



***FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS QUE PERMITAN ELEVAR EL NIVEL
DE EMPLEABILIDAD EN LAS MUJERES AFRO COLOMBIANAS EN LA
CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA – CORAFRO***

**VIVIANA ANDREA ALARCÓN HERNÁNDEZ
DAYANA ANDREA CALAMBAS RODRÍGUEZ
ANGÉLICA CASTAÑEDA CASTELLANOS
MARÍA CAMILA DÍAZ PÓRTELA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
BOGOTÁ D.C**

2015

***FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS QUE PERMITAN ELEVAR EL NIVEL
DE EMPLEABILIDAD EN LAS MUJERES AFRO COLOMBIANAS EN LA
CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA – CORAFRO***

**VIVIANA ANDREA ALARCÓN HERNÁNDEZ
DAYANA ANDREA CALAMBAS RODRÍGUEZ
ANGÉLICA CASTAÑEDA CASTELLANOS
MARÍA CAMILA DÍAZ PÓRTELA**

CICLO DE INSTRUMENTO

ASESORA:

MICHELLE OLARTE

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA SOCIAL

BOGOTÁ

2015

Contenido

PREGUNTA PROBLEMA	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
INTRODUCCIÓN.....	6
JUSTIFICACION.....	8
METODOLOGIA.....	14
PRAXEOLOGIA	19
MARCO TEÓRICO.....	21
ACERCA DE LA CATEGORÍA DE ANÁLISIS Y EL CONTEXTO	21
Exclusión	22
Discriminación	22
Género.....	23
Inclusión.....	24
Desempleo.....	24
Afro Descendiente	25
Empleo	25
Trabajo	25
Derechos De La Mujer.....	26
MARCO LEGISLATIVO	26
MARCO CONTEXTUAL.....	29
CONTEXTO HISTÓRICO	29
CONTEXTO ORGANIZACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	31

Misión.....	34
Visión.....	34
INSTRUMENTO.....	34
MERCADEO SOCIAL.....	34
PROPUESTA.....	35
INSTRUMENTO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	36
CARTILLA.....	39
MODULO 1 PROYECTO DE VIDA.....	42
OBJETIVO DEL MODULO.....	42
PROYECTO DE VIDA.....	42
MODULO 2 EMPRENDIMIENTO.....	43
OBJETIVO DEL MODULO.....	43
EMPRENDIMIENTO.....	44
MODULO 3 COMPETENCIAS LABORALES.....	44
OBJETIVO DEL MODULO.....	44
MODULO 4 TIPOS Y CLASES DE CONTRATOS.....	45
OBJETIVO DEL MODULO.....	45
CONTRATO.....	46
PROPUESTA.....	46
INSTUMENTO- REDES Y ALIANZAS.....	46
PRESUPUESTOS.....	60
CONCLUSIONES.....	62
ANEXOS.....	63
Fotos Encuentros.....	63
REFERENCIAS.....	67

PREGUNTA PROBLEMA

¿Qué factores influyen o limitan las oportunidades y el acceso al campo laboral de Mujeres Afrocolombianas?

OBJETIVO GENERAL

Promover un mejoramiento de la calidad de vida y el empoderamiento de las mujeres Afrocolombianas en el ámbito laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.** Identificar los factores que limitan la construcción de políticas laborales encaminadas a la inclusión de la población femenina Afrocolombiana
- 2.** Desarrollar estrategias que permitan elevar el nivel de empoderamiento de la organización a través del fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas
- 3.** Fortalecer las actividades económicas propias de la organización tales como la gastronomía y Artesanía de las mujeres afro.

INTRODUCCIÓN

El siguiente proyecto tiene como finalidad realizar un estudio en referencia a la inclusión laboral actual de la población femenina Afrocolombiana, identificando los factores históricos, sociales, políticos, culturales, y de tradiciones que influyen en que las empresas e instituciones discriminen y excluyan a las mujeres Afrocolombianas, impidiendo que sus habilidades y potencialidades sean desarrolladas en un campo laboral. Además de la posibilidad de ser sujetos políticos y actores activos de participación ciudadana, y la construcción de políticas estatales que generen un enfoque de género y de derechos frente a sus propios intereses.

A demás de lo anterior, se pretende lograr identificar cual es el principal aspecto y estereotipo, que se ha construido o representado culturalmente en la sociedad actual y lograr conocer, si ha persistido a raíz de los diferentes acontecimientos históricos y que a lo largo de estos hechos se han generado prácticas de exclusión, que han contribuido a la construcción de una sociedad dividida, polarizada, discriminada y desigual; por tal razón este tipo de representaciones pueden contribuir a que la mujer se vean reflejadas en actividades relacionadas con la labor doméstica, esclavitud y la crianza de los hijos, lo cual ha impedido en alguna medida el desarrollo de condiciones la mujer Afrocolombiana. A partir de cada uno de estos aspectos, se hace necesario hacer una revisión documental con el fin de identificar como se ha concebido y construido el concepto de mujer dentro de un contexto en condición de Afro descendientes, en la sociedad actual.

Cabe resaltar que durante el desarrollo del proceso se presentaron diversos inconvenientes que impidieron en gran medida el cumplimiento de las actividades planteadas en el momento de la construcción de los objetivos. Dentro del proceso de comunicación con la organización se consideró relevante el hecho de realizar encuentros permanentes que permitieran el

conocimiento e identificación de las características de la población con el fin de crear y trabajar de manera conjunta con las mujeres inmersas en estas estrategias para acercarnos al cumplimiento del objetivo. La intención principal del desarrollo del proyecto se enmarcaba en la participación, la construcción colectiva y el intercambio de saberes entre la comunidad y los profesionales, contemplando esto como una oportunidad para construir en base a las necesidades específicas de la comunidad. Sin embargo, diversos factores impidieron que ello se cumpliera a cabalidad.

La asistencia de las mujeres a los grupos de interés disminuyó en gran medida cuando por diversas razones el apoyo del Banco de alimentos no siguió realizando la entrega oportuna de los alimentos a la organización, generando la detención de algunos procesos, y afectando el desarrollo de algunas actividades que permitían beneficiar a este grupo de mujeres y sus familias. El hecho de no recibir los alimentos que esta entidad suministraba desmotivó en gran manera a las mujeres que asistían regularmente a las reuniones convocadas. Por ello la líder Tibe Montaña generó estrategias que permitió la renovación del convenio con el banco de alimentos brindando nuevamente sus bienes y servicios a la organización CORAFRO.

Por otro lado, aunque en principio el objetivo e interés del proyecto fue retroalimentado con la líder de la organización y así mismo con quienes pertenecen a ella dentro del desarrollo del proceso las mujeres pedían que los encuentros se centraran en actividades dinámicas direccionadas más a los niños que a ellas, aunque los niños se consideraban como actores importantes el objetivo principal era el trabajo con las mujeres dado que la problemática planteada es característica de esta población.

Al finalizar el proceso las mujeres generalmente no asistían a los encuentros, con regularidad se cancelaban las reuniones debido a la ausencia en la organización. Debido a que estas situaciones se presentaron cuando el proyecto ya tenía un gran avance se optó por

realizar la intervención con la líder de la organización debido a su constancia e interés en el proceso y teniendo en cuenta que por su influencia y el rol que desempeña en la organización puede relacionar y retroalimentar los resultados del proceso con las integrantes de la comunidad.

JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la gerencia social es crear estrategias focalizadas en la promoción del desarrollo social equitativo, se considera que la problemática de discriminación, específicamente en el escenario laboral se convierte en un reto para la gerencia social, en cuanto a la construcción de políticas, proyectos y programas para la inclusión social con un enfoque diferencial y de derechos de la población femenina Afrocolombiana-que contribuya a la equidad e igualdad de condiciones de dicha población. Por consiguiente, se tiene en cuenta que los siguientes enfoques trasversales se encuentran inmersos en el desarrollo de los objetivos de la gerencia social.

La gerencia social y las estrategias que de ella se derivan permiten la construcción de proyectos cuyo contenido logran la transformación de las diversas situaciones que vulneran los derechos de los seres humanos, de poblaciones que históricamente han presentado una desventaja por sus condiciones y características y de quienes se encuentran limitados con respecto a un bienestar y calidad de vida. El desarrollo social se alcanza siempre y cuando existan dos características en la sociedad: la equidad y la igualdad de condiciones, como elementos que permiten que los sujetos construyan y realicen acciones que los lleve a encontrar el desarrollo individual y colectivo.

Las poblaciones minoritarias se convierten en un escenario o sujetos de acción con los cuales la Gerencia Social tiene la oportunidad de crear el valor público, aquel que se enmarca en la reducción de la desigualdad y de la pobreza, el fortalecimiento de los estados

democráticos y de la ciudadanía, a través de procesos participativos de formación de políticas que provoquen transformaciones que satisfagan las necesidades de la sociedad, cambios que alcancen el desarrollo en cuanto a condiciones de vida. (BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO - INDES), 2006)

Al identificar que las mujeres afrocolombianas a lo largo de la historia han tenido una desventaja en el campo laboral, las oportunidades y condiciones que en él se encuentran se hace necesario realizar un proyecto que más que identificarlas como una población vulnerable, busque encontrar las estrategias que contribuyan a la visualización del sentido, la importancia, la capacidad y la autenticidad de estas mujeres para realizar un aporte significativo y contundente en las diferentes áreas del campo laboral, Se considera además que el sentido del proyecto se fundamenta en la participación y la construcción colectiva, la cual permita el empoderamiento de la comunidad con el fin de fortalecer el sentido de identidad y garantizar sustentabilidad y continuidad en el proceso.

Se suele pensar que existe poca población afro descendiente, pero según los datos del censo de 2005, esta población alcanza el 10,6% del total de habitantes del país, es decir, 4.546.190 (QUIÑONES, 2015) personas negras afrocolombianas que habitan en una nación, donde el 50.3% de esta son mujeres afro, las cuales cuentan con una mayor desventaja con respecto a la empleabilidad. Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, (PNUD) la tasa de desempleo de la mujer afro en Colombia es del 24,2% y el subempleo y la informalidad es del 67,7%. (Redacción de El País, 2013) identificando en las mujeres afro, una constante en la cual el trabajo está mal remunerado y su labor es altamente informal.

En este sentido, la falta de oportunidades y de inclusión laboral son factores que impiden elevar un desarrollo humano para estas mujeres afro, es por ello que el proyecto va

encaminado a la promoción de un mejoramiento de la calidad de vida y el empoderamiento de las mujeres afrocolombianas.

Por otra parte, las cifras de la agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo, Usaid y la Andi (Asociación Nacional de Empresarios en Colombia), la cual realizo un estudio en el que se tuvieron en cuenta a 98 compañías nacionales (33 de Cali) que vinculan a 17.410 trabajadores mostro que de estos el 65 % son mestizos, el 27,3 % blancos y el 4,5 % afro descendientes; de los cuales solo al 6% se desempeñan en cargos directivos y el 3% cargos administrativos.

Sin duda las estadísticas muestran la discriminación y las pocas oportunidades que tiene la población afro descendiente y en un más alto nivel las mujeres, dado que son catalogadas en labores específicas que las limitan a ejercer labores profesionales. Según un artículo publicado por el diario el País; Entre los hallazgos encontrados un 30 % de las mujeres afro en Cali, tienen trabajo, sin remuneración económica, llegando a una situación casi de esclavismo moderno. Hacen los oficios domésticos, cuidan niños o atienden un negocio y solo perciben la alimentación o vivienda como retribución (El País.com.co, 2014). Teniendo en cuenta que la cifra de personas afro descendientes es alta en distintos municipios y ciudades del país se hace necesario realizar este tipo de intervención. Según revela el documento conpes las ciudades con mayor población afro descendientes se relación de la siguiente manera: (CONPES , 2010)

CIFRAS DE CONCENTRACION DE POBLACION AFRO POR MUNICIPIOS

Municipios	Población Total	Población Afrocolombiana Total	% Afro en Total Municipios	% Afro Total País
Cali	2,075,380	542,936	26,2	12,7
Cartagena	895,4	319,373	35,7	7,5
Buenaventura	324,207	271,141	83,7	6,4
Barraquilla	1,112,889	146,538	13,2	3,4
Medellín	2,219,861	137,963	6,2	3,2
San Andrés de Tumaco	161,49	129,491	80,2	3
Quibdó	109,121	100,007	91,7	2,3
Turbo	122,78	99,274	80,9	2,3
Bogotá	6,778,691	97,885	1,4	2,3
Jamundí	93,556	55,62	59,5	0
Subtotal 10 Ciudades	13,893,375	1,900,228	13,7	44,1
Total País	41,468,384	4,311,757		10,3

La problemática se desprende desde la limitación que se presenta para acceder al modelo de desarrollo sostenible dado que el acceso al sistema educativo es mínimo especialmente a la educación superior por consiguiente los empleos a los cuales pueden llegar a ser vinculadas son de baja remuneración y pocas garantía, por lo que obliga de alguna manera a que dicha población se emplee en empresas unipersonales, generando estrategias de autoempleo y al mismo tiempo altos niveles de informalidad (CONPES, 2010) lo cual implica trabajar en condiciones sumamente precarias (Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2010).

Trabajadores Afrocolombianos en empresas Unipersonales	40,00%
Trabajadores No Afrocolombianos en empresas Unipersonales	29,90%

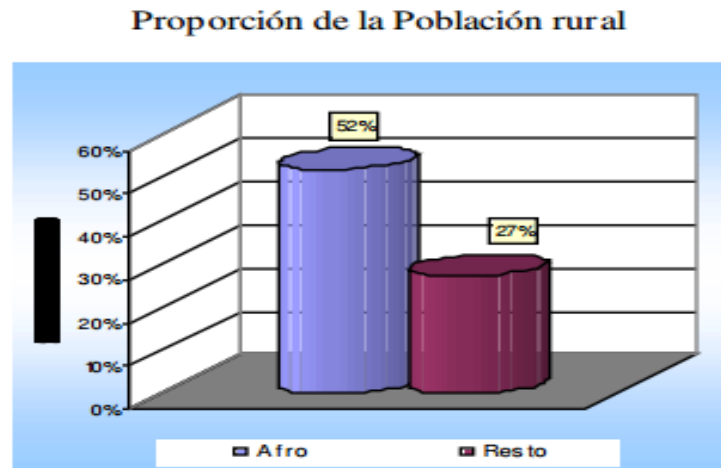
COBERTURA EN SALUD Y EDUCACION

CONCEPTO	AFRO	RESTO
POBLACIÓN 2003	3.448.389	40.269.190
% DE POBLACION EN SISBEN 1 Y 2	72%	54%
% DE POBLACION EN QUINTILES DE INGRESOS 1 Y 2	49%	40%
% DE DESOCUPACION	14%	11%
% ASISTENCIA ICBF	26%	15%
% COBERTURA EDUCATIVA PRIMARIA	86%	87%
% COBERTURA EDUCATIVA SECUNDARIA	62%	75%
% COBERTURA EDUCATIVA SUPERIOR	14%	26%
% POBLACIÓN NO ASEGURADA	51%	35%
% POBLACIÓN AFILIADA A REGIMEN SUBSIDIADO	21%	23%
% POBLACIÓN AFILIADA A REGIMEN CONTRIBUTIVO	25%	36%
% VIVIENDAS PROPIAS	62%	55%

Fuente Calidad de vida

2003

En lo que respecta a la tasa de desempleo es superior al resto de población, en cuanto a cobertura educativa secundaria y superior, población afiliada al régimen subsidiado y contributivo e ingresos, los indicadores presentan tasas inferiores al resto de la población. Por otra parte cabe que la población afrocolombiana es principalmente rural (CONPES, 2004).



La problemática de discriminación específicamente en el escenario laboral, se encuentra inmersa en los factores anteriormente mencionados que plantean la necesidad de respuestas desde la comprensión, la formación y el empoderamiento de las mujeres afro colombianas en procesos participativos que las involucren como mujeres afro permitiéndoles proyectarse, observar y analizar su realidad. A partir de iniciativas y proyectos cuyos resultados incidan el mejoramiento de la calidad de vida, la capacidad de replicabilidad e influencia en la comunidad Afrocolombianas y en los proyectos que se enmarcan en las políticas de empresas y organizaciones que se relacionan con el ámbito de inclusión laboral e incremento de empleabilidad en dicha población.

Con una constante reconstrucción y re significación desde sus derechos no solo como mujeres “desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres que habitan el territorio, que 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” sino pertenecientes a la comunidad afro descendientes.

Por estos motivos se busca como resultado del proyecto integrador investigativo y aplicativo generar y posibilitar la construcción de políticas laborales en caminadas a la

inclusión de la población femenina afro descendiente hacia un futuro venidero y finalmente desarrollar estrategias que permitan elevar el nivel de empleabilidad de las mismas; encaminados a los objetivos de la gerencia social frente a la reducción de la desigualdad, reducción de la pobreza, fortalecimiento del estado democrático y fortalecimiento de una ciudadanía plena, incluyente y responsable.

METODOLOGIA

“Dos cosas que yo no decidí, decidieron mi vida: el país donde nací y el sexo con el que vine al mundo” Gioconda Belli

Para el desarrollo del proyecto integrador - "*Fortalecimiento de estrategias que permitan elevar el nivel de empleabilidad en las mujeres de la fundación CORAFRO*" se utilizó el Enfoque de género dado que la población femenina afro descendiente se ve discriminada en el campo laboral por su condición de mujer y sus antecedentes históricos en cuanto al rol que ejerce dentro de la sociedad en donde la construcción cultural ha dado mayor valor, beneficios y oportunidades al hombre y no a la mujer en igualdad de condiciones.

Este enfoque permite identificar los diferentes roles que ejercen tanto los Hombres como las Mujeres, en este caso al hablar de género nos referimos a la desigualdad, inequidad y exclusión que en diferentes aspectos y escenarios de la vida, hace que se visibilice a la mujer como un individuo inferior lo cual impide que exista equidad entre hombre y mujer, y que se rompa el paradigma de las diferentes funciones que se otorgan en el transcurrir vital las cuales determinan el accionar de las diferentes partes.

Se considera que al elegir el enfoque transversal de género como eje articulador del proyecto integrador se visibiliza un proceso enmarcado en la importancia del reconocimiento

de la prevención, promoción y protección de la igualdad tanto en hombres y mujeres; el derecho a la igualdad promueve la existencia de condiciones en oportunidades que beneficien a ellas (os), libres de exclusión, subordinación, discriminación. Partiendo desde la normatividad internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (Humanos, 1948).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y La Constitución Política de Colombia dispone: “**ARTICULO 13.** 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 que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Colombia, 1991).” Y Política Publica de Mujer y Géneros Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004 – 2016.)

Dentro de este marco normativo se logra identificar cada uno de las condiciones específicas que prevalecen en la garantía y cumplimiento de los derechos de la mujer, desde posturas internacionales, nacionales y locales, en las cuales se articulan elementos y procesos encaminados a la protección, reivindicación, igualdad, autonomía y acceso de oportunidades entre los genero. De acuerdo a cada uno de los pactos y convenios internacionales se ha logrado estipular y profundizar en la creación de programas que prevalecen en la

construcción colectiva de una sociedad justa, participativa y democrática. Permitiendo la interacción interdisciplinar de los diferentes actores en la sociedad civil, orientada a las acciones dentro de la realidad con logros significativos y de impacto dando viabilidad a procesos de intervención e interacción con el enfoque de género.

Por tal motivo se hace necesario comprender los factores que por años han impedido que la calidad de vida de la población femenina Afrocolombiana sea un prioridad, dados los hechos históricos de discriminación y exclusión hacia la misma, esto debido a los antecedentes de racismo y esclavitud a los cuales ya nos hemos referido.

Dentro de las afectaciones resultado de la exclusión se encuentra la limitación y la falta de oportunidades para acceder a un campo laboral con condiciones y garantías que contribuyan al bienestar del grupo de interés, por lo anterior se hace necesario la construcción de estrategias a través de la acción cultural que puede considerarse como una forma de educación popular que favorezca la democratización de la cultura y la formación permanente que permitan elevar el nivel de empleabilidad en mujeres afrocolombianas, despojando del proyecto el prototipo e imaginario de trabajos domésticos y de cocina sin reconocer la riqueza de su gastronomía siendo los factores que identifican la participación y la identidad cultural de la población afrocolombiana .

Consecutivamente para llevar a cabo el proyecto integrador se toma como referente teórico a **Laura Gutiérrez Rueda** en una estrategia metodológica a través de la **animación sociocultural** donde estimular el desarrollo de los individuos y de los grupos, procurando sensibilizarles de sus necesidad y aspiraciones, permitiéndoles comunicarse entre sí para valorar sus capacidades creadoras. Para ello hay que poner las condiciones de la participación y la creatividad, y encontrar los lugares o los apoyos para la acción común (...). Se trata de hacer “subir” a los más desfavorecidos a las formas más elevadas de la cultura, ayudándoles a

acceder a ellas por su propio gusto y motivación. Así mismo hay que entender la importancia que tiene ayudar a los excluidos de la cultura a que se desarrollen poco a poco sus talentos, a que se sitúen respecto a la vida colectiva, a que participen juntos en su elaboración social y cultural, a que busquen los medios y tengan la audacia de crear, de comunicar libremente entre sí y con el conjunto de la sociedad.

El proyecto busca promover la cultura, y a su vez identificar las potencialidades, habilidades y tipo de inteligencias características de cada mujer para así poder crear perfiles necesarios en el mercado laboral, fortalecer las potencialidades únicas y distintivas de este grupo el plus y el carácter innovador del presente proyecto. Las empresas y organizaciones requieren de personal con características particulares y un valor agregado que permita la conformación de un grupo integral y competente.

Complementando a lo anterior y teniendo en cuenta que el trabajo se desarrolla con una población que presenta como todo grupo una historia, unos antecedentes y unas características culturales construidas entre individuos que al ser identificadas y analizadas permiten dentro del proyecto la comprensión de la relación que existe entre la naturaleza, la construcción historia y el conocimiento que de esta práctica se deriva y que con el tiempo se involucra y aferra en la sociedad tanto que al final se considera como normal

Retomaremos entonces los elementos planteados por el materialismo dialectico y el constructivismo como un medio para entender, estudiar, y poner en contradicción los procesos que se desarrollan en la sociedad. Estas dos concepciones tienen en común el planteamiento acerca del comportamiento de la los individuos en la sociedad se dice que el comportamiento de los individuos a nivel cultural, cognitivo y social no se da únicamente de manera natural si no que el resultado de los mismos se debe a una construcción e interacción que se da entre los mismos, es esto lo que permite el descubrimiento y la construcción de

conocimiento que con el tiempo se convierte en conocimiento científico, determinante y general.

Retomaremos entonces los elementos planteados por el materialismo histórico como un medio para entender, estudiar, interpretar y poner en contradicción los procesos que se desarrollan en la sociedad y el estudio de estos a partir de los procesos históricos como medio que fundamentan cada una de las diferentes situaciones en las que se contempla el avance y transformación a los hechos. Siendo la historia el producto o resultado del modo en que las personas apropian los aspectos y conocimiento en el desarrollo social. El comportamiento de los individuos a nivel cultural, cognitivo y social no se da únicamente de manera natural si no que el resultado de los mismos se debe a una construcción e interacción que se da entre los mismos, es esto lo que permite el descubrimiento y la construcción de habilidades que con el tiempo se convierte en conocimiento científico, determinante y general.

La población afrocolombiana es un grupo cuyas características específicas revela una identidad que marca una diferencia, pero además la problemática planteada en el proyecto que es la discriminación no se da de manera natural si no que es a través de una construcción social dada por seres humanos en un contexto y en un momento que determina y marca la historia de los afro, es por ello que en los puntos anteriores se remota la historia y los momentos claves dentro de la misma con el fin de hacer una aproximación que permita la comprensión de lo que hoy en día podemos percibir, sentir y ver en la población.

El tener como parte de la metodología esta concepción nos permite desarrollar procesos a través del acercamiento al conocimiento del mundo, la naturaleza y la construcción que de ella se deriva.

Se considera así que la propiedad de reflejar se puede ver desde la concepción que plantea el constructivismo, el cual hace referencia de la capacidad que tiene el individuo de crear,

recrear y construir a través de la interacción, la dialéctica y la socialización que se da día a día en los diversos contextos en los que se encuentra inmerso el individuo.

Durante el desarrollo del proyecto se tendrá en cuenta la naturaleza de los individuos, la identidad de su personalidad así como las habilidades y dones que se considera que se dan de manera natural pero que teniendo la interacción con los otros, se relacionan y se transforman dada la construcción colectiva e individual de que conocimientos que surge por medio de la relación social.

La necesidad de la participación activa y la importancia de desarrollar procesos que permitan poner en relación las emociones, los aprendizajes, los conocimientos y las percepciones del grupo con el cual se realiza el proyecto permitirá que los resultados sean generados desde y para misma comunidad. El presente proyecto busca crear, innovar, formular y desarrollar estrategias y propuestas con el tinte, la identidad y el conocimiento de las quienes viven la realidad propia.

PRAXEOLOGIA

La praxeología aparece como un esfuerzo de hermenéutica práctica que articula las funciones universitarias de investigación, de compromiso social crítico y de formación profesional al interior de un contexto pluridisciplinario. Por eso, ella sitúa plenamente el quehacer pedagógico en un paradigma praxeológico de investigación-acción-formación en el que la práctica, en su contexto, es el punto de partida y el de llegada, es generadora de teoría y de acción responsable. Justamente, la praxeología no es sólo un ejercicio de investigación teórico o intelectual, sino, y sobre todo, una práctica de responsabilidad y rendición de cuentas de los sujetos que la ejecutan. (VARGAS.2011.p.13)

Por lo tanto es muy importante identificar el enfoque praxeológico como un punto de referencia en el proyecto, ya que permite conocer a profundidad a partir de la base teórica, el conocimiento en el proceso investigativo realizado en el contexto con las mujeres afrocolombianas de la corporación sin límites CORAFRO, la praxeología es una herramienta que logra articular los procesos en un nivel integral y holístico, generando acciones a partir de la práctica confrontada en relación con los conocimientos teóricos apropiados durante los procesos educativos adquiridos. Permitiendo replicar el conocimiento y las buenas prácticas tanto investigativas como aplicativas.

Es evidente que la perspectiva que enmarca y fundamenta el proyecto se relaciona con el análisis de la interacción y la construcción social como respuesta a las acciones que hoy en día se visibilizan en la sociedad y en este caso concreto en la comunidad de mujeres afrocolombianas. Las acciones humanas vistas desde una perspectiva teórica y práctica permiten la comprensión de la dinámica permanente que se desarrolla en la relación de los individuos, identificar y reflexionar en los elementos dados en la misma. Permite que los procesos desarrollados durante el proyecto identifiquen la lógica única y distintiva de cada grupo esto a su vez garantizara que las estrategias sean construidas con el fin de satisfacer o mitigar una necesidad propia de cada contexto.

Encontramos en el modelo praxeológico elementos que conciben la realidad desde esta perspectiva y que involucran desde su enfoque la inclusión de la praxis como el análisis de las acciones humanas, así también como la teoría del conocimiento propio del ser humano el sentir, el hacer y la construcción que se da a partir de la interacción social.

“La disciplina práctica que examina las acciones y proyectos humanos, que no se provee de modelos preestablecidos, sino que le da sentido y moviliza recursos para la actividad,

permitiendo conocer la naturaleza lógica de las preferencias de los actores o sujetos de las acciones.” (VARGAS.2011)

Al referirnos a la naturaleza lógica, a los actores y a las preferencias en relación con los sujetos actores retomamos la importancia de analizar las relaciones sociales y el carácter distintivo que se contruye en la dinámica de las mismas teniendo en cuenta que no solo se reconoce la práctica como medio de conocimiento sino que se identifica que en la sociedad existen modelos determinados que orientan las conductas, acciones y decisiones de los sujetos.

Al identificar que la comunidad afrocolombiana es determinada por una construcción histórica y social así como también por conductas determinadas en el contexto que influyen en la actuación de los sujetos se hace necesario intervenir teniendo presente los elementos que constituyen el modelo praxeológico

MARCO TEÓRICO

ACERCA DE LA CATEGORÍA DE ANÁLISIS Y EL CONTEXTO

Para el desarrollo del proyecto - Fortalecimiento de estrategias que permitan elevar el nivel de empleabilidad en las mujeres Afro colombianas en CORAFRO; se construye a partir de una previa revisión documental, por ende se centra en la priorización de la situación socialmente problemática donde se evidencia la falta de inclusión laboral de la población femenina afrodescendiente, Por esta razón es importante definir las siguientes categorías de análisis, para la posterior comprensión del contexto en el que se sitúa la realidad de la población femenina afrodescendiente.

Exclusión

"Una situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción socio comunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social". (SUBIRATS, 2004)

“Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven; Tal proceso, opuesto al de “integración social”, da lugar a una privación múltiple, que se manifiesta en los planos económico, social y político”. (Karlos Pérez de Armiño, Marlen Eizagirre, 2005)

“El concepto de la exclusión social fue desarrollado en Europa para designar una situación en la que existe un debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad, en diferentes planos”. (Weller, 2001)

Discriminación

[Altonji-Blank ,1999]. Afirma “La discriminación en el mercado laboral es una situación en la que personas que son igualmente productivas son tratadas de manera desigual, situación que está relacionada con sus características observables como la raza, etnia o sexo”.

Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y

libertades fundamentales de todas las personas. (Comité DD.HH. De Naciones Unidas ,2006. p. 525)

La discriminación es la acción y efecto de discriminar; respecto del último término expresar que discriminar es, es una primera acepción, seleccionar excluyendo; en tanto que en un segundo significado se entiende como: dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos y políticos (RAE. 2006. p. 525).

Género

La palabra género viene del término “Gender” desarrollado en los años setenta en la academia norteamericana para estudiar las relaciones sociales existentes entre seres humanos y que definen el contenido de las acciones (social y culturalmente esperadas) en relación al sexo de cada persona. La Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), define el género como “el conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos que conforman el deber ser de cada hombre y de cada mujer, impuestos dicotómicamente a cada sexo mediante el proceso de la socialización y que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos por naturaleza {...} ser mujer u hombre es una condición social y cultural construida históricamente” (p. 5).

El término género hace referencia a las expectativas de índole cultural respecto de los roles y comportamientos de hombres y mujeres. El término distingue los aspectos atribuidos a hombres y mujeres desde un punto de vista social de los determinados biológicamente. A diferencia del sexo biológico, los roles de género y los comportamientos y relaciones entre hombres y mujeres (relaciones de género) pueden cambiar con el tiempo, incluso si ciertos aspectos de estos roles derivan de las diferencias biológicas entre los sexos (people, 2014).

Inclusión

Proceso que asegura que aquellos en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven (Inclusión Social y Desarrollo Humano, 2006).

El concepto de inclusión se relaciona directamente con el bienestar y la calidad de vida, las condiciones y oportunidades que los seres humanos y sobre todo aquellos que se encuentran en desventaja tiene la oportunidad y los recursos para alcanzar ese bienestar desde diferentes dimensiones que constituyen la vida del ser humano. Aspectos sociales económicos, culturales y ambientales entran a tener una relación directa con el desarrollo del individuo y el goce pleno de los derechos y deberes (Inclusión Social y Desarrollo Humano, 2006).

Desempleo

En el marco de la fuerza de trabajo, el desempleo se define como una situación extrema de la falta total de trabajo (Glejberman, 2012)

La definición internacional de desempleo intenta referirse exclusivamente a actividades particulares de una persona durante un período de referencia especificado. Como resultado de ello, las estadísticas de desempleo sobre la base de la definición internacional pueden diferir de las estadísticas de los registros de desempleo. (Cepal, 2012)

Afro Descendiente

Los Afro descendientes son las personas pertenecientes a pueblos de origen africano que fueron traídos como esclavos durante la colonia para sustituir la mano de obra de los pueblos indígenas exterminados en EE.UU (Humanos, 2014).

Empleo

La definición internacional de empleo, adoptada por la CIET, distingue entre empleo remunerado (incluyendo aprendices o trabajadores en formación y miembros de las fuerzas armadas) **Autoempleo** (empleadores, trabajadores por cuenta propia, incluidos los productores de bienes para uso final propio, miembros de las cooperativas producción, y los trabajadores familiares). (Cepal, 2012)

La definición de trabajo para la medición del empleo corresponde al concepto de actividad económica que se deriva de la definición de la frontera de la producción del SCN (Sistema de Cuentas Nacionales). Esto significa que la noción de "trabajo remunerado, beneficio o ganancia familiar" en la definición de empleo debe ser interpretado como una referencia a cualquier actividad que entra en el ámbito de la producción del SCN. (Cepal, 2012)

Trabajo

El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Código sustantivo del trabajo. 2011. Art. 5º)

Derechos De La Mujer

En el año 1952 las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, la cual establece que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna. La Convención aporta una importante definición de, a la cual hicimos referencia anteriormente. Esta establece derechos de las mujeres en nueve áreas o ámbitos, así como obligaciones para los Estados, a fin de lograr la igualdad entre mujeres y hombres. (CEDAW).

MARCO LEGISLATIVO

A continuación se observa el marco legislativo que protege y beneficia a la población afrocolombiana.

<p style="text-align: center;">CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1991</p>	<p>Artículo 7: El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana.</p> <p>Artículo 13: 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.</p> <p>Artículo 17: Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.</p> <p>Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado</p> <p>Artículo 43: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.</p>
---	--

	<p>Artículo 67:La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social</p>
<p>LEYES</p>	<p>Ley 70 de 1993: Ley de los derechos de la población afrocolombiana</p> <p>Ley 22 de 1981: Ley de Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.</p> <p>Ley 115 de 1994: Ley general de la educación</p> <p>Ley 725 de 2001: Día Nacional de la Afrocolombianidad.</p> <p>Ley 1482 de 2011: Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.</p>
<p>DECRETOS</p>	<p>Decreto 2249 de 1995: Conformada a Comisión Pedagógica de Comunidades Negras a nivel nacional y en los departamentos</p> <p>Decreto 1122 de 1998: Por el cual se expiden normas para el desarrollo de la Cátedra de Estudios Afrocolombianos, en todos los establecimientos de educación formal del país y se dictan otras disposiciones</p> <p>Decreto 4181 de 2007: El avance de la población afro colombiana, negra, Palenquera y raizal, para hacer recomendaciones tendientes a superar las barreras que</p>

	<p>impiden su inclusión social, económica y política.</p> <p>Decreto 1627 de Septiembre 10 de 1996: Se reglamenta el artículo 40 de la Ley 70 de 1993 y en su artículo primero crea “el Fondo Especial de Créditos Educativos</p>
<p>POLITICAS PUBLICAS QUE PROTEGEN A LA POBLACIÓN AFROCOLOMBIANA (CONPES)</p>	<p>Documento CONPES 2589 de 1992. Programa BID – Plan Pacifico, en busca de generar desarrollo sostenible en la costa pacífica colombiana</p> <p>Documento CONPES 2909 de 1997. Programa de apoyo para el desarrollo y reconocimiento de las comunidades negras</p> <p>Documento CONPES 3169 de 2002 “Política para la Población Afrocolombiana.”</p> <p>Documento CONPES 3310 de 2004. Política de acción afirmativa para la población negra o afro colombiana.</p> <p>Documento CONPES 3410 de 2006. Política de Estado para mejorar las condiciones de vida de la población de Buenaventura</p> <p>Documento CONPES 3660 de 2010. Política para promover la igualdad de oportunidades para la población Negra, Afro colombiana, Palenquera y Raizal, presenta un balance de las principales políticas, planes y programas que el gobierno ha implementado entre los años 2002 – 2010, para beneficiar a la población afro colombiana.</p>

AUTOS Y SENTENCIAS	<p>Sentencia T 25 de 2004. Desplazamiento forzado de Comunidades Negras</p> <p>Auto 005/09 de la Corte Constitucional. Protección de derechos fundamentales de la población afro descendiente.</p> <p>Auto 045/12 de la Corte Constitucional. Mediante el cual se adoptaron medidas cautelares urgentes para la protección de los derechos fundamentales de la población afro descendiente.</p>
---------------------------	--

MARCO CONTEXTUAL

CONTEXTO HISTÓRICO

Colombia es un país multi-étnico que cuenta aproximadamente con 10 millones de hombres y mujeres afro descendientes, en diferentes regiones del país; es por ello que se señala que en tiempo pasados entre 150 mil y 200 mil esclavos negros entraron por Cartagena y fueron distribuidos hacia Ecuador, Venezuela, Panamá y Perú, de estos más o menos 80 mil quedaron en Colombia; de ahí, en los primeros años de la llegada de esta población afro descendiente se identificó que de cada 100 esclavos 30 eran mujeres y los otros 70 eran hombres, puesto que los esclavistas preferían en su mayoría a los hombres ya que estos generaban mayor fuerza que la mujeres. Pero posteriormente, cambian de estrategia e ideal y empiezan a traer más mujeres para garantizar el nacimiento de más esclavos.

En efecto, el trabajo que realizaron los africanos y sus descendientes fue posible crear un desarrollo en el país y así mismos un crecimiento del capitalismo. Las ganancias de la producción generada por el trabajo de los esclavos negros permitieron llevar el proceso de industrialización de Europa, mediante el cual se avanzó hacia el modo de producción capitalista que luego se desarrolló en Colombia.

Es por ello, que los trabajos de los afrocolombiano hombres y mujeres esclavos se centraba en las minas de Zaragoza, Cartago, Santafé de Antioquia, Valle del Cauca, Cauca, Chocó y Nariño; En el servicio doméstico en Santa Marta, Santafé de Bogotá, Cali, Popayán y Santafé de Antioquia; como agricultor y ganadero en la costa Atlántica, Valle del Cauca, Huila, Tolima y los Llanos Orientales; como boga por el río Magdalena; cargueros y cargueras por trochas y caminos. En lugares varios fueron forzados a trabajar como artesanos.

En este sentido, la población afrocolombiana ha luchado por ser identificados como sujetos de derechos, pero son varios los factores que han causado que este hecho no se respete como es debido, es por ello que nos remontaremos a épocas pasadas en donde esta población afrocolombiana fue excluida dentro de un contexto; puesto que la primera llegada de esta población a Santafé de Bogotá está asociada con los viajes que realizaba Don Gonzalo Jiménez de Quezada en 1539, quien en su expedición trajo consigo a un esclavo negro como eran reconocidos en aquella época, posteriormente Hernán Pérez en 1543, trajo 20 esclavos a la ciudad, es así como esta población llegó a Colombia; tratados como esclavos y utilizados de la misma manera; pero fue tanta la utilidad que estas personas brindaban a los blancos, que en 1886 Bogotá ya contaba con 18.455 habitantes negros dentro de la capital de Colombia.

Durante la lucha constante que esta población realizaba para lograr un desarrollo humano más pertinente, varias personalidades negras se destacaron por lograr obtener un respeto y un

bienestar para su población; entre ellos fue el poeta negro llamado Candelario Obeso quien dio un importante paso en cuanto al reconocimiento de la producción intelectual de la población negra, así mismos Delia Zapata Olivella quien fue una mujer reconocida por sus investigaciones y coreografías, y como dejar de lado a uno de los que vivió y murió protegiendo los derechos de los afro descendientes como fue Nelson Mandela, quien paso de la cárcel a la presidencia por conseguir el respeto de una sociedad a su población negra africana; en efecto son varias la personas que brindaron y aportaron para lograr un reconocimiento que permitiera generar beneficios a la población negra y así mismos fuera vista desde otra perspectiva.

CONTEXTO ORGANIZACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

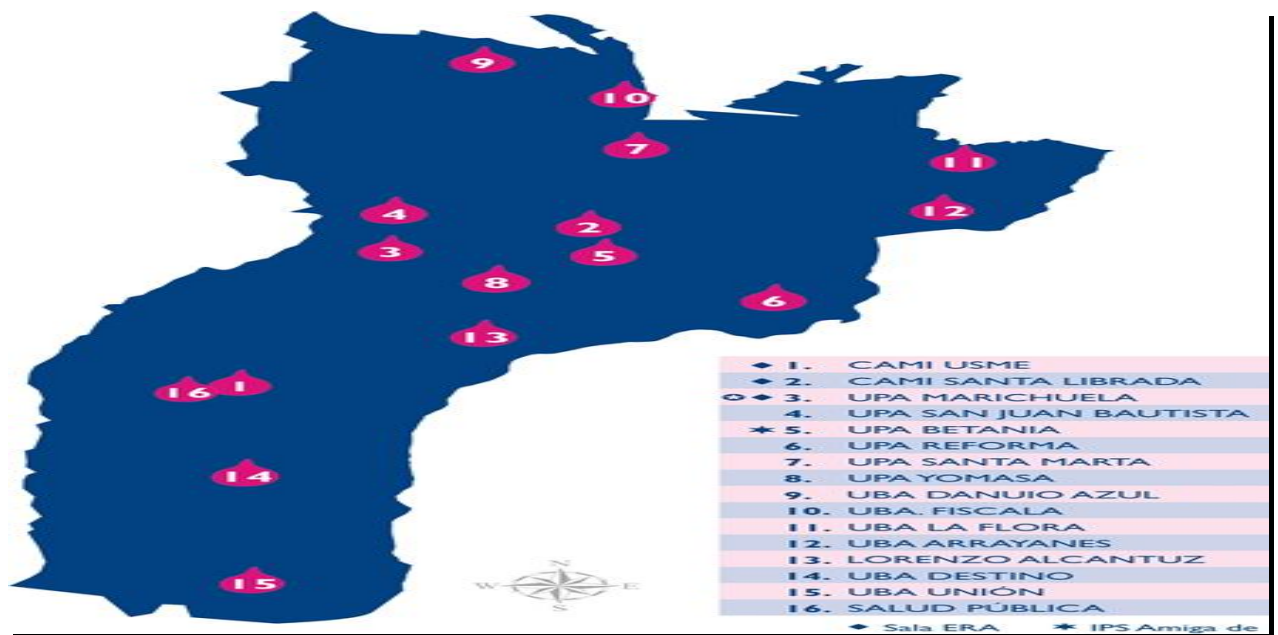
La **CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA** se encuentra ubicada en el barrio Chinuza de la localidad de Usme, es la número 5 de la capital; Limita al norte con las localidades de San Cristóbal, Rafael Uribe y Tunjuelito; al sur con la localidad de Sumapaz; y al occidente con la localidad de Ciudad Bolívar. De acuerdo con las proyecciones poblacionales del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE para el 2007, se estima que la población total de la Localidad de Usme está cercana a los 314.431 habitantes, de los cuales 163.103 son mujeres y 151.328 son hombres, representando un 51,9 % y un 48,1 % respectivamente; Es decir que en los últimos años hubo un crecimiento estimado de 19.798 habitantes.

Está dividida en 7 UPZ (Unidad de Planeación Zonal) que son implementadas para la planeación urbana y rural de la ciudad, por ello están conformadas así: UPZ 52 La Flora, UPZ 56 Danubio, UPZ 57 Gran Yomasa, UPZ 58 Comuneros, UPZ 59 Alfonso López, UPZ 61 Usme Centro-veredas, UPZ 60 Parque Entre Nubes. La localidad de USME es

primordialmente rural y cuenta con grandes fuentes de recursos naturales e hídricos lo que la hace muy atractiva para el ecoturismo. (Bogotá, Alcaldía de Usme)

La principal fuente de ingreso en los hogares de Usme son las ventas informales. También derivan el sustento de actividades económicas en las viviendas como tiendas, almacenes de ropa, expendios de comida y bodegas. Esto representa el 6,6 % del total de hogares de la Localidad. El 4,5 % de los establecimientos se dedica al comercio, el 27,6 % a servicios, el 14,9 % a la industria y el 10 % a otro tipo de actividades. En Usme las personas ocupadas son aproximadamente 117.215, con una Tasa de Ocupación (TO) de 47,41. Los desocupados son 11.670 habitantes. La tasa de desempleo es del 9,05%, inferior al año 2003. Según la caracterización del Programa Salud a su Hogar, el 51%, de la población económicamente activa está desempleada (Encuesta de Calidad de Vida del año 2007)

Usme es la cuarta localidad que alberga más población desplazada en la ciudad. Bogotá recibió 6.257 desplazados de los cuales 519 se alojan en Usme; 8.2% del total de desplazados de la localidad. (Red de Solidaridad Social ISTB Unidad Territorial de Bogotá)



Tomado de (Hospital de Usme –Secretaria de salud de Bogotá)

El proyecto se desarrollara en la entidad sin ánimo de lucro **CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA – CORAFRO** NIT¹. 900791229-7² consolidada el 14 de noviembre de 2014 en Bogotá. Con el objetivo de velar por la defensa y reivindicación de los derechos territoriales, culturales, económicos, políticos sociales, ambientales: la participación y la toma de decisiones autónomas de las comunidades negras afrocolombianas desde la perspectiva étnica, dentro del marco de la diversidad etnocultural que caracteriza al país y en general por el desarrollo de la ley 70 de 1993 y demás normas similares; así como servir de organización base, de las comunidades negras. Con la misión de ser una organización centrada en la gente por la restitución de los derechos y patrimonio inherente de la población con sentido de pertenencia hacia el desarrollo individual, familiar y social. Además con la visión de ser una de las organizaciones de mujeres cabeza de familia afrocolombianas más destacadas desde lo nacional e internacional por los procesos, trabajos e intervenciones con enfoque diferencial y con un sentido de pertenencia hacia el desarrollo cultural y de calidad de vida de la población más vulnerable desde lo biológico, psicológico, social y económico.

CORAFRO ha venido desarrollando acciones con los niños, jóvenes, madres cabezas de hogar y familias en general que presentan desventajas y vulnerabilidad por la condición de ser afrocolombianos, viéndose rechazados y discriminados en varios aspectos, la reivindicación de los derechos humanos es un objetivo primordial y al mismo tiempo velar por la integridad de cada miembro. El trabajo colectivo liderado por Tibe Montaña quien es la líder y representante legal de la **CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA**, es una mujer afrocolombiana que trata cada día de busca recursos que permitan fortalecer su organización sin embargo ella día a día brinda sus servicios para beneficio de su comunidad, con una lucha constante y ardua, difícil pero gratificante; puesto que se ven los resultados

¹ El NIT es el Número de Identificación Tributaria que asigna la DIAN por una sola vez cuando el obligado se inscribe en el RUT. La conformación del NIT es de competencia de la DIAN.

² Cámara de Comercio de Bogotá.

obtenidos durante su proceso de fortalecimiento. Por otro lado se están dando procesos de construcción de nuevas miradas y ejemplos de servicios sin recibir beneficios a cambio, es así como se ha construido y transformado el desarrollo social de CORAFRO.

La **CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA** se rige bajo su misión y visión expuesta a continuación.

Misión

Ser una organización centrada en la gente por la restitución de los derechos y patrimonio inherente de la población con sentido de pertenencia hacia el desarrollo individual, familiar y social.

Visión

Ser una de las organizaciones de mujeres cabeza de familia afrocolombianas más destacadas desde lo nacional e internacional por los procesos, trabajos e intervenciones con enfoque diferencial y con un sentido de pertenencia hacia el desarrollo cultural y de calidad de vida de la población más vulnerable desde lo biológico, psicológico, social y económico.

INSTRUMENTO

MERCADEO SOCIAL

Dentro de las herramientas utilizadas para el fortalecimiento y crecimiento del proyecto además del establecimiento de redes y alianzas entre diversos actores se utiliza la herramienta del mercadeo social dada a partir de la gerencia social como uno de los mecanismos más significativos y con capacidad para hacer evidente la importancia de un proyecto social, hacer

reconocida la idea de que la inversión social es fundamental para el desarrollo de la sociedad son resultados que se logran a partir de desarrollar dentro del procesos elementos que se encuentran inmersos en el marketing en este caso marketing social entendido como: “El marketing social es el diseño , implementación y control de programas pensados para influir en la aceptación de ideas sociales , implicando consideraciones de planificación de producto, precio, comunicación, distribución e investigación de marketing social otler y Zaltman (1971)

Los elementos planteados anteriormente son dados dentro de un proceso de planificación que lleva tiempo dado que la investigación hace parte de ellos para poder identificar que se propone y a quienes se propone, lo que se logra con la comunidad es inicialmente un empoderamiento del proyecto, del objetivo de la investigación así como también una identificación de aquellos elementos dentro del proyecto que pueden ser dados a conocer con el fin de buscar y gestionar un apoyo que fortalezca la organización. Es por esto que a partir de la identificación de aquellos recursos de la organización se logra la construcción de un catálogo de manera participativa que exprese y dé a conocer la idea del proyecto, las características principales de los productos realizados por la propia comunidad y el fin de los recursos que se están buscando, es a través de este que se logra el contacto y vínculo con la Universidad Minuto de Dios. Se espera que sea una carta de presentación para otras entidades posibles promotoras y apoyo de dicho proyecto.

PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar cuatro capacitaciones, para fortalecer a las mujeres de la corporación sin límites Afrocolombiana **CORAFRO**, en temas relacionados con el emprendimiento laboral y

fortalecimiento de habilidades que aporten a la construcción de capacidades individuales y colectivas.

INSTRUMENTO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

A través del instrumento que se puede definir como el arte y ciencia de formular, implantar y evaluar decisiones interfuncionales que permitan a la organización llevar a cabo sus objetivos, se realizó la matriz DOFA que es una de las herramientas administrativas más importantes. La importancia de la realización de la matriz DOFA radica en que nos brindó la posibilidad de dar un diagnóstico real de la CORPORACIÓN SIN LÍMITES CORAFRO, en la cual nos dio a conocer cómo está, cómo va, y lo que nos brinda como principal elemento para tomar decisiones, teniendo en cuenta la realidad de la organización; pues cuando conocemos nuestra realidad, casi siempre sabemos qué hacer.

“La matriz DOFA nos muestra con claridad cuáles son nuestras debilidades, la falta de apoyo del estado, la discriminación racial, la inseguridad en la zona de Usme, la falta de oportunidades, la falta de capacitación, falta de interés en las reuniones, la no colaboración en los tramites, falta de comunicación, la falta de organización, la falta de interés de algunos asociados, la falta de ayuda de la alcaldía local de Usme, la falta de convenios con más entidades para fortalecer nuestra organización; la falta de oportunidades, la falta de empleo; por ello se generan espacios que permitan evidenciar un fortalecimiento en cuanto a capacidades por medio de la participación colectiva de los integrantes de la Organización CORAFRO”. Y eso no los da la matriz DOFA (UNAD, 2015).

“Nuestras fortalezas, evidenciamos un espacio donde realizar nuestros encuentros, tenemos talleres para la población afrodescendiente, tenemos una buena líder que trabaja para nuestra corporación, ganas de servir a los demás, interés en pertenecer a la organización y espacios adecuados para la integración; y nuestras amenazas, peligro de ser robados, pérdida

de oportunidades de beneficios por incumplimiento y compromiso de algunos asociados, personas externas que atenten contra la corporación, personas que solo quieran recibir beneficios y no aporten, no tener ayudas, ni espacios para la realización de nuestras actividades y personas que no se encuentran dispuestas a trabajar con la corporación”. Por consiguiente estos elementos nos dan una visión global e integral que muestra la verdadera situación en que se encuentra la corporación sin límites corafro y nos permite tener claro, que si conocemos nuestras debilidades, sabemos de qué somos capaces y de qué no. Nos permite ser objetivos como corporación y nos evita asumir riesgos que luego no podemos cubrir.

Por el cual conocer nuestras debilidades nos evita “meternos en camisa de 11 varas”. Y adicionalmente, sí conocemos cuales son nuestros puntos débiles, sabremos qué es lo que necesitamos mejorar y así formular, implantar y evaluar decisiones frente a las soluciones a los problemas, que sólo son posibles cuando hemos identificado los problemas, y eso no los da la matriz DOFA (UNAD, 2015).

SE DESARROLLARÁN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: Capacitación para elevar el nivel de Empleabilidad

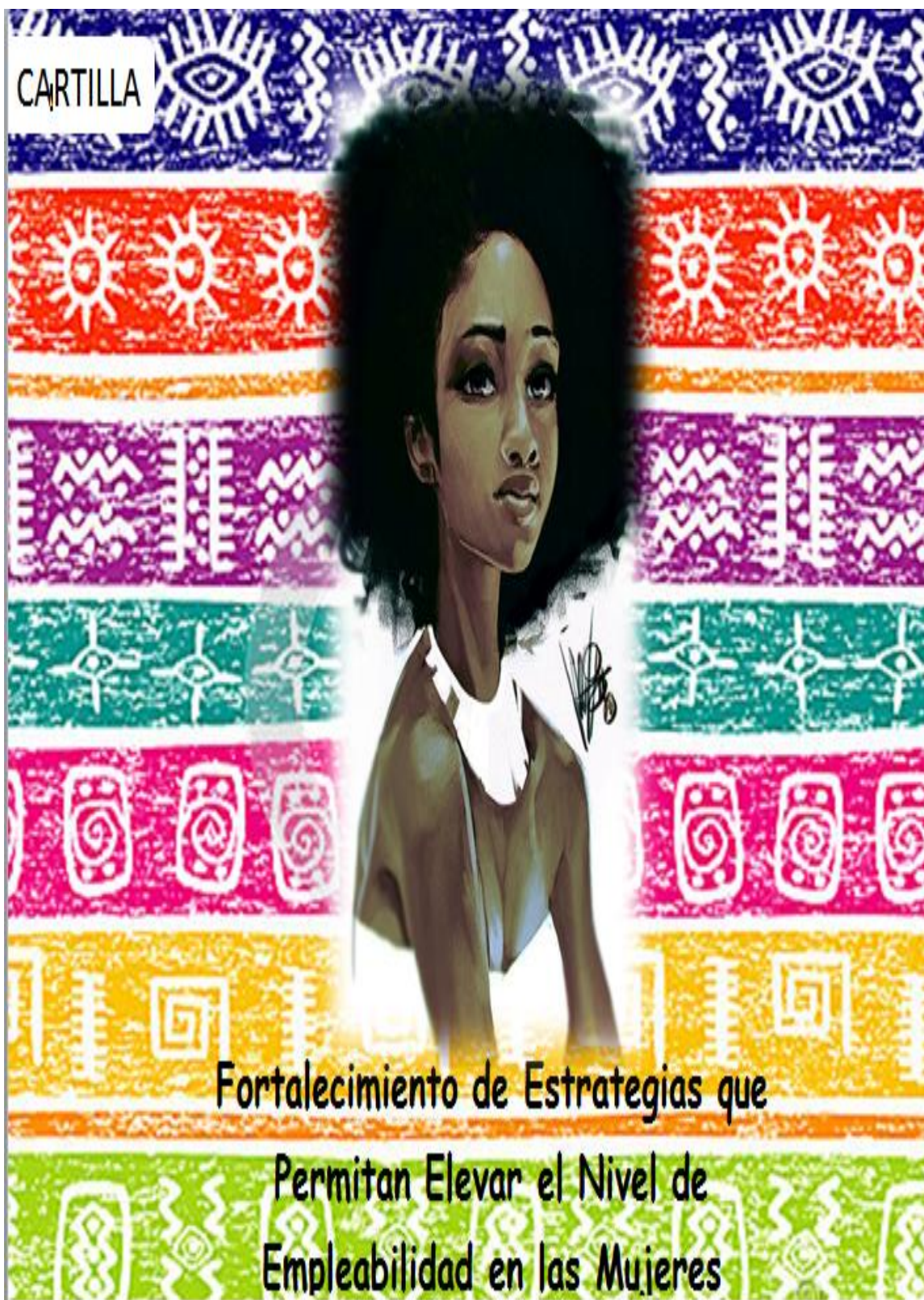
FECHA	NOMBRE DE CARTILLA	CONTENIDO	RECURSOS	METODOLOGÍA
2015	Proyecto de Vida	1. Definición de Proyecto de Vida 2. Clases de Proyecto de vida 3. Dinámica relacionada con las temáticas.	1. Materiales e insumos 2. Hojas Reciclables, Impresiones. 3. Lápices, esferos 4. Lista de Asistencia 5. Medios Electrónicos (Cámara Computadores, Video)	1. Implementación y elaboración de Cartilla (Modulo 1)

			Beam) 6. Recursos Humanos 7. Trabajadoras Sociales 8. Psicología	
2015	Emprendimiento	<p>1. Definición de emprendimiento</p> <p>2. Clases de competencias del emprendimiento</p> <p>3. Errores que enfrenta un emprendedor</p> <p>4. Dinámica relacionada con las temáticas</p>	<p>1. Materiales e Insumos</p> <p>2. Hojas Reciclables, Impresiones.</p> <p>3. Lápices, esferos</p> <p>4. Lista de Asistencia</p> <p>5. Medios Electrónicos (Cámara, Computadores, Video Beam)</p> <p>6. Recursos Humanos</p> <p>7. Abogad@s</p> <p>8. Trabajadoras Sociales</p>	1. Implementación y elaboración de Cartilla (Modulo 2)
2015	Competencias laborales	<p>1. Definición de competencias laborales</p> <p>2. Tipos de competencias: personales, intelectuales, empresariales y para el emprendimiento,</p>	<p>1. Materiales e insumos</p> <p>2. Hojas Reciclables, Impresiones.</p> <p>3. Lápices, esferos</p> <p>4. Lista de Asistencia</p>	1. Implementación y elaboración de Cartilla (Modulo 3)

		<p>interpersonales, organizacionales y tecnológicas.</p> <p>3.Dinamica relacionada con las temáticas</p>	<p>5.Medios Electrónicos(Cámara, Computadores, Video beam)</p> <p>6.Recursos Humanos</p> <p>7.Trabajadoras Sociales</p> <p>8.Abogad@s</p>	
2015	Tipos y Clases de Contratos	<p>1.Definición de contrato</p> <p>2.Clases y tipos de contrato + Definición</p> <p>3. Dinámica relacionada con las temáticas.</p>	<p>1.Materiales e insumos</p> <p>2. Hojas Reciclables, Impresiones.</p> <p>3.Lápices,esferos</p> <p>4.Lista de Asistencia</p> <p>5.Medios Electrónicos(Camara, Computadores, Video Beam)</p> <p>6.Recursos Humanos</p> <p>7.Trabajadoras Sociales</p> <p>8.Abogad@s</p>	1. Implementación y elaboración de Cartilla (Modulo 4)

CARTILLA

A continuación presenta un análisis de la cartilla como producto final anexando los módulos correspondientes a la propuesta del Segundo Objetivo, los cuales se identifican por colores según el modulo correspondiente.



CARTILLA

Fortalecimiento de Estrategias que
Permitan Elevar el Nivel de
Empleabilidad en las Mujeres

Viviana Andrea Alarcón Hernández

Dayana Andrea Calamba Rodríguez

Angélica Castañeda Castellanos

María Camila Díaz Pórtela



Corporación Sin Límites Afrocolombiana CORAFRO.



MODULO 1 PROYECTO DE VIDA

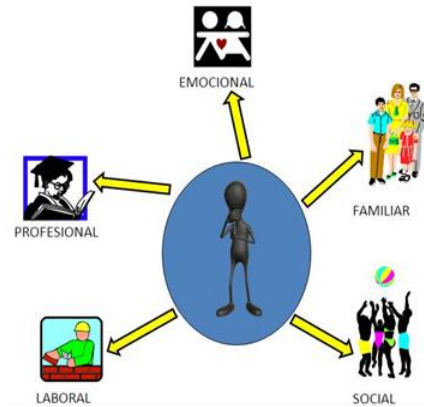
POBLACIÓN: Mujeres pertenecientes a la Organización CORAFRO

DURACIÓN: 1 Hora

LUGAR: Instalaciones de la organización CORAFRO

OBJETIVO DEL MODULO

Generar una reflexión respecto al proyecto de vida e cada una de las mujeres permitiendo la identificación de las capacidades que les permitan construir y desarrollar el mismo



RESULTADOS ESPERADOS

- Reconocimiento acerca del proyecto de vida
- Identificación de las capacidades y habilidades propias
- Reflexión acerca de la visión frente a la vida
- Conocer y reconocer el rol que se debe desempeñar para el cumplimiento del proyecto.

PROYECTO DE VIDA

La palabra proyecto de vida es una palabra cotidiana, cercana y conocida por los individuos sin embargo, plantear y desarrollar un proyecto de vida a veces no resulta tan fácil, puesto que diversos factores se relacionen en la construcción y ejecución del mismo. Las circunstancias, las experiencias y oportunidades tienen alta influencia en la posibilidad de cumplir o no todos aquellos sueños y objetivos que como seres humanos nos planteamos en el alguno momento de la vida. Aunque reconocemos que no es una tarea fácil, lo que si es cierto

es que los seres humanos deben tener un objetivo en su vida, un sueño que se persigue, un deseo que se convierte en lo que dirige las acciones, decisiones y actividades que se realizan a diario.

MODULO 2 EMPRENDIMIENTO

DURACION: 2 Horas

LUGAR: Instalación De La Organización

POBLACION: Mujeres pertenecientes a la Organización
CORAFRO

OBJETIVO DEL MODULO

Dar a conocer el proceso adecuado para elegir una idea de emprendimiento en función de su definición como oportunidad, proyecto e inserción en el mercado



RESULTADOS ESPERADOS

- Identificar oportunidades de negocio
- Identificar los principales rasgos que caracterizan a una persona emprendedora
- Conocer el significado del espíritu emprendedor
- Conocer las principales características o rasgos de ser empresario o empresaria y su relación con una persona emprendedora

EMPRENDIMIENTO

Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto.

El uso más habitual del concepto aparece en el ámbito de la economía y los negocios. En este caso, un emprendimiento es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado

MODULO 3 COMPETENCIAS LABORALES



POBLACION: Mujeres pertenecientes a la Organización CORAFRO

DURACION: 1 Hora

LUGAR: Instalaciones de la organización

OBJETIVO DEL MODULO: Identificar y conocer las diferentes competencias principalmente las laborales generales, para crear herramientas que permitan el desarrollo integral de las personas en determinado contexto.

INTRODUCCION:

Este módulo permite dar a conocer y desarrollar cada una de las competencias del ser humano, principalmente las laborales generales en el desarrollo del ciclo vital de los individuos; en este caso focalizado hacia la mujer afrodescendiente, estas competencias son herramientas para la orientación fundamental en diversos proyectos y procesos de las

personas ya sea en el ámbito personal, colectivo, familiar y social; permitiendo construir la base fundamental para dar orientación en aspectos específicos y generales para el crecimiento apropiado en cualquier entorno. (Instituto Nacional de Aprendizaje 2000).

SABES QUE SON LAS COMPETENCIAS COMPETENCIAS LABORALES

Enfoque de género en la formación basada en competencias laborales

- Implica considerar que todo aprendizaje es social y que el desarrollo de competencias laborales está mediatizado por nuestra socialización como hombres o mujeres.
- Algunas competencias necesarias no se ejercitan adecuadamente porque desde la niñez se nos dijo que "eso no es para mujeres o no es para hombres". Estos mensajes funcionan como una programación inconsciente que limita la formación profesional y el desempeño laboral, especialmente en áreas diversificadas. Por ejemplo, estimular la capacidad de negociación en los hombres y la motricidad fina en las mujeres.

MODULO 4 TIPOS Y CLASES DE CONTRATOS

POBLACIÓN: Mujeres pertenecientes a la Organización CORAFRO

DURACIÓN: 1 Hora

LUGAR: Instalaciones de la organización CORAFRO

OBJETIVO DEL MODULO

Identificar y conocer los diferentes tipos y clases de un contrato, para generar mecanismos que permitan establecer un reconocimiento dentro de un ámbito laboral.



INTRODUCCIÓN

Este módulo se realizara en las instalaciones de la organización CORAFRO buscando garantizar el reconocimiento y la identificación de los diferentes tipos de contrato y así mismo los conceptos que envuelven al mismo, promoviendo así el fortalecimiento de este tema en las mujeres. En este orden este taller tiene como finalidad que en el ambiente de la organización se logre un reconocimiento que permita el conocimiento de lo que son los tipos y clases de contrato

CONTRATO

El Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. (Ministerio de trabajo-2011. Artículo 22)

PROPUESTA

FERIA CON SENTIDO SOCIAL Y SOLIDARIO

INSTUMENTO- REDES Y ALIANZAS

Se considera que los alcances que tiene los resultados que surgen de las redes y alianzas entre el sector privado y el comunitario posibilitan la identificación de las diversas necesidades de los grupos de interés, lo que a su vez permite tener un conocimiento y la participación de diversos actores que contribuyen a la construcción de estrategias que transforman diversas realidades y así mismo el desarrollo de la misma organización.

Teniendo en cuenta estos principios se generó un contacto con la universidad Minuto de Dios que permitió establecer una alianza por medio de una feria agroecológica. Se presentó la propuesta a la Universidad quien por su componente social y comunitario accedió y brindó la posibilidad de abrir un espacio en el cual la comunidad pudiera dar a conocer los productos característicos propios a la cultura con el fin de gestionar recursos que permitan el fortalecimiento y amplitud de la organización. La participación de actores permite la construcción colectiva, el intercambio de saberes que a través de las diversas percepciones y conocimientos logran la construcción de procesos integrales, estrategias innovadoras y efectividad en relación con objetivos planteados, necesidades identificadas y el deseo de construir proyectos acordes y propicios a la sociedad y realidad actual.

La gestión social es posible siempre y cuando se establezcan relaciones que por sus características y conocimientos distintivos realizan un aporte significativo al cambio social, se trata de la unión de fuerzas, de compartir un interés en común y de hacer parte de la construcción y cumplimiento de objetivos que contribuyan a la transformación de situaciones que impiden la calidad de vida de los seres humanos. Dentro de los objetivos de la gerencia social se encuentra la creación del valor público, la disminución de la inequidad y la inclusión social en un sentido amplio, el cumplimiento de esto se da en un trabajo colectivo, responsable y comprometido con el bienestar social, por todo lo anterior se reconoce a las redes y alianzas como un medio que garantiza proyectos efectivos y acordes a las necesidades de un país.

FECHA	ACTIVIDAD	CONTENIDO	RECURSOS	METODOLOGÍA
	Delicias con sabor a pacífico.	<p>1. Dar a conocer la importancia de los pueblos afrocolombianos, en un espacio de participación, el cual permite potencializar el emprendimiento en las mujeres de la corporación sin límites afrocolombiana CORAFRO.</p>	<p>1. Recursos Humanos</p> <p>Mujeres que pertenecen a la organización</p> <p>2. Insumos</p> <p>(Alimentos y/o utensilios Cocina, mesa, platos, delantal, tapabocas, espacio)</p>	<p>1. Animación Sociocultural.</p> <p>2. Emprendimiento Solidario</p>

CATALOGO

Se anexa el Catalogo correspondiente a la propuesta del Tercer objetivo, evidenciando en ella los productos Artesanales y Gastronómicos, elaborados por las mujeres pertenecientes a la Organización CORAFRO



CORAFRO
CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA

Buscamos generar un emprendimiento y así mismo ingresos, ocupación productiva y beneficios para mejorar las condiciones de vida de las mujeres afro descendiente, pertenecientes a la organización CORAFRO.

CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA



Buscamos velar por la defensa y reivindicación de los derechos territoriales, culturales, económicos, políticos sociales, ambientales de la población afro y así mismos generar la participación y la toma de decisiones autónoma de las comunidades negras afrocolombianas desde la perspectiva étnica, dentro del marco de la diversidad etnocultural que caracteriza al país.

Tibe Montaña
Dirección Cra. 2E No. 89-62 Sur
B. Chuniza, Bogotá D.C.
Tel. 3051752
corafro2008@hotmail.com

GATRONOMIA Y ARTESANÍAS DE COLOMBIA QUE GENERAN UN DESARROLLO HUMANO EN ESTA MUJERES, EL DINERO VA DIRECTAMENTE A ELLAS.



Mochilas

REFERENCIA: Mochilas Artesanales
CARACTERISTICAS

- Materia Prima:** Bolsas Plásticas Recicladas, Aguja de tejer, Cremallera si es necesario, Tijeras
- Técnica:** Tejeduría , Se toman las bolsas y se le retiran las partes de sujetarla con las tijeras, se abre en su totalidad y se cortan en tira sin separar hasta formar una sola tira para poder tejerla. Se coge la aguja de croché y se teje la tira para darle forma ya sea bolso, mochila, monedero, gorra o sombrero según el gusto.

Artésano/ Elaboro: Mujeres organización CORAFRO
Precio: 20.000



1



2

REFERENCIA: Sombreros, Monederos, Gorras

CARACTERISTICAS

Materia Prima: Bolsas Plásticas Recicladas, Aguja de tejer, Cremallera si es necesario, Tijeras

Técnica: Tejeduría , Se toman las bolsas y se le retiran las partes de sujetarla con las tijeras, se abre en su totalidad y se cortan en tira sin separar hasta formar una sola tira para poder tejerla. Se coge la aguja de croché y se teje la tira para darle forma ya sea bolso, mochila, monedero, gorra o sombrero según el gusto.

SOMBREROS y
Monederos
GORRAS

Artesano/ Elabore: Mujeres organización CORAFRO

Precio: 10.000 - 12.000



4



5



6

Línea de Productos
Gastronómicos



•REFERENCIA: Gastronomía
CARACTERISTICAS

Ingredientes: Agua, Masa de maíz peto o promasa, Sal, Aceite, Color , Mariscos, Guiso (cebolla adicionales), Huevos

Preparación: Con la masa de maíz ya lista se realiza el molde de las arepas, se ponen a freír en aceite caliente hasta que inflen, se sacan , se abre un pequeño huequito por el borde y se introduce un huevo crudo . Tapamos el huequito con masa y las ponemos a freír nuevamente hasta que el huevo se cocine. Se agrega sal al gusto y acompañamos con pico de gallo.

Elaboro: Tiberia Montañó

Precio: \$1500

Arepa de Huevo



1

REFERENCIA: Gastronomía
CARACTERISTICAS

Ingredientes: Coco, panela, azúcar, maracuyá, arequipe y canela.

Preparación: Rayar el coco, cocinar con la panela, agregar los demás ingredientes esperar a enfriar y cortar en porciones

Elaboro: Tiberia Montañó

Precio: \$1500

Cocadas



2

REFERENCIA: Gastronomía
CARACTERISTICAS

Ingredientes: Agua, Masa de maíz peto o promasa, Sal, Aceite, Color , Mariscos, Guiso (cebolla adicionales)

Preparación: Se mezcla la masa o harina con los ingredientes para que quede consistente, se expande la asa después de que este suave y en la mitad se agregan los mariscos y el guiso, se amolda para dar la figura de la empanada, y quedan listas para pasarlas al freidor con aceite a un temperatura caliente y después de ingresarlas al aceite se baja la temperatura a medio, se dejan sofreír aproximadamente 3 minutos, para servir las.

Elaboro: Tiberia Montañó

Precio: \$ 2000

Empanada De Mariscos



3

<p>REFERENCIA: Gastronomía</p> <p>CARACTERISTICAS</p> <p>Ingredientes : Borojo, Agua, Azúcar al gusto, Leche al gusto</p> <p>Preparación: Se pela y despulpa la fruta para llevar a la licuadora junto con el agua, la adición al gusto de azúcar y leche al gusto si se desea, se licua aproximadamente dos minutos y queda listo para servir y degustar.</p> <p>Elaboro: Tiberia Montaña</p> <p>Precio: \$1000</p> <p>Jugo de Borojo</p>  <p>4</p>	<p>REFERENCIA: Gastronomía</p> <p>CARACTERISTICAS</p> <p>Ingredientes : Leche , panela , limón</p> <p>Preparación: En una olla mezclar los ingredientes. dejar hervir hasta que reduzca . Enfriar y empacar</p> <p>Elaboro: Tiberia Montaña</p> <p>Precio: \$1200</p> <p>Cortado de leche</p>  <p>5</p>	<p>REFERENCIA: Gastronomía</p> <p>CARACTERISTICAS</p> <p>Ingredientes : Agua, Lulo maduro, Azúcar al gusto</p> <p>Preparación: Se pelan los lulos y se lavan bien y se pican en trozos pequeños se depositan en la una jarra con azúcar al gusto y agua para revolver y tome un poco de aspecto espeso y de consistencia de los sabores, y se obtiene una deliciosa lulada.</p> <p>Elaboro: Tiberia Montaña</p> <p>Precio: \$ 1500</p> <p>Lulada</p>  <p>6</p>
---	---	---

<p>Arroz con Camarones</p> 	<p>REFERENCIA: Gastronomía</p> <p>CARACTERISTICAS</p> <p>Ingredientes : Agua, Sal al gusto, Arroz, Camarones, Aceite, Cebolla, Tomate, Color al gusto, Ajo, Pimentón, Maggy al gusto , Orégano al gusto, Poleo al gusto, Albaca la gusto, Tomillo al gusto, Laurel al gusto</p> <p>Preparación: En un recipiente cómodo se prepara el guiso ahogado. Enseguida a esto se prepara el arroz, dejándolo en reposo por 5 minutos. Luego se cocinan los camarones y se agrega una pisca de sal, cebolla y ajo hasta que queden secos generando la consistencia de los sabores. Posterior a esto se agregan los camarones al guiso realizando una mezcla homogénea, para incorporarlos en el arroz y dejándolo en fuego medio durante 15 minutos aproximadamente. Esperar reposo listo para servir.</p> <p>Elaboro: Tiberia Montaña</p> <p>Precio: \$5000 Porción Pequeña</p> <p>7</p>
--	--

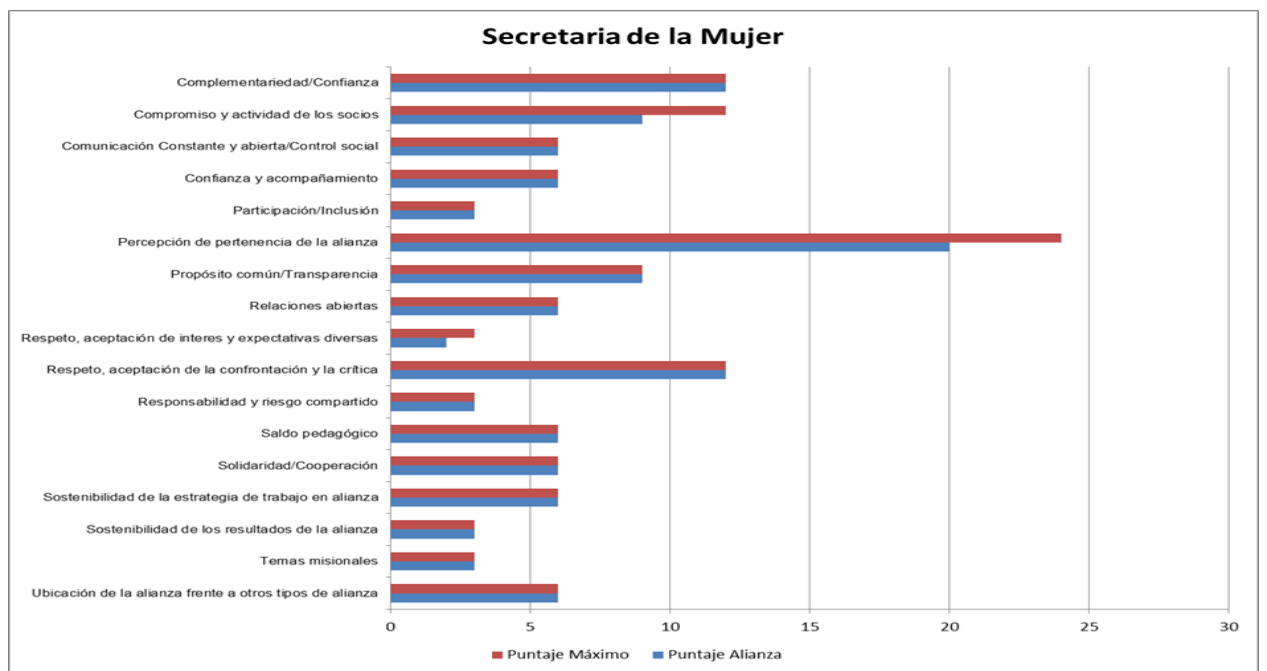
INSTRUMENTO

REDES Y ALIANZAS

CALIFICACIÓN DEL SEMAFORO DE ALIANZAS

El siguiente análisis se realiza en base a la información obtenida de la evaluación de alianzas institucionales desarrollada por medio del semáforo de alianzas, como resultado de la aplicación del instrumento se obtienen los siguientes datos presentes en las siguientes gráficas.

GRAFICAS 1. SECRETARIA DE LA MUJER



Las categorías se encuentran en el rango de (0) a (5) “Temas Misionales”, “Sostenibilidad de los resultados de la alianza”, “Responsabilidades y riesgo compartido”, “Respeto, aceptación de intereses y expectativas diversas”, “Participación e inclusión”, evidenciando la necesidad de realizar un proceso de reestructuración y seguimiento que permita fortalecer las categorías anteriormente y así la corporación sin límites afrocolombiana – CORAFRO,

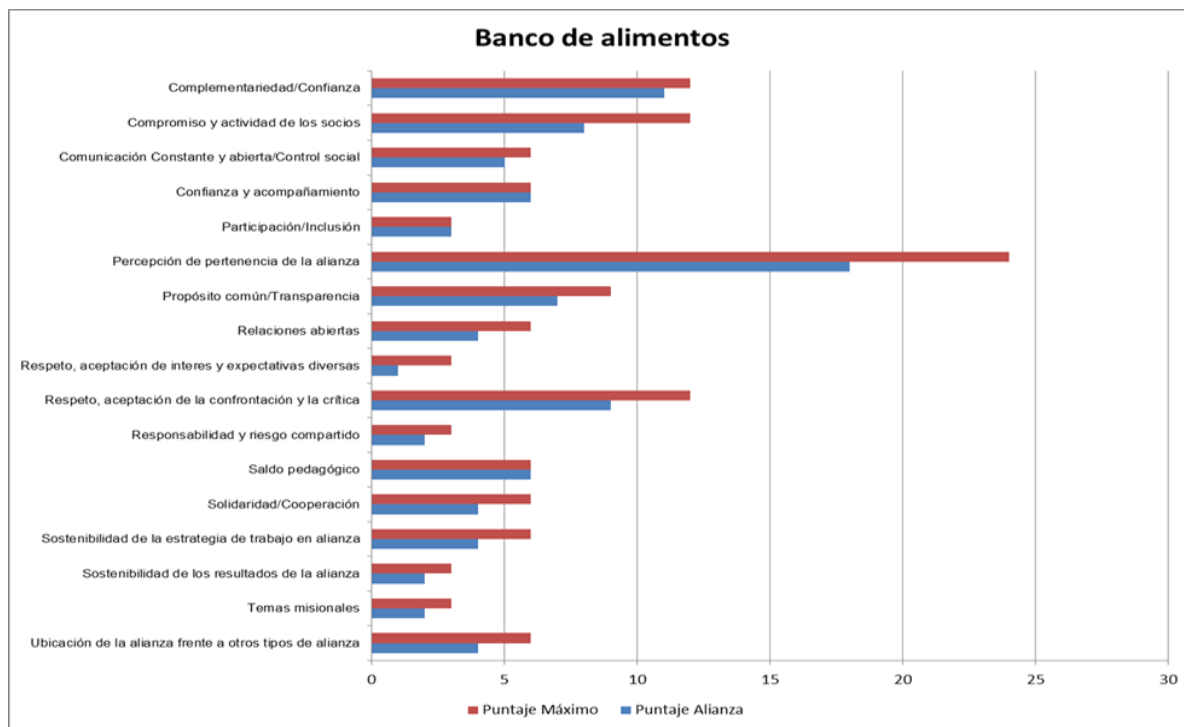
pueda mejorar sus procesos a nivel interno y externo como agentes en vías de una construcción colectiva.

Las categorías ubicadas en el rango de (5) a (10) ubicación de la alianza “ubicación de la alianza frente a otros tipos de alianza”, “sostenibilidad de la estrategia de trabajo en alianza”, “solidaridad / cooperación”, “saldo pedagógico”, “relaciones abiertas”, “propósito común / transparencia”, “confianza y acompañamiento”, “comunicación constante y abierta / control social”, “compromiso y actividades de los socios”, permiten generar propuestas de intervención por parte de la corporación sin límites afrocolombiana – CORAFRO, con el propósito de consolidar las redes y las formas de cooperación, en cuanto al manejo de redes sociales, sectoriales, intersectoriales con la secretaria de la mujer para así poder ampliar aún más sus redes políticas, de negociación, coordinación, investigación, servicios entre otras.

Las categorías entre (10) a (15) “complementariedad / confianza”, “compromiso y actividad de los social”, “respeto, aceptación de la confrontación y a la crítica” muestran que hay un nivel de comprensión, tolerancia y desarrollo de procesos de dialogo en un marco de respeto y aceptación dentro de las alianzas con el fin de fortalecer y potencializar la estructura organizacional, en conjunto con los miembros pertenecientes y comprometidos con lo anteriormente mencionado.

Las categorías entre (15) a (20) “percepción de pertenencia de la alianza” indican el grado de compromiso e interés que tiene la organización sin límites afrocolombiana – CORAFRO por consolidar y buscar estrategias donde la secretaria de la mujer en conjunto con las mismas, generen una alianza estratégica que les permita una pertenecía

GRAFICA 2. BANCO DE ALIMENTOS

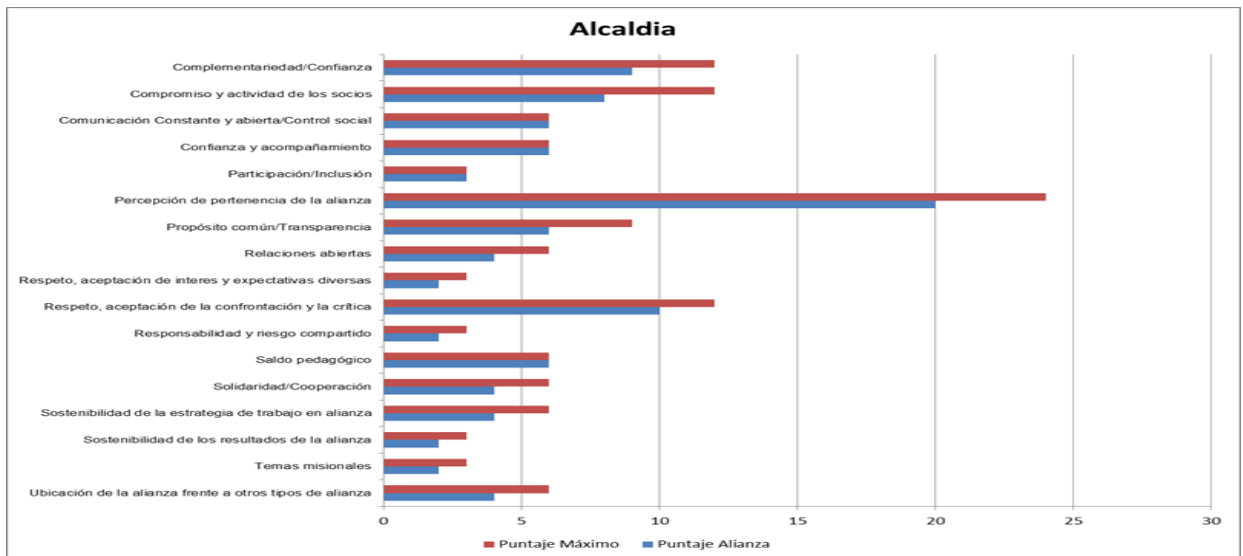


Las siguientes categorías se encuentran en el siguiente rango (0) a (5) “ubicación de la alianza frente a otros tipos de alianza”, “temas misionales”, “sostenibilidad de los resultados de la alianza”, “sostenibilidad del trabajo de la alianza”, “sostenibilidad de la estrategia de trabajo en la alianza”, “solidaridad cooperación”, “responsabilidad y riesgo compartido”, “respeto, aceptación de interés y expectativas diversas”, “relaciones abiertas”, “participación e inclusión” , los resultados nos permiten analizar el nivel de ubicación de varios aspectos de la alianza para buscar e implementar estrategias que permitan mejorar y potencializar cada uno de los procesos que se generan a partir de la alianza, buscando un desarrollo óptimo.

Las categorías que se encuentran de (5) a (10) “saldo pedagógico”, “respeto actuación de la confrontación y la crítica”, “propósito común / transparencia “, “confianza y acompañamiento”, “compromiso y actividades de los socios”, estas categorías nos permiten identificar e interpretar la estabilidad de la alianza con el banco de alimentos en un término

medio, que se mantiene pero a su vez no hay garantía en la estabilidad de la alianza. Por lo tanto se debe generar mecanismos que permitan el fortalecimiento de los mismos.

GRAFICA 3. ALCALDIA



Las categorías entre (5) a (10) “saldo pedagógico”, “propósito común / transparencia”, “confianza y acompañamiento”, “comunicación constante y abierta / control social”, “compromiso y actividad de los socios”, “complementariedad / confianza”, “respeto, aceptación de la confrontación y la crítica” se evidencia la necesidad de identificar los aspectos que inciden dentro de este rango, ya que en cierta forma nos indican que hay aspectos por mejorar y fortalecer dentro de la alianza, para lograr resultados de impacto, fortaleciendo cada uno de los procesos realizados en el marco de los involucrados.

Las categorías presentes entre el nivel (15) a (20), permiten la apreciación de pertenencia en la alianza, es una categoría que permite identificar el nivel de sentido de pertenencia de la alianza dentro de cada una de las acciones que se llevan a cabo en pro de la misma, el nivel de pertenencia nos permite seguir realizando y promoviendo acciones en busca del desarrollo colectivo dentro de la corporación sin límites afrocolombiana **CORAFRO**.

Conclusiones

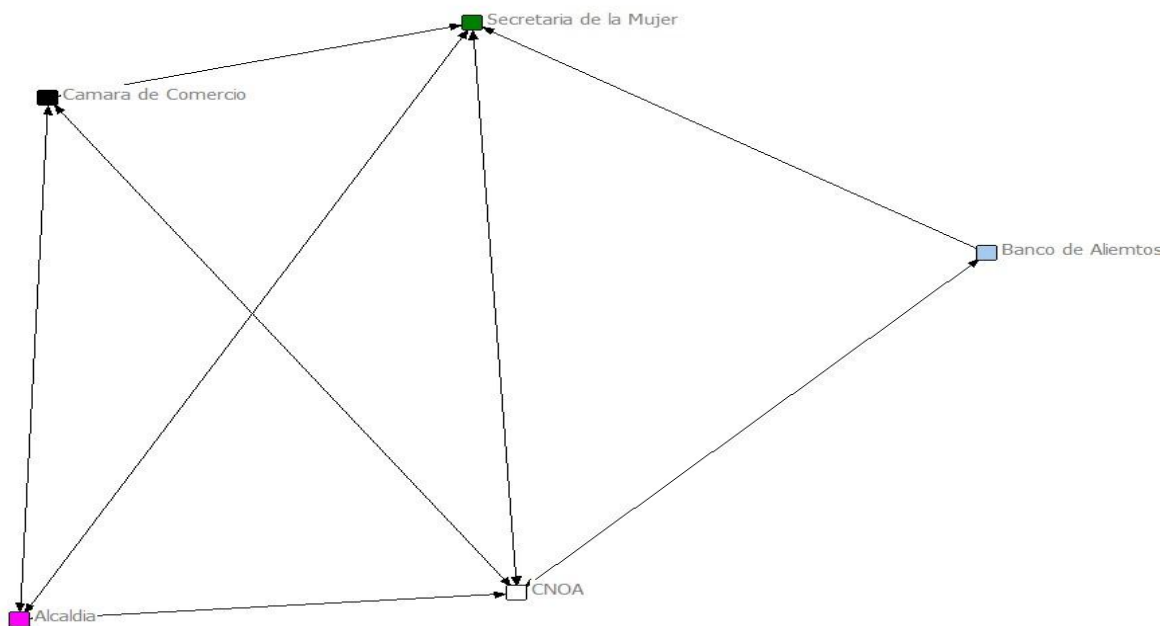
En conclusión esta actividad nos permitió lograr la identificación de cada uno de los niveles en los que se encuentran las alianzas estratégicas dentro de la corporación sin límites – **CORAFRO**, para realizar un plan estratégico de mejora y a su sus que brinde la capacidad de fortalecer los procesos con dichas alianzas y generar la promoción de nuevos aliados.

Además, es importante reconocer la importancia de la utilización de esta herramienta para un gerente social dado que nos permite tener mecanismos teórico – prácticos, para implementarlos en cualquier escenario.

Dentro del establecimiento de este vínculo se puede evidenciar la importancia de fundamentar los procesos y proyectos en las diversas redes y alianzas que tengan la capacidad de apoyar y fortalecer el proyecto.

RELACION DE REDES

Grafica 1



La Siguiente gráfica evidencia las diferentes instituciones y/o organizaciones que presentan relación con la población CORAFRO y que por su interés y dedicación se identifican como posibles alianzas estrategias que contribuyen al fortalecimiento y desarrollo de la población afrocolombiana. Dentro del proceso realizado con la fundación y las integrantes que la constituyen hasta el momento solo se encuentra establecida la alianza con el banco de alimentos, esta organización suministra alimentación a las madres cabezas de familia. Dentro del proceso de investigación e identificación se reconocen algunas instituciones que podrían entrar a fortalecer y ampliar la capacidad que tiene el proyecto desde un trabajo en red, entre ellas se encuentra la secretaria de la mujer que en la presente grafica muestra una relación con el banco de alimentos, la cámara de comercio y el centro nacional de organizaciones afrocolombianas teniendo en cuenta que estas tres organizaciones presentan un alto interés por la población femenina y afrocolombiana se establecerá una alianza que contribuya a fortalecer los procesos desarrollados en el proyecto integrador que se relaciona con la elevación del nivel de empleabilidad, de allí que la vinculación de CORAFRO a las redes institucionales que las entidades anteriormente mencionadas pueden brindar, favorece el intercambio de conocimientos, recursos, herramientas y estrategias que permiten el fortalecimiento de la mismas organización

En este sentido se puede encontrar posibilidades de desarrollo para CORAFRO desde el acercamiento y trabajo en red con la cámara de comercio dado que es el ente que regula la constitución de empresas, fundaciones, organizaciones entre otros permite la capacitación en temas relacionados con el desarrollo de las mismas, así mismo la secretaria de mujer al ser una institución con un enfoque diferencial que busca incrementar el nivel de calidad de vida de las mujeres y el centro nacional de organizaciones afrocolombianas por ser quien protege una población específica con características distintivas culturales y raciales. Por otro lado se identifica la Alcaldía como institución que por su reconocimientos y construcción de diversos

programas y proyectos se visibiliza como un actor que tiene la capacidad de apoyar, fortalecer, ampliar y direccionar los diferentes procesos que se encuentran en el proyecto y que apuntan al cumplimiento de los objetivos desde un trabajo cooperativo en red.

La presente grafica evidencia (Grafica 1) la importancia de establecer redes y alianzas estratégicas que se relación entre si y permitan el fortalecimientos, sostenibilidad y duración del proyecto, esto con el fin de garantizar el desarrollo y avance de la comunidad y del aspecto en el cual se está trabajando, en este caso el campo laboral, la inclusión y posibilidad de incrementar las oportunidades de las mujeres afrocolombianas de la Organización Corafro. La unión de fuerzas y el trabajo que presenta de por medio un objetivo en común contribuye al desarrollo y la gestión social desde un enfoque de gerencia social.

PRESUPUESTOS

Por consiguiente se muestra el presupuesto de la elaboración y ejecución de las Cartilla y Catalogo, resumido por la cantidad y horas utilizadas de los recursos tecnológicos como

recursos humanos..

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD O METODOLOGIA	PRESUPUESTO				
			MATERIALES E INSUMOS	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR GLOBAL
1. Promover un mejoramiento de la calidad de vida y el empoderamiento de las mujeres Afrocolombianas en el ámbito laboral.	2. Desarrollar estrategias que permitan elevar el nivel de empoderamiento de la organización a través del fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas	Cartillas (Modulos)	Papereria	1	100	100	10.000
			Impresiones	1	5	26.000	130.000
			Recursos Tecnologicos	1	20 hora internet	1.500	30.000
			Computador				
			Video- beam	1	1 por 3 dias semana	25.000	75.000
			Teléfono celular	1	1	200	10.000
			Trasporte	1	6	1.600	10.000
			Recurso Humano	1	3 profesionales 3 días de la semana cada uno durante 3 horas.	500000 c/u	1.000.000
			Costo Capacitaciones	1	12	30.000	360.000
			Costos Alimentos		30	2.500	75.000
			TOTAL:	8	154	86900	700.000
			3. Fortalecer las actividades económicas propias de la organización tales como la gastronomía de las mujeres afro.	Catalogo (Productos)	Papereria	1	30
	Materiales	1			10	1.500	15.000
	Agujas de Croche						
	Bolsas	1			1000	50	50.000
	Pinturas	3			50	900	45.000
	Hilo	1			10	800	8.000
	Trasporte	1			4	1.600	6.400
	Impresiones	1			5	21.000	105.000
	Recursos Tecnologicos	1			20 hora internet	1.500	30.000
Recurso Humano	1	2			30.000	60.000	
0	11	1.111	57.450	323.400			

CONCLUSIONES

A partir de cada una de las herramientas aportadas e implementadas por la gerencia social en el transcurso del proyecto, logramos identificar, conocer, interpretar y construir un sentido social de forma colectiva, en la Corporación Sin Límites Afrocolombiana CORAFRO, puesto que permitió la implementación de los diferentes instrumentos logrando una participación activa dentro de la construcción y mejoramiento del tejido social con cada una de las personas que participan dentro de esta organización, especialmente en las mujeres afro.

Identificando lideresas que dan ejemplos de compromiso y de servicio dentro de la comunidad, afrontando los riesgos y peligros; pero así mismo generando mecanismos que permitan la protección y la reivindicación de los DDHH de esta población afro, el nivel de igualdad, dignidad y oportunidades tanto económicas, sociales, políticas, culturales etc. En un contexto de constante cambio y transformaciones.

La gerencia social propone realizar acciones institucionales, para la construcción de un sistema de bienestar y desarrollo social, por lo cual son algunas de las herramientas que apoyan y fortalecen el proceso generado en la Corporación Sin Límites Afrocolombiana CORAFRO, desencadenando estrategias, alianzas, mercadeo y búsqueda de recursos como instrumentos que aportan al cumplimiento de objetivos colectivos, en beneficio de los actores.

Este proyector integrador desde la gerencia social se hace indispensable dado que genera la integración de procesos que le apuntan al desarrollo social y a su vez fortalece las capacidades y oportunidades de los actores sociales como la población femenina afrodescendiente Colombiana, donde a partir de las diferentes dinámicas de los procesos de formación, se generan alternativas que dan resultados frente a la reducción de la desigualdad, la pobreza y la discriminación de las mujeres afrocolombianas

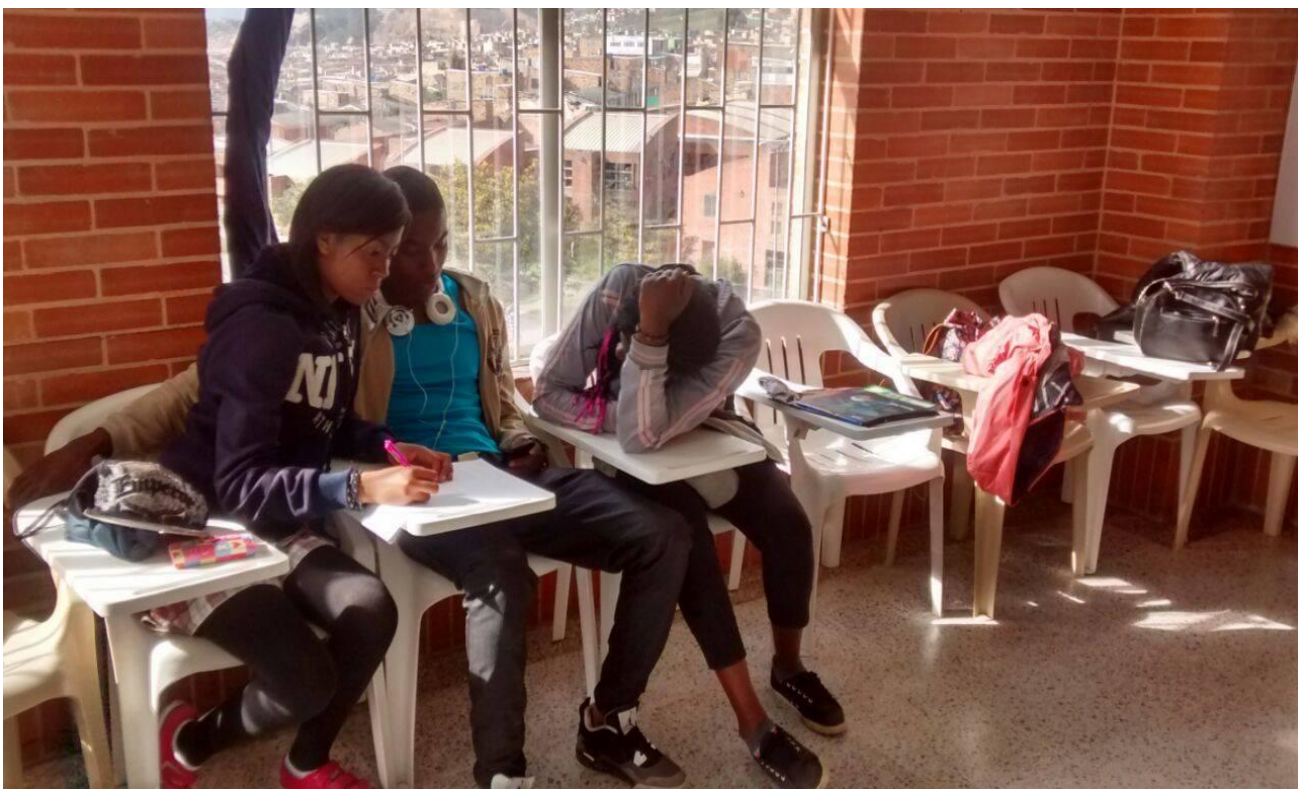
ANEXOS

Fotos Encuentros









REFERENCIAS

- ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ . (28 de 03 de 2006). *Política Pública Distrital Y Plan Integral De Acciones Afirmativas Para El Reconocimiento De La Diversidad Cultural Y La Garantía De Los Derechos De Los Afrodescendientes*.
- BOGOTÁ, A. M. (S.F.). *Alcaldía de Usme* . Obtenido de Alcaldía de Usme :
<http://www.bogota.gov.co/localidades/usme>
- CEPAL. (2012). *Informe Oit Sobre Avance En Las Estadísticas De Empleo Y Desempleo*. Ecuador: Comisión Económica Para América Latina Y El Caribe
- CEPAL. (2012). *Informe Oit Sobre Avance En Las Estadísticas De Empleo Y Desempleo*. Ecuador: Comisión Económica Para América Latina Y El Caribe .
- CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991. (30 de 04 de 2015). Obtenido de CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- CONPES . (20 de 09 de 2004). *CONPES* . Obtenido de CONPES 3310:
http://rioquito-choco.gov.co/apc-aa-files/33626664656634376636653735356638/CONPES_3310_POLITICA__D E_ACCION_AFIRMATIVA_PARA_LA_POBLACION_NEGRA_O_AFROCOLOMBIANA.pdf
- CONPES . (10 de 05 de 2010). *CONPES 3660*. Obtenido de CONPES - Consejo Nacional de Política Económica y social. República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación.
- CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991. Recuperado (30 de 04 de 2015). Obtenido de CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- DAJOMES, E. Q. Recuperado (16 de 03 de 2015). *Pacifico Colombia* . Obtenido de http://portal.uexternado.edu.co/pdf/5_revistaZero/ZERO%2023/ElizabethQuinones.pdf

EL PAÍS.COM.CO. (1 de 05 de 2014). *El País.com.co*. Obtenido de Conseguir trabajo siendo indígena o afro es un verdadero 'camello':
<http://www.elpais.com.co/elpais/cali/noticias/odisea-conseguir-empleo-siendo-indigena-o-afro>

GÓMEZ, HENRY (Gestión Social: Nuevo Reto Para Las Escuela De Gerencia)

GLEJBERMAN, D. (2012). *Conceptos Y Definiciones Desempleo Y Personas Fuera De La Fuerza De Trabajo* . Oit Centro Internacional De Formación.

HUMANOS, P. p. (17 de 11 de 2014). *Derechos humanos de las poblaciones afrodescendientes*. Obtenido de <http://www.oacnudh.org/wp-content/uploads/2013/02/Mo%CC%81dulo-de-capacitacio%CC%81n-portada.pdf>

NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). (2010). *Políticas públicas para el avance de la población afrocolombiana: revisión y análisis, "Población afrodescendiente de América Latina"* .

ORTIZ SERRANO, ALFONSO (Conceptos De La Gerencia Social En América Lantina)

OCDE. ((2014)). *COLOMBIA :LA IMPLEMENTACION DEL BUEN GOBIERNO* .
<http://www.elpais.com.co/elpais/cali/noticias/avanza-cumbre-alcaldes-con-encuentro-sobre-participacion-mujeres-afro>

PRESIDENCIA, A. D. (30 de 04 de 2015). *Compendio legislativo para población Afrocolombiana, Negra, Palenquera y Raizal*. Obtenido de Compendio legislativo para población Afrocolombiana, Negra, Palenquera y Raizal:
<http://wsp.presidencia.gov.co/afrocolombianos/programa/Paginas/normativa.aspx>

QUIÑONES, E. (17 de 03 de 2015). *Revista de la Universidad Externado de Colombia*. Obtenido de Las mujeres negras-afrocolombianas:
http://portal.uexternado.edu.co/pdf/5_revistaZero/ZERO%2023/ElizabethQuinones.pdf

RODRÍGUEZ ALBERTO, (2005) Como hacer responsabilidad social empresaria para la gente: Manual para el gerente

REDACCIÓN DE EL PAÍS. (12 de 09 de 2013). *El País.com.co*. Obtenido de Cumbre afro en Cali: mujeres piden igualdad de condiciones en jornada académica: <http://www.elpais.com.co/elpais/cali/noticias/avanza-cumbre-alcaldes-con-encuentro-sobre-participacion-mujeres-afro>

R., I. C. (2011). *Alianzas para el Desarrollo, relaciones entre ASC y E mpresas*.

SOCIAL, M. D. (2011). *Codigo Sustantivo del Trabajo* . Obtenido de Codigo Sustantivo del Trabajo : http://fensuagro.org/leyes_del_trabajo/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf

UNIDAS, A. G. (s.f.). *Órganos subsidiarios de la Asamblea General*. Obtenido de Órganos subsidiarios de la Asamblea General: <http://www.un.org/es/ga/about/subsidiary/committees.shtml>

VARGAS, C. G. (s.f.). *La Praxeologia: Una Teoría De La Práctica*. Bogotá

2007, E. d. (2009). *La salud y la calidad de vida - localidad de Usme*. Obtenido de La salud y la calidad de vida - localidad de Usme:

<http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/usme.pdf>

CARTILLA



**Fortalecimiento de Estrategias que
Permitan Elevar el Nivel de
Empleabilidad en las Mujeres**

Viviana Andrea Alarcón Hernández

Dayana Andrea Calamba Rodríguez

Angélica Castañeda Castellanos

María Camila Díaz Pórtela



Corporación Sin Límites Afrocolombiana CORAFRO

Contenido

MODULO 1 PROYECTO DE VIDA	5
OBJETIVO DEL MODULO	5
PROYECTO DE VIDA	5
PERSONALIDAD	7
CARÁCTER.....	8
ACTIVIDAD	12
ANEXO.....	14
CONCLUSIONES.....	15
MODULO 2 EMPRENDIMIENTO	16
OBJETIVO DEL MODULO	16
EMPRENDIMIENTO.....	16
EL ESPIRITU EMPRENDEDOR	17
EL PROCESO EMPRENDEDOR.....	17
PERFIL DE LA PERSONA EMPRENDEDORA	18
PERSONALIDAD EMPRENDEDORA.....	19
LA DECISION PROPIA DE HACER PEQUEÑOS NEGOCIOS	21
ACTIVIDAD	23
ANEXO.....	25
CONCLUSIONES.....	29
MODULO 3 COMPETENCIAS LABORALES.....	30

OBJETIVO DEL MODULO	30
TIPOS DE COMPETENCIAS LABORALES:	31
CLASES COMPETENCIAS.....	32
ACTIVIDAD	34
CONCLUSIONES.....	34
MODULO 4 TIPOS Y CLASES DE CONTRATOS.....	35
OBJETIVO DEL MODULO	35
CONTRATO.....	36
CLASES DE CONTRATO	36
TIPOS DE CONTRATOS:	37
JORNADAS DE TRABAJO	39
CONTRATISTAS INDEPENDIENTES	39
SONDEO:.....	39
ACTIVIDAD	39
CONCLUSIONES:.....	41
REFERENCIAS	42

MODULO 1 PROYECTO DE VIDA

POBLACIÓN: Mujeres pertenecientes a la Organización CORAFRO

DURACIÓN: 1 Hora

LUGAR: Instalaciones de la organización CORAFRO

OBJETIVO DEL MODULO

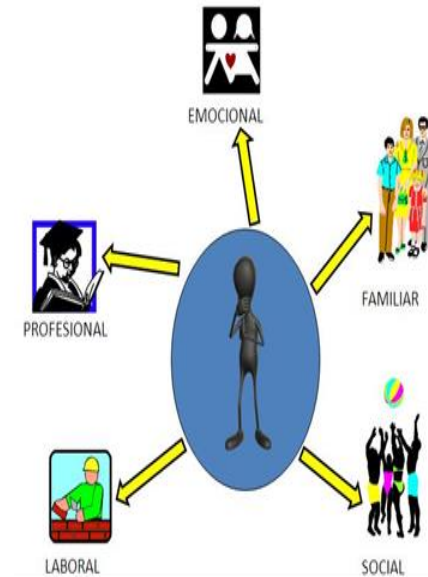
Generar una reflexión respecto al proyecto de vida e cada una de las mujeres permitiendo la identificación de las capacidades que les permitan construir y desarrollar el mismo

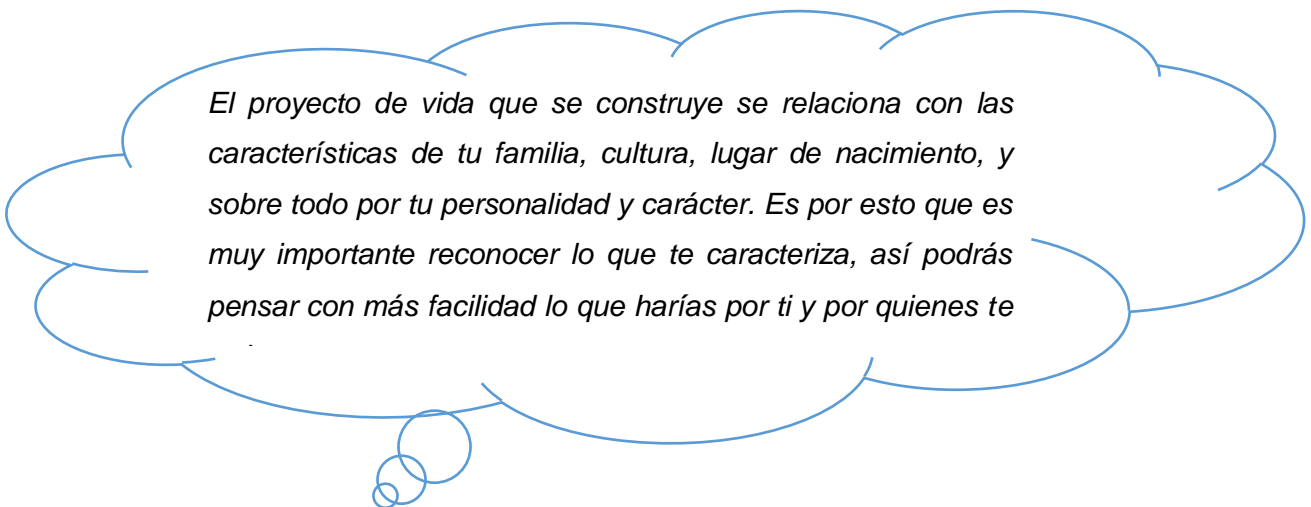
RESULTADOS ESPERADOS

- Reconocimiento acerca del proyecto de vida
- Identificación de las capacidades y habilidades propias
- Reflexión acerca de la visión frente a la vida
- Conocer y reconocer el rol que se debe desempeñar para el cumplimiento del proyecto.

PROYECTO DE VIDA

La palabra proyecto de vida es una palabra cotidiana, cercana y conocida por los individuos sin embargo, plantear y desarrollar un proyecto de vida a veces no resulta tan fácil, puesto que diversos factores se relacionen en la construcción y ejecución del mismo. Las circunstancias, las experiencias y oportunidades tienen alta influencia en la posibilidad de cumplir o no todos aquellos sueños y objetivos que como seres humanos nos planteamos en el alguno momento de la vida. Aunque reconocemos que no es una tarea fácil, lo que si es cierto es que los seres humanos deben tener un objetivo en su vida, un sueño que se persigue, un deseo que se convierte en lo que dirige las acciones, decisiones y actividades que se realizan a diario.





El proyecto de vida que se construye se relaciona con las características de tu familia, cultura, lugar de nacimiento, y sobre todo por tu personalidad y carácter. Es por esto que es muy importante reconocer lo que te caracteriza, así podrás pensar con más facilidad lo que harías por ti y por quienes te

Por lo anterior es importante reconocer de dónde venimos, quienes somos, quien es o fue nuestra familia, que caracteriza nuestra cultura que cosas nos identifican, nos hacen diferentes, dado que esto nos permite identificar aspectos positivos y negativos, tomando así decisiones frente a nuestra realidad y futuro.

¿Dónde Naciste?

Recuerda algunas costumbres de tu familia

¿Qué extrañas de tu lugar de nacimiento?

¿Qué extrañas de tu cultura?

PERSONALIDAD

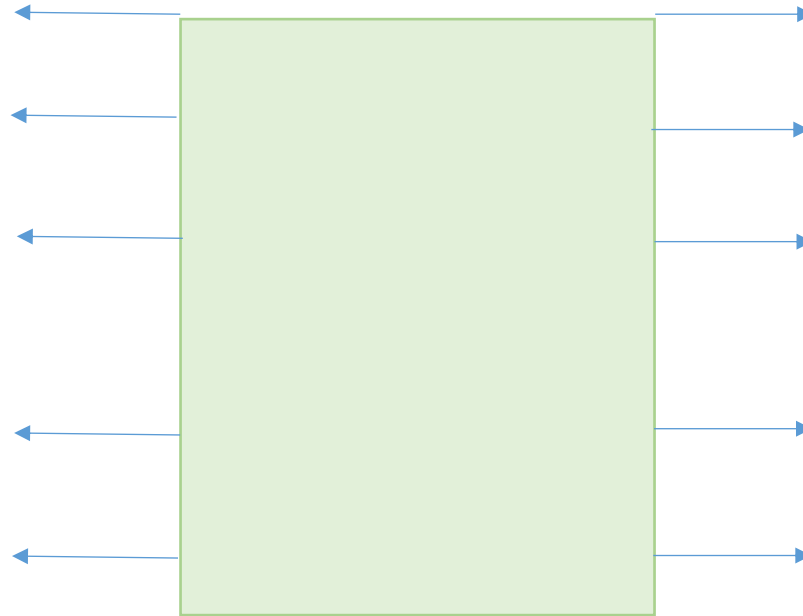
- Piensa en 5 cosas que te diferencien de los demás (Eres alegre, serio, chistoso, cariñoso, amoroso,)
- ¿Te gustan las matemáticas, las artes, las ciencias sociales, te gusta enseñar, cantar, diseñar?
- ¿Cuál es tu herencia familiar? Aunque lo que nuestra familia fue no determina lo que seremos si tiene que ver con aquello que decidimos en nuestra vida.
- Te invitamos a soñar ¿cómo quisieras verte en 5 años?

TU ERES...

PEGA UNA FOTO TUYA O DIBUJA TU ROSTRO

Bondadoso

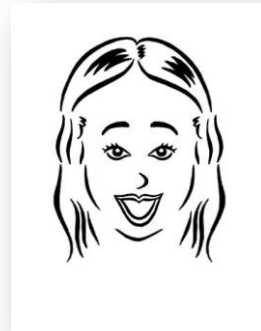
Alegria



CARÁCTER

Existen 4 tipos de carácter que se relacionan con las características de nuestro temperamento, aunque generalmente te identificas con uno de ellos podrás encontrar que te relaciones con más de uno.

SANGUÍNEO Tiene un sistema nervioso fuerte y activo, se caracteriza por ser una persona risueña, sociable, amable, en cada situación preocupa ser positivo y sacar lo mejor en las diferentes circunstancias. Generalmente es el centro de atención de las reuniones y suele ser muy placentero en cada momento de la vida.



COLERICO

Tiene un sistema nervioso fuerte y un poco desequilibrado, es una persona dominante, metódico, persistente en el cumplimiento de los objetivos, es organizado, es rápido, activo y decidido.



FLEMATICO

Tiene un sistema nervioso débil y tranquilo, se caracteriza por ser sobrio, equilibrado, paciente, e introvertido, en ocasiones le cuesta tomar decisiones y parece no querer salir de la zona de confort. Es una persona amable, bondadosa y muy sentimental.



MELANCOLICO

Se caracteriza por ser una persona perfeccionista, analítica, participativa, su estado de ánimo puede variar según las circunstancias y las reacciones ante las situaciones pueden ser negativas. Es una persona sensible y en algunas ocasiones tiene a ser egocéntrica.



RECONOCER LA MISION DE VIDA

Reconocer la misión de la vida de cada persona se relaciona con el **DESEO**, la **PASION, METAS y OBJETIVOS** que se plantean en momento determinados y que se relación con el quehacer de la vida personal, el rol que se desempeña, la profesión que se ejerce y la responsabilidad que tengo como individuo en el área personal y social.

SUEÑO Y PÀSIONES

Enumero 5 sueños.

-
-
-
-

Enumero 5 pasiones

-
-
-
-

Ponte 5 metas, esto te ayudara a acercarte al cumplimiento de lo que escribiste.

-
-
-
-

En cuanto tiempo vas a cumplir cada meta (Ejem: 1, 2, 3, 4, 6 o 12 meses)

-
-
-
-

¿Quiénes te pueden ayudar a cumplir esta meta

-
-
-
-
-

ACTIVIDAD

LO SEIS SOMBREROS

OBJETIVO

- Analizar una situación desde distintos puntos de vista.
- Generar diversas ideas y soluciones para satisfacer una necesidad.

DURACIÓN /55min

MATERIALES

- Guía de Trabajo Paso a Paso
- Historia de Sara.
- Sombreros (cucuruchos) de colores verde, azul, amarillo, negro, rojo y blanco. Éstos se pueden confeccionar con pliegos de cartulinas.
- Lápices y hojas en blanco.
- Papel Kraft

PASO A PASO

1. Pida a los participantes que se dividan en grupos de siete personas.
2. Luego solicite que escojan a un “coordinador”.
3. Pídales a los participantes distribuirse entre ellos los roles. Seis de ellos deberán ponerse el sombrero escogido y representar el rol correspondiente. (Es recomendable que cada participante se ponga un sombrero que le permita interpretar un rol diferente al de sus



fortalezas naturales. A quien le resulta fácil encontrar siempre inconvenientes, le será útil jugar el papel del color amarillo o rojo, por ejemplo).

4. Todo el equipo debe leer la historia de Sara (**Anexo Historia**). El equipo deberá ponerse en la situación que ahí se narra y hacer un análisis con argumentos “aportados por los sombreros”. El coordinador organiza los equipos y es el que equilibra las participaciones de los seis sombreros. Como orientación inicial, quien inicia el debate es el que tenga el color verde (creatividad) y que plantee una alternativa casi inalcanzable de realizar, la gracia es que sea ingeniosa. Luego, sobre la base de esa alternativa, los demás integrantes irán exponiendo sus posturas (si alcanza el tiempo podría darse la alternativa que cambiaran de color).

5. Los colores representan el “punto de vista” desde el cual cada participante debe aportar al análisis.

Verde: Es creativo, propone alternativas, propuestas, propone ideas interesantes, estímulos y cambios. Genio medio loco. Surgen las posibles soluciones cuando se habla bajo este sombrero.

Azul: Se ocupa del control y de la organización.

Amarillo: Alegre y positivo, es optimista y tiene esperanza, busca identificar beneficios y armonía.

Negro: Triste y negativo, se fija en los aspectos negativos del problema y en lo que no se puede hacer. Es cuidadoso y precavido. Actúa desde la lógica.

Rojo: Punto de vista emocional, intuitivo, basado en “yo siento que...” o “a mí me gustaría...”.

Blanco: Se ocupa de los hechos concretos y objetivos de las cifras. Es práctico, neutro y objetivo.



6. Los equipos deben elaborar sus propuestas para resolver el caso presentado teniendo en cuenta todos los puntos de vista que representan sus integrantes. Los principales argumentos y la propuesta deben ser registrados por el coordinador. Con el fin de ejercitar el espíritu emprendedor tratemos de reconocer algunas características de la comunidad para identificar posibles cambios en la producción de bienes y servicios.

ANEXO

HISTORIA DE SARA

Sara trabaja en una fábrica de camisas como cortadora de tela. Estudió corte y confección, habiéndose graduado hace tres años. Durante el primer año no encontró trabajo estable; sólo cuestiones esporádicas alejadas absolutamente de lo que estudió. Cuando su tía Emilia la puso en contacto con un vecino que tiene un taller de camisas para escolares que, a su vez, entrega a las grandes tiendas para ser comercializadas, le pareció un sueño. La entrevistaron y le dijeron que la llamarían sólo cuando hubiera sobre demanda, para hacer turnos extras.

Así empezó: haciendo turnos extras. Siete meses después renunció uno de los cortadores con contrato fijo y le ofrecieron el cargo a Sara. Le preguntaron si estaba embarazada y ella dijo que no, pero la pregunta le hizo recordar que con su pareja habían planeado que, obteniendo ella un trabajo estable, tendrían un hijo. Le confirmaron que el puesto era suyo, advirtiéndole que hubieran preferido contratar a un hombre, pero que querían darle una oportunidad por su buen desempeño.

Ahora que han pasado casi dos años de ese nombramiento, Sara siente que ha llegado el momento de ser mamá y así se lo ha planteado a Joel, su pareja. Ellos piensan que tienen una relación consolidada y trabajos que les permiten iniciar una nueva etapa. En eso estaban cuando Sara se encontró caminando por la calle con un ex profesor, quien le comentó que en una fábrica de ropa infantil estaban buscando una supervisora de corte. Sin hacer comentario alguno en el taller, postuló al cargo y luego de varias entrevistas le informaron que había sido preseleccionada, junto a otra persona, y que ambas estarían consideradas en la fase final del proceso de selección, para que una de ellas tome el puesto.

Sara se puso muy nerviosa. Por un lado, se sintió muy feliz por la oportunidad de ascenso y reconocimiento a sus esfuerzos. Sin embargo, si terminara siendo la persona seleccionada, no tiene claro si debería o no cambiar de empleo. Se pregunta si continuar con el proceso, si hablarlo con el dueño del taller, si comentarle a Joel que tendrían que postergar sus planes de paternidad. Tampoco tiene claro, ella misma, si vale la pena poner en riesgo su estabilidad en el taller, a cambio de una posición superior pero de mayor incertidumbre. Ella desconoce qué tan sólida es la fábrica y los tiempos que corren hacen dudar de la solvencia de cualquier empresa.

Resuelvan ustedes por Sara qué harían en su situación, luego de haber analizado el caso con los distintos sombreros. Cada uno deberá identificarse con un color de sombrero y bajo esa característica particular del significado que posee un sombrero, responder qué haría y por qué.

CONCLUSIONES

Reflexión final de la actividad

**El resultado final se alcanza con las acciones pequeñas que cada día realizamos,
atrévete a soñar.**

MODULO 2 EMPRENDIMIENTO

DURACION: 2 Horas

LUGAR: Instalación De La Organización

POBLACION: Mujeres pertenecientes a la Organización CORAFRO

OBJETIVO DEL MODULO

Dar a conocer el proceso adecuado para elegir una idea de emprendimiento en función de su definición como oportunidad, proyecto e inserción en el mercado

RESULTADOS ESPERADOS

- Identificar oportunidades de negocio
- Identificar los principales rasgos que caracterizan a una persona emprendedora
- Conocer el significado del espíritu emprendedor
- Conocer las principales características o rasgos de ser empresario o empresaria y su relación con una persona emprendedora

EMPRENDIMIENTO

Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto.

El uso más habitual del concepto aparece en el ámbito de la economía y los negocios. En este caso, un emprendimiento es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado.



El sujeto que inicia un negocio o que crea una pequeña empresa por su propia iniciativa se conoce como emprendedor. En épocas de crisis, los emprendimientos suelen representar una salida (o, al menos, una posibilidad de crecimiento) para las personas que no tienen trabajo.

Los expertos sostienen que los emprendedores deben contar con ciertas capacidades para tener éxito: flexibilidad, dinamismo, creatividad, empuje, etc. Se trata de valores necesarios ya que los emprendimientos se enfrentan a todo tipo de dificultades y quien los impulsa debe estar en condiciones de adaptarse a una realidad cambiante **Fuente especificada no válida..**

EL ESPIRITU EMPRENDEDOR

El espíritu emprendedor

Es la capacidad humana para iniciar cambios a partir de la percepción de oportunidades que otros no identifican.

- Es la capacidad humana para iniciar cambios a partir de la percepción de oportunidades que otros no identifican. Es una condición del ser humano que le permite desenvolverse en un ambiente de cambio continuo.
- A diferencia de la administración que coordina en forma constante el proceso productivo, el espíritu emprendedor se concentra en iniciar cambios en la producción de bienes y servicios, con el fin de aumentar la oferta.

EL PROCESO EMPRENDEDOR

Para realizar un proceso emprendedor es necesario impulsar nuevas formas de producción de bienes y servicios a partir de los recursos disponibles; precisamente en este sentido merece conocer algunos beneficios generales hacia la comunidad, derivadas del espíritu emprendedor:

- Crear nuevas formas de empleo y autoempleo.
- Promueve una forma de pequeña y mediana empresa a menor riesgo.
- Genera negocios de rápida expansión y crecimiento.
- Facilita una oferta de servicios más diversificada.
- Mejora la productividad de los factores de la producción

- Tierra, trabajo y capital
- Desarrolla una cultura de investigación y desarrollo
- Diversifica las capacidades humanas para el trabajo

PERFIL DE LA PERSONA EMPRENDEDORA

La persona emprendedora es aquella capaz de transformar la realidad a partir de una nueva idea, con la habilidad para proyectar la imagen del futuro que desearía para su organización o plan de vida.

La conducta de la persona emprendedora no está completamente definida ante la complejidad de adaptación al entorno en que se desenvuelve, sin embargo, es posible identificar algunos rasgos relacionados con sus intereses, aptitudes, motivación, actitudes y antecedentes.

INTERESES:

- Auto relación personal
- Mejorar su condición de vida
- Adaptar la forma de trabajo a sus necesidades e intereses

MOTIVACIÓN:

- Necesidad de logro al establecer metas realistas y concretas
- Posición de control absoluto de su negocio, su existencia no la controla la suerte ni el destino
- Cuenta con autonomía para trabajar y hacer las cosas a su manera y para aceptar la información y orientación que le brindan las demás personas

APTITUDES:

- Capacidad para asumir sus responsabilidades por sus iniciativas

- Iniciativa para generar y desarrollar nuevas ideas
- Capacidad de insistencia, voluntad de conquista y espíritu de logro
- Tolerancia al riesgo, establece estrategias para reducirlo
- Percepción de oportunidades en el entorno

ACTITUDES:

- Crea, innova y descubre nuevas formas para hacer las cosas y solucionar problemas
- Confianza en su propia capacidad para influir y modificar su entorno
- Optimismo ante los retos que le plantea la vida
- Respeto por el trabajo en equipo y el aporte de los demás
- Capacidad de compartir ideas, para reconocer sus limitaciones y favorecer su conocimiento

ANTECEDENTES:

- Trayectoria emprendedora de miembros de la familia
- Disponibilidad de sus servicios a la comunidad
- Cultura familiar hacia la creatividad, responsabilidad y provecho del talento
- Pertenencia a organizaciones comunitarias
- Actividades de comercio individuales

Estos rasgos o características no son concluyentes para el éxito de una persona emprendedora como empresario o empresaria, requiere de una instrucción y una orientación adecuada para la creación y desarrollo de planes de negocio, propósito que se pretende alcanzar con este proceso de formación.

PERSONALIDAD EMPRENDEDORA

Además de conocer el perfil y los rasgos de la persona emprendedora en el contexto del espíritu emprendedor se requiere ahora relacionar esta condición con la naturaleza empresarial.

¿Qué es el ser empresaria o empresario?

- Adoptar una posición negociadora entre las personas proveedoras y compradoras.
- Tomar el riesgo calculado de llegar a tener éxito.
- Tomar acciones humanas, creativas, para construir algo de valor a partir de prácticamente nada.
- Tener la creatividad y capacidad de ver tendencias antes que otras personas.
- Buscar en forma insistente oportunidades en el entorno.

Características Empresariales

- Gusto por los negocios.
- Tenacidad a pesar del fracaso.
- Confianza en el trabajo e ideas.
- Conocimiento del riesgo que se asume en un negocio.
- Reconoce que los cambios del entorno pueden generar oportunidades.
- Iniciativa y necesidad de realización personal.
- Mentalidad de medio y largo plazo.
- Creatividad para iniciar nuevos negocios.

Factores de Motivación del Autoempleo

- Utiliza las capacidades y habilidades personales.
- Controla su propia vida.
- Deseo de independencia.
- Construye algo para la familia.
- Genera recursos económicos.
- El gusto por el desafío.
- Vive cómo y dónde elija.

LA DECISION PROPIA DE HACER PEQUEÑOS NEGOCIOS

Es común que se inicie pequeños negocios, caracterizados estos por estar estrechamente vinculados con la gestión de atender los quehaceres del hogar u otras actividades económicas y sociales. Entre estos pequeños negocios se identifican aquellos de mujeres y grupos minoritarios de índole familiar y establecida en el hogar.

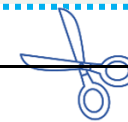
Negocios de Mujeres y de Grupos Minoritarios

- Para estos fines, la flexibilidad es más importante que el dinero.
- Las personas están dispuestas a redefinir su trabajo personal y no a reestructurar la economía local o regional.
- Las mujeres definen su autonomía personal cuando ejercen control sobre su propio destino y realiza algo satisfactorio para ellas.
- Estas personas mantienen pequeños sus negocios para satisfacer sus necesidades, pero cuando llega una oportunidad apropiada, buscan activamente negocios adiciones.

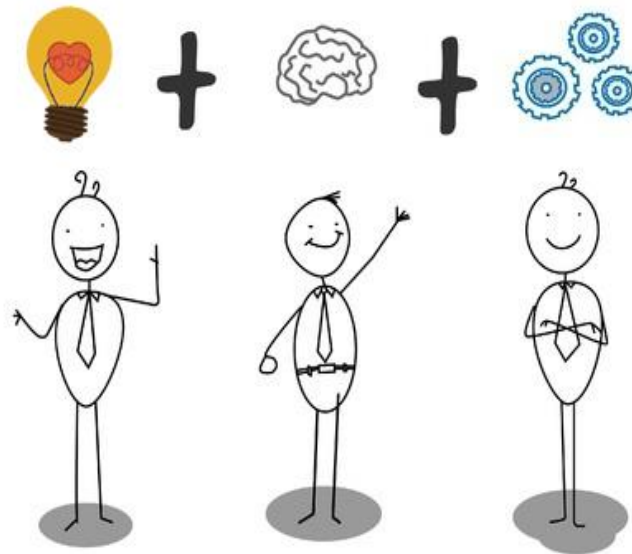
Normalmente se enfrentan obstáculos como:

- Falta de acceso al capital cuando lo necesitan.
- Carencia de garantías necesarias para ascender financiamiento.
- Discriminación en algunos sectores económicos.
- Restricción de fondos económicos que limita el crecimiento sostenido.
- Ausencia de política pública para estimular su accionar.

IDEAS SIMPLES para estimular la Creatividad



ACTIVIDAD



OBJETIVO

Aplicar estrategias de pensamiento creativo para generar ideas de proyectos de emprendimiento.

DURACIÓN / 50min

MATERIALES

- Material Didáctico N°1: El Juego de los 30 Círculos.
- Lápices.
- Hojas Blancas.
- Cartulina (1 para cada grupo).

PASO A PASO

1. Solicite a los participantes reunirse en sus grupos de trabajo ya conformados. De un espacio de 5 minutos para conversar con ellos respecto de si sienten que podrán trabajar bien, hasta el final del proceso, con sus grupos o si prefieren hacer algún cambio. De realizarse alguna modificación en los grupos, recuerde que en ningún caso podrán ser de más de 5 personas y que es importante que tengan sueños, objetivos y metas en común que faciliten el trabajo en equipo.

2. Entregue a cada grupo una cartulina. Dividan en 3 partes, trazando 2 líneas equidistantes y que anoten en cada una la idea u oportunidad de emprendimiento que detectaron. Tienen 5 minutos.



3. Motívelos a participar de una sesión de lluvia de ideas. Para el grupo que nombre a uno de sus miembros como moderador y a otro secretario. El moderador deberá indicar cuál es el objetivo de la sesión y coordinará la participación grupal, velando por que se respete la opinión de sus compañeros. El secretario deberá registrar cada idea que se señale en un cuaderno u hoja. En todo caso, todos deberán participar de la actividad y sugerir ideas.

4. Registrar 3 ideas que se les ocurra en su cartulina. Las ideas pueden estar relacionadas por ejemplo, el nombre del proyecto de emprendimiento, mejoras a la

oportunidad de emprendimiento, con formas y estrategias para desarrollarlas, con maneras de conseguir los recursos, etc.

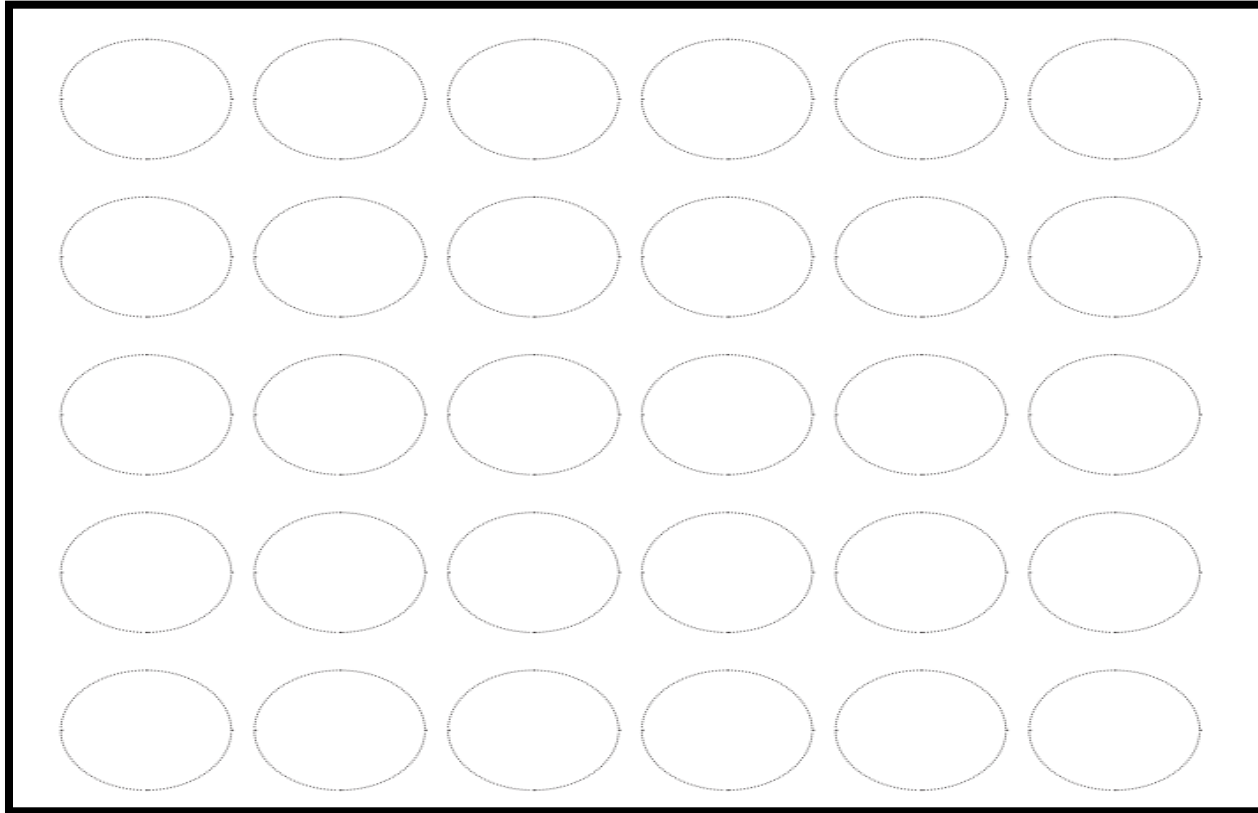
5. Posteriormente cada participante del grupo, tendrá una copia de la Guía de Trabajo N°1: El juego de los 30 círculos (Anexo). Comente que ahora evaluarán sus ideas utilizando algunos criterios útiles para que la oportunidad sea realmente realizable.

7. Grupalmente evalúen sus respuestas. Para ello contarán con 20 minutos.

ANEXO

Material Didáctico N°1: El Juego de los 30 Círculos

Instrucciones: En 1 minuto, dibuje todo lo que se le ocurra para cada círculo. Intente hacer la mayor cantidad de dibujos en el tiempo disponible. ¡Suerte!



GUIAS ANEXAS

Las guías anexas sirven para identificar oportunidades de negocio desde un ejercicio práctico, frente a identificar una idea, oportunidades, recursos, y toma de decisiones, con el fin de generar un acercamiento así un plan de negocios, e incentivar que a través de una idea se genere la formulación de un proyecto.

GUIA N°1

Con el fin de ejercitar el espíritu emprendedor tratemos de reconocer algunas características de la comunidad para identificar posibles cambios en la producción de bienes y servicios.

- Identifiquemos en nuestra comunidad cuáles son las principales actividades económicas que nos proveen de productos y servicios.

- Desacuerdo con los servicios que dispone la comunidad. ¿Qué otros servicios hace falta en la población?

- Tómese un momento e identifique los recursos disponibles de su comunidad: naturales, valores culturales, tradiciones, comercio, educación, humanos, etc. ¿cree usted que alguno(s) de estos se están desaprovechando para generar otras opciones de negocios que favorezcan la oferta de empleo y servicios? Indíquelos.

GUIA N° 2

Es importante reconocer la razón por la que se quiere iniciar un negocio. En este sentido revisemos algunas razones.

Marque con una (X) las respuestas que sean aplicables a su persona:

Quiero iniciar un negocio porque:	(X)
Simplemente quiero hacer dinero	
Simplemente quiero tener más tiempo libre	
Necesito más logros personales	
Detesto a mi jefe	
Simplemente creo que sería divertido	
Acaban de despedirme	

Necesito un estilo de vida más satisfactorio	
Necesito un reto	
Creo que puedo producir un producto mejor	
Simplemente quiero trabajar en forma independiente	
Necesito controlar tanta parte de mi vida como sea posible	
Creo que puedo utilizar mejor mis habilidades trabajando independientemente	

Si eligió las razones que comienzan con, “Simplemente”, necesita una nueva brújula; su sentido de orientación está totalmente equivocado. Por otra parte, si lo atrajeron las razones que comienzan por, “Necesito” y “Creo”, está bien encaminado. La iniciación de un negocio debe basarse en la fuerte motivación que implican las palabras “Necesito” y “creo”.

GUIA N°3

- Conforme a lo que hemos analizado hasta este momento, piense por un momento en cuál sería su principal factor de motivación para iniciar una opción de autoempleo.

- ¿Bajo qué aspectos podría usted definir el tener éxito en su emprendimiento?

- Identifique alguno de los obstaculillos más importantes que limitarían el crecimiento de su emprendimiento.

CONCLUSIONES

Finalización de la sección conclusiones finales

MODULO 3 COMPETENCIAS LABORALES



POBLACION: Mujeres pertenecientes a la Organización CORAFRO

DURACION: 1 Hora

LUGAR: Instalaciones de la organización

OBJETIVO DEL MODULO: Identificar y conocer las diferentes competencias principalmente las laborales generales, para crear herramientas que permitan el desarrollo integral de las personas en determinado contexto.

INTRODUCCION:

Este módulo permite dar a conocer y desarrollar cada una de las competencias del ser humano, principalmente las laborales generales en el desarrollo del ciclo vital de los individuos; en este caso focalizado hacia la mujer afrodescendiente, estas competencias son herramientas para la orientación fundamental en diversos proyectos y procesos de las personas ya sea en el ámbito personal, colectivo, familiar y social; permitiendo construir la base fundamental para dar orientación en aspectos específicos y generales para el crecimiento apropiado en cualquier entorno. La formación basada en competencias, con un enfoque de género, permite responder a las necesidades de mujeres y hombres del país con lo que aumenta la calidad del sistema formativo y se logra una mejor respuesta a las demandas del sector empresarial. (Instituto Nacional de Aprendizaje 2000).

¿SABES QUE SON LAS COMPETENCIAS LABORALES

Enfoque de género en la formación basada en competencias laborales

- Implica considerar que todo aprendizaje es social y que el desarrollo de competencias laborales está mediatizado por nuestra socialización como hombres o mujeres.
- Algunas competencias necesarias no se ejercitan adecuadamente porque desde la niñez se nos dijo que "eso no es para mujeres o no es para hombres". Estos mensajes funcionan como una programación inconsciente que limita la formación profesional y el desempeño laboral, especialmente en áreas diversificadas. Por ejemplo, estimular la capacidad de negociación en los hombres y la motricidad fina en las mujeres.
- El mundo del trabajo está formado por mujeres y hombres. A partir del enfoque de género podemos mirar quién hace qué en los espacios de la formación laboral y del trabajo. Con esta información podemos formular currículums que respondan a necesidades formativas, laborales y sociales de hombres y mujeres y retomar los saberes adquiridos a través de la experiencia social.

Te lo vamos a contar:

Definición

Tobón (2006) afirma: "Procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad".

TIPOS DE COMPETENCIAS LABORALES:

- **Competencias básicas:** permiten a las personas comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo.
- **Competencias ciudadanas:** habilitan a las personas para la convivencia, la participación democrática y la solidaridad.
- **Competencias laborales:** comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que las personas se desempeñen con eficiencia como seres productivos.



- **Competencias Laborales Generales (CLG)** : Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que las personas en este caso la mujer afrocolombiana debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.



IMPORTANCIA:

- Organizaciones en redes equipos de trabajo
 - Oportunidad para crear negocio
- Generar unidades productivas colectivas
 - Auto dirigir, autoevaluar.
- Relacionarse
 - Capacidad de comunicarse
- Construcción proyecto de vida

CLASES COMPETENCIAS:

INTELECTUALES:

Comprenden aquellos procesos de pensamiento que as persona y la mujer afro descendiente debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.

PERSONALES:

Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.

EMPRESARIALES Y PARA EMPRENDIMIENTO: SON las habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio.

TECNOLOGICAS:

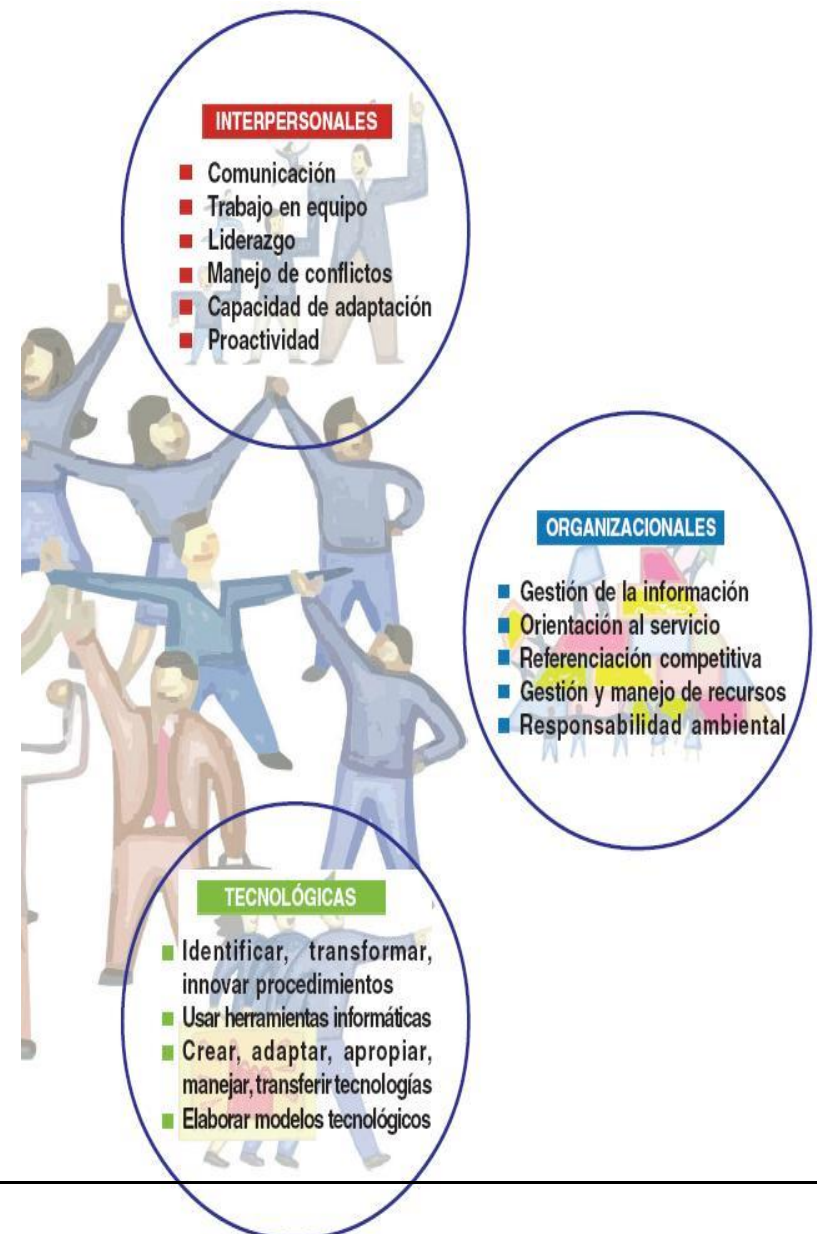
Permiten identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos.

INTERPERSONALES:

Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos.

ORGANIZACIONALES:

Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio,



referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.

✓ **¿Qué opinas?....fácil o difícil....lo podemos hacer:**

ACTIVIDAD

Caramelo

Tiempo: 20 min

Participantes: Ilimitado

Material: caramelos

Desarrollo: Al principio de un encuentro nadie se conoce. Una buena forma de romper el hielo es la siguiente: el animador debe traer caramelos y ofrecérselos a los participantes diciéndoles que agarren los que quieran. Unos toman más, otros toman menos. El animador también toma caramelos. Una vez iniciado el encuentro los participantes deben decir una característica sobre el tema por cada caramelo que han agarrado. También se puede asignar un tema a cada color del caramelo y hablar de él. Por ejemplo:

- * Rojo = indique cual es a competencia que usted desarrolla con facilidad
- * Verde = diga cuál es la competencia más difícil. ¿Por qué?
- * Azul = indique cual es la competencia que le llama la atención. ¿Por qué?

CONCLUSIONES

Reflexión final de la actividad

MODULO 4 TIPOS Y CLASES DE CONTRATOS

POBLACIÓN: Mujeres pertenecientes a la Organización CORAFRO

DURACIÓN: 1 Hora

LUGAR: Instalaciones de la organización CORAFRO

OBJETIVO DEL MODULO

Identificar y conocer los diferentes tipos y clases de un contrato, para generar mecanismos que permitan establecer un reconocimiento dentro de un ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

Este módulo se realizara en las instalaciones de la organización CORAFRO buscando garantizar el reconocimiento y la identificación de los diferentes tipos de contrato y así mismo los conceptos que envuelven al mismo, promoviendo así el fortalecimiento de este tema en las mujeres.

En este orden este taller tiene como finalidad que en el ambiente de la organización se logre un reconocimiento que permita el conocimiento de lo que son los tipos y clases de contrato

¿Qué Es Un Contrato?



CONTRATO

El Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. (Ministerio de trabajo-2011. Artículo 22)

CLASES DE CONTRATO: El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. (Código Sustantivo Del Trabajo- 2011. Artículo 37)

- **Verbal:** Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos. (Código Sustantivo Del Trabajo- 2011. Artículo 38)
 1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago.
 3. La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo o mientras dure la realización de una labor determinada.



Ejemplo: Cuando el contrato es verbal, **el empleador y el empleado se deben poner de acuerdo al menos en lo**

siguiente: 1) En qué consiste el trabajo que se va a desempeñar,

2) El salario y la forma de remuneración y

3) La duración del contrato. Pero si en el contrato verbal no se especificó la clase de trabajo ni el lugar donde se debe

desarrollar y el trabajador está lavando carros en un parqueadero, la ley entiende que la labor del empleado es lavar carros y el lugar de trabajo es el parqueadero.

Escrito: El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación. (Código Sustantivo Del Trabajo- 2011. Artículo 39)

TIPOS DE CONTRATOS:

Termino Fijo: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (Código Sustantivo Del Trabajo- 2011. Artículo 46.

1. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia, que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año.
2. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes

CONTRATO DE FRANQUICIA

En Madrid, a ___ de ___ de 2009

REUNIDOS

De una parte: Esfera Gráfica con C.I.F. y domicilio a estos efectos en

Y de otra: D. mayor de edad, con D.N.I. y domicilio a estos efectos en la C/.....

INTERVIENEN

El primero en nombre y representación de la mercantil, S.L. (franquiciante), constituida en escritura pública otorgada ante el Notario de .. don .. inscrita en el Registro Mercantil de tomo .. libro .. folio con domicilio social en .., actúa en virtud de poder notarial, que declara vigente, otorgado ante el Notario de .. D. el día .. con el número .. de su protocolo (administrador, etc..)

D. en nombre y representación de (franquiciado), con domicilio en .. (ficha social completa de la empresa franquiciada, incluyendo sus datos de identificación, el nombre completo, el domicilio social y el código de identificación fiscal, en el caso de revestir forma de persona jurídica, o actuar el empresario por medio de representante, constarán los datos completos de identificación de dicho mandatarario, así como del documento público que le habilita, con expresa mención de su fecha de protocolización, número de orden y Notario autorizante).

Actúa en nombre y representación de en su condición de .. cargo para el que fue nombrado por ..

Ambas partes se reconocen recíprocamente con capacidad bastante para celebrar este contrato y

EXPONEN

1.- Que el franquiciante, es propietario del producto (o servicio), consistente en:

- 1.1. (Detallar el nombre y características del producto (o servicio)
- 1.2. Conjunto de métodos operativos para la puesta en marcha del negocio del franquiciado cuyos caracteres constan en el manual operativo que se entrega al franquiciado cuyo contenido es secreto para terceros.

1

avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente.

3. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

Ejemplo: los contratos a término fijo, señalan la ley señala taxativamente que estos deben ser por escrito, de lo contrario se entenderá indefinido.

Tiempo Determinado: El contrato celebrado por tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente. (Código Sustantivo Del Trabajo- 2011. Artículo 46), este tipo de contrato se caracteriza principalmente por permanecer en una duración limitada en el tiempo. Con este contrato se busca la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro del rubro de la empresa.

Tiempo Indefinido:

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o, numeral 7o, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir. (Código Sustantivo Del Trabajo- 2011. Artículo 47)
3. Las partes no determina su duración, No existen requisitos específicos para la empresa ni para el trabajador.

JORNADAS DE TRABAJO

El tiempo en el que el trabajador esta al servicio del empeador es de (8 horas diarias, 48 horas semanales) (Código Sustantivo Del Trabajo- 2011)

CONTRATISTAS INDEPENDIENTES: Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patrones de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. (Código Sustantivo Del Trabajo- 2011. Artículo 34)

SONDEO: Con el fin de dar a conocer las clases y tipos de contratos dentro de un ámbito laboral, se realizara un sondeo entre algunas mujeres de la organización CORAFRO, en el cual se permita evidenciar que clases o tipos de contrato han trabajo dentro de un campo laboral.

ACTIVIDAD

Puro Cuento.

Tiempo: 30 min

Objetivo: Evaluar el dominio que las participantes tienen del tema “tipos y clases de contrato” permitiendo así precisar conclusiones y afirmaciones de forma colectiva.



Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Papel, lápiz, música y sillas.

Pasos a seguir:

a) El coordinador prepara un "Cuento" o una charla, el cual contiene fallas en cuanto a la utilización de conceptos o interpretaciones del tema que se ha venido tratando. Luego lo lee lentamente y en voz alta.

b) Todas las participantes estarán sentadas y amarradas a sus sillas; La persona que coordina realizara preguntas de falso y verdadero con relación al tema hablado, donde estas tendrá que colocarse de pie ,si consideran que es correcta o quedarse sentadas si consideran que es falsa, por tanto las que se pusieron de pie, deberán justificar por qué creen que es la correcta e igual se realizara con las que se quedaron sentadas; continuo a esto cuando se detenga la música, estas deberán cambiar rápidamente el lugar de ubicación de las sillas.



c) Motívelos a participar de una sesión de lluvia de ideas

Discusión:

Luego se discute lo que se ha subrayado. Cada uno debe fundamentar lo por qué cree que es incorrecto y todos opinan al respecto. Al final se obtiene una conclusión general o una nueva redacción.

Utilidad:

Es conveniente aplicarla al final de un tema para consolidar los conocimientos y para evaluar su asimilación. También como forma para motivar la profundización en la discusión del tema que se ha tratado. (Dinámicas Grupales. Blog-2008

RESULTADOS:

- Identificar y reconocer los principales tipos de contrato, sus características y definiciones.
- Conocer plenamente el significado de contrato.
- Identificar los diferentes tipos de contrato que se utilizan actualmente.
- Identificar y analizar las características de los contratistas independientes.
- Generar en las mujeres un conocimiento oportuno de la utilización de los contratos dentro de un ámbito laboral y por ende de sus beneficios o desventajas de los mismos.

CONCLUSIONES:

- Finalización de la sección, conclusiones finales.

REFERENCIAS

Dinamicas Grupales . (19 de 06 de 2008). Recuperado el 19 de 05 de 2015, de

<http://dinamicasgrupales.blogspot.com/2008/06/dinmicas-facilitadoras-para-abordar.html>

TRABAJO, C. S. (2011). *CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Recuperado el 19 de 06 de 2015, de

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>

Trabajo, M. d. (s.f.). *Mintrabajo*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de Mintrabajo: [http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-](http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html)

[frecuentes/contrato-de-trabajo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html)

Ministerio Educación Nacional. Articulación de la educación con el mundo productivo competencias laborales generales recuperado de

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Instituto Nacional de Aprendizaje, (2000). Género y competencias laborales. Recuperado de

http://www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/cosrica/gen_comp.htm

Objetivos Social Media. (s.f.). Recuperado el 18 de 05 de 2015, de Objetivos Social Media: [http://www.josesgiron.com/planteamiento-](http://www.josesgiron.com/planteamiento-de-objetivos/)

[de-objetivos/](http://www.josesgiron.com/planteamiento-de-objetivos/)

BONO, E. D. (s.f.). *LOS SEIS SOMBREROS PARA PENSAR* . Recuperado el 19 de 05 de 2015, de LOS SEIS SOMBREROS PARA

PENSAR de EDWARD DE BONO: [http://comunicacionypersonas.blogspot.com/2011/08/los-seis-sombreros-para-pensar-](http://comunicacionypersonas.blogspot.com/2011/08/los-seis-sombreros-para-pensar-de.html)
[de.html](http://comunicacionypersonas.blogspot.com/2011/08/los-seis-sombreros-para-pensar-de.html)

Encolombia. (1998). *Clases de Competencias Laborales Generales*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de Clases de Competencias

Laborales Generales: [http://encolombia.com/educacion-cultura/educacion/temas-de-interes-educativo/clases-de-competencias-](http://encolombia.com/educacion-cultura/educacion/temas-de-interes-educativo/clases-de-competencias-laborales-generales/)
[laborales-generales/](http://encolombia.com/educacion-cultura/educacion/temas-de-interes-educativo/clases-de-competencias-laborales-generales/)

Manizales, C. d. (2013). *IDEAS SIMPLES PARA ESTIMULAR LA CREATIVIDAD*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de IDEAS

SIMPLES PARA ESTIMULAR LA CREATIVIDAD: http://www.ccmpc.org.co/ccm/prensa/?Pages_Id=191

Mariana, L. (s.f.). *Wattpad*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de Wattpad: <http://www.wattpad.com/83829014-querido-amidiario-gemelier-ideas>

Net, M. d. (2008-2015). *Contrato de Trabajo*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de Contrato de Trabajo : <http://www.modelocontrato.net/%C2%BFquien-puede-firmar-un-contrato-de-trabajo.html>

Participativa, C. g. (2014). *Dinamicas Grupales*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de Dinamicas Grupales: http://www.gestionparticipativa.coop/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=293:dinamicas-de-grupo&catid=82:asia&Itemid=497

Portafolio de Herramientas para Potencializar tus Capacidades. (28 de 04 de 2010). Recuperado el 19 de 05 de 2015, de Portafolio de Herramientas para Potencializar tus Capacidades: <http://leonardocordone.blogspot.com/2010/04/proyecto-de-vida-una-entrada-al-diseno.html>

Psicus. (s.f.). *CONSULTORIA EN GESTION DE COMPETENCIAS LABORALES*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de CONSULTORIA EN GESTION DE COMPETENCIAS LABORALES: <http://www.psicus.cl/competenciaslaborales/>

S.A., S. e. (s.f.). *Servicios de Calidad*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de Servicios de Calidad: <http://sitecsadecv.com.mx/>

TARINGA. (s.f.). Recuperado el 19 de 05 de 2015, de TARINGA: <http://www.taringa.net/posts/ciencia-educacion/16803436/La-teoria-de-los-6-sombreros.html>

(Pinterest)/ <https://es.pinterest.com/>



CORAFRO

CORPORACIÓN SIN LIMITES AFROCOLOMBIANA



Buscamos generar un emprendimiento y así mismo ingresos, ocupación productiva y beneficios para mejorar las condiciones de vida de las mujeres afro descendiente, pertenecientes a la organización CORAFRO.

CORPORACIÓN SIN LÍMITES AFROCOLOMBIANA

Buscamos velar por la defensa y reivindicación de los derechos territoriales, culturales, económicos, políticos sociales, ambientales de la población afro y así mismos generar la participación y la toma de decisiones autónoma de las comunidades negras afrocolombianas desde la perspectiva étnica, dentro del marco de la diversidad etnocultural que caracteriza al país.



GATRONOMIA Y ARTESANÍAS DE COLOMBIA QUE
GENERAN UN DESARROLLO HUMANO EN ESTA
MUJERES , EL DINERO VA DIRECTAMENTE A ELLAS.

Tibe Montaña
Dirección Cra. 2 E No. 89—62 Sur
B. Chuniza, Bogotá D.C
Tel. 3051752
corafro2008@hotmail.com



Línea De Productos

Artesanales

Mochilas

Artesano/ Elaboro: Mujeres
organización CORAFRO
Precio: 20.000

REFERENCIA: Mochilas Artesanales
CARACTERISTICAS

•**Materia Prima:** Bolsas Plásticas Recicladas, Aguja de tejer, Cremallera si es necesario, Tijeras
Técnica: Tejeduría , Se toman las bolsas y se le retiran las partes de sujetarla con las tijeras, se abre en su totalidad y se cortan en tira sin separar hasta formar una sola tira para poder tejerla. Se coge la aguja de croché y se teje la tira para darle forma ya sea bolso, mochila, monedero, gorra o sombrero según el gusto.



1



2

REFERENCIA: Sombreros, Monederos, Gorras

CARACTERISTICAS

Materia Prima: Bolsas Plásticas Recicladas, Aguja de tejer.

Técnica: Tejeduría , Se toman las bolsas y se retiran las partes superiores de la bolsa con tijeras, se abren en su totalidad y luego se procede a cortarlas en tiras hasta formar una sola tira. Posterior esto se coge la aguja de croché y se tejen la tiras realizando la textura de la mochila o monedero y se continua con el proceso de elaboración hasta que quede realizada en su totalidad..

SOMBREROS y Monederos GORRAS

Artesano/ Elaboro: Mujeres organización CORAFRO

Precio: 10.000 - 12.000



4



5



6

Línea de Productos

Gastronómicos



•**REFERENCIA:** Gastronomía

CARACTERISTICAS

Ingredientes :Agua, Masa de maíz peto o promasa, Sal, Aceite, Color , Mariscos, Guiso (cebolla adicionales), Huevos

Preparación: Con la masa de maíz ya lista se realiza el molde de las arepas, se ponen a freír en aceite caliente hasta que inflen, se sacan , se abre un pequeño huequito por el borde y se introduce un huevo crudo . Tapamos el huequito con masa y las ponemos a freír nuevamente hasta que el huevo se cocine. Se agrega sal al gusto y acompañamos con pico de gallo.

Elaboro: Tiberia Montañó

Precio: \$1500

Cocadas



1

REFERENCIA: Gastronomía

CARACTERISTICAS

Ingredientes : Coco, panela, azúcar, maracuyá, arequipe y canela.

Preparación: Rayar el coco, cocinar con la panela, agregar los demás ingredientes esperar a enfriar y cortar en porciones

Elaboro: Tiberia Montañó

Precio: \$1500

Cocadas



2

REFERENCIA: Gastronomía

CARACTERISTICAS

Ingredientes: Agua, Masa de maíz peto o promasa, Sal, Aceite, Color , Mariscos, Guiso, cebolla adicionales.

Preparación: Se mezcla la masa o harina con los ingredientes para que quede consistente, luego se incorporan los mariscos y el guiso, posterior a esto se amoldan para generar la figura de la empanada, quedando listas para freírlas en aceite caliente durante 20 minutos aproximadamente . Se agrega sal al gusto y se acompaña con un pico de gallo listas para comer.

Elaboro: Tiberia Montaña

Precio: \$ 2000

Empanada De Mariscos



REFERENCIA: Gastronomía
CARACTERISTICAS

Ingredientes : Borojo, Agua, Azúcar al gusto, Leche al gusto

Preparación: Se pela y despulpa la fruta para llevar a la licuadora junto con el agua, la adición al gusto de azúcar y leche al gusto si se desea, se licua aproximadamente dos minutos y queda listo para servir y degustar.

Elaboro: Tiberia Montaña

Precio: \$1000

Juoo de Borojo



4

REFERENCIA: Gastronomía
CARACTERISTICAS

Ingredientes : Leche , panela , limón

Preparación: En una olla mezclar los ingredientes. dejar hervir hasta que reduzca . Enfriar y empacar

Elaboro: Tiberia Montaña

Precio: \$1200

Cortado de leche



5

REFERENCIA: Gastronomía

CARACTERISTICAS

Ingredientes : Agua, Lulo maduro, Azúcar al gusto

Preparación: Se pelan los lulos y se lavan bien y se pican en trozos pequeños se depositan en la una jarra con azúcar al gusto y agua para revolver y tome un poco de aspecto espeso y de consistencia de los sabores, y se obtiene una deliciosa lulada.

Elaboro: Tiberia Montaña

Precio: \$ 1500

Lulada



6

Arroz con Camarones



REFERENCIA: Gastronomía

CARACTERISTICAS

Ingredientes : Agua, Sal al gusto, Arroz, Camarones, Aceite, Cebolla, Tomate, Color al gusto, Ajo, Pimentón, Maggy al gusto , Orégano al gusto, Poleo al gusto, Albaca la gusto, Tomillo al gusto, Laurel al gusto

Preparación: En un recipiente cómodo se prepara el guiso ahogado. Enseguida a esto se prepara el arroz, dejándolo en reposo por 5 minutos. Luego se cocinan los camarones y se agrega una pisco de sal, cebolla y ajo hasta que queden secos generando la consistencia de los sabores. Posterior a esto se agregan los camarones al guiso realizando una mezcla homogénea, para incorporarlos en el arroz y dejándolo en fuego medio durante 15 minutos aproximadamente. Esperar reposo listo para servir.

Elaboro: Tiberia Montaña

Precio: \$5000 Porción Pequeña

REFERENCIA: Gastronomía

CARACTERISTICAS

Ingredientes : Harina de trigo, Huevos, Plátano maduro, Queso , Bocadoillo, Agua, Sal al gusto, Azúcar al gusto, Aceite

Preparación: Se pelan los plátanos maduros y se lavan bien, se hacen rodajas mientras se manipula el plátano se pone un recipiente con aceite a temperatura media, se sofríen la rodajas del plátano, aproximadamente 3 minutos. Luego se retiran y se ponen en un recipiente.

Se mezcla la harina con agua, huevos, azúcar y sal al gusto.

Después de retirar al rodajas de maduro fritas se arman los aborrajados con bocadoillo y queso relleno, luego se pasa por la mezcla de harina ya lista y se pasa al freidor con temperatura media durante 5 minutos aproximados. Teniendo en cuenta el color que van dando se retiran a punto crocante.

Elaboro: Tiberia Montañó

Precio: \$1500



Aborrajados