones personales, ambiental, etc.

Cabe anotar que uno de los principales divisores que pueden llegar a presentarse durante la ejecución del proyecto, es la presencia de participantes del SAIAF, que no estén interesadas o no encuentren cursos o capacitaciones en las cuales utilizar sus capacidades adicionalmente puede presentarse la deserción tanto del programa SAIAF como del proyecto, generando así disminución en la población a intervenir, provocando que el

nuevo participante tenga que realizar un ingreso "afanado" al proyecto y a lograr el cumplimiento de los objetivos.

Para contrarrestar lo anterior, se tiene previsto (o como conectores entre los participantes, gestores de proyectos y demás involucrados), el beneficio de tener una de las mejores entidades reconocidas no solo a nivel nacional sino internacional como lo es el SENA, pues esta no solo brinda los conocimientos, sino que además entrega certificación válida ante cualquier empresa, la cual contrate o apoye a las participantes. Adicionalmente el proceso que se realiza con las usuarias no es solo de capacitar a nivel de productividad y emprendimiento, sino que se encadena a un proceso de cambio de mentalidad cultural para mejorar su autoestima y su conocimiento de sí misma, en donde las participantes generan un cambio culturo-mental interno, y externo, generando así un proceso formativo integral

10. Bibliografía

1. 2003 Mónica A. Enríquez Monzón, Edith Michel, Esperanza Tuñón Pablos
PROYECTOS PRODUCTIVOS PARA MUJERES: DISCURSOS
Y EXPERIENCIAS
Convergencia, mayo-agosto 2003, número32
Universidad Autónoma del Estado de México

Toluca, México

2. Gustavo A. Figueroa M. La Metodología de Elaboración de Proyectos como una herramienta para el desarrollo cultural Gobierno de Chile. FODART. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
3. Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Las políticas públicas en Bogotá: Derechos, Ciudadanía y construcción de lo público. Noviembre de 2011
4. Naciones Unidas 2000. La familia y el mundo del trabajo: cuatro estudios nacionales seleccionados e políticas que tienen en cuenta a la familia. Naciones Unidas. Nueva York.
5. Portafolio de Servicios de la Secretaria Distrital de Integración Social (SDIS)
6. La Política Nacional de Emprendimiento en Colombia. Por el cual se reglamenta la ley 1014 de 2006

7. Documento CONPES 3434 DE 2006: Institucionalidad y principios rectores de política para promover el acceso al crédito y a los demás servicios financieros buscando equidad social.
8. Ministerio de la Protección Social. República de Colombia. Reforma Laboral: Orígenes, estructura y resultados. Diego Palacios Betancourt. Ministro de la Protección Social, Medellín, 01 de Abril de 2005
9. Monroy Idali, 2003 Experiencias innovadoras DABS: pagina 25
10. Fraser, Nancy 2003 "Redistribución, reconocimiento y exclusión social". En memorias del seminario Internacional Inclusión Social y nuevas ciudadanías. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá

CONCLUSIONES

La importancia de trabajar con las mujeres sobre la CORRESPONSABILIDAD, permite tener una mirada del servicio mucho más objetiva y no con el asistencialismo que hasta el momento es presentado por parte de las Líderes del Servicio.

Incidir sobre las Políticas Públicas actuales como es la de Productividad y Emprendimiento son base para el fortalecimiento de trabajo con las mujeres participantes del Servicio de Atención Integral en Ámbito Familiar.

Valores como la Autoestima y el reconocimiento permite en las mujeres despertar en ellas su motivación frente a proyectos de vida con una visión más emprendedoras y productivas.

La participación en los procesos de fortalecimiento y capacitación con las mujeres en actividades productivas, permite mejorar su calidad de vida como en el mejoramiento de ingresos, realizar actividades en las que ellas tienen las capacidades y habilidades para realizar actividades productivas.