

**PROYECTO DE ASOCIACIÓN DE MADRES CABEZA DE FAMILIA DEL BARRIO NUEVO
AMANECER DEL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO PARA LA PRESTACIÓN DE
SERVICIOS DOMÉSTICOS Y OFICIOS VARIOS.**

Trabajo de Grado para optar al título de Contador Publico

JEIMMY ALEXANDRA QUINTERO LONDOÑO
FREDY ALEANDER LOPEZ COCUI

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CONTADURIA PÚBLICA

Villavicencio
Meta
Colombia
2014

1. TITULO DEL PROYECTO

PROYECTO DE ASOCIACIÓN DE MADRES CABEZA DE FAMILIA DEL BARRIO NUEVO AMANECER DEL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DOMÉSTICOS Y OFICIOS VARIOS.

2. LISTA DE TABLAS, FIGURAS Y ANEXOS

1. Imagen1 - Mapa de la ciudad de Villavicencio
2. Gráfico 1 - Representación análisis de resultados – Pregunta 1
3. Gráfico 2 - Representación análisis de resultados – Pregunta 2
4. Gráfico 3 - Representación análisis de resultados – Pregunta 3
5. Gráfico 4 - Representación análisis de resultados – Pregunta 4
6. Gráfico 5 - Representación análisis de resultados – Pregunta 5
7. Gráfico 6 - Representación análisis de resultados – Pregunta 6
8. Gráfico 7 - Representación análisis de resultados – Pregunta 7
9. Gráfico 8 - Representación análisis de resultados – Pregunta 8
10. Gráfico 9 - Representación análisis de resultados – Pregunta 9

3. INTRODUCCIÓN

El alto índice de madres cabeza de familia del barrio Nuevo Amanecer de la ciudad de Villavicencio comuna ocho (8), ubicado en el cinturón de pobreza y marginalidad de esta ciudad es consecuencia de factores psicosociales: familias disfuncionales, nivel socio-económico, nivel educativo, desplazamiento, fallecimiento y/o abandono de los padres de familia entre otros generando el aumento de adolescentes embarazadas y como consecuencia madres cabeza de hogar, las cuales deben asumir roles que les obliga a incorporarse al mundo laboral para lograr el sustento de su núcleo familiar haciendo muy difícil el acompañamiento de sus hijos en los primeros años de vida siendo necesario buscar el apoyo aunque de sus padres y/o familiares, así mismo el nivel educativo es un impedimento para optar a un trabajo digno.

A raíz de las problemáticas antes mencionadas surge la necesidad de realizar el proyecto de una asociación de madres cabeza de familia para la prestación de servicios domésticos y oficios varios con el fin de coadyuvar en el mejoramiento de esta problemática que afecta su calidad de vida, la asociación de madres cabeza de familia les permitirá sentirse comprometidas, apoyadas, orientadas y parte fundamental de un proyecto social que además de brindar opciones laborales será un eje de apoyo en sus proyectos de vida.

4. RESUMEN EJECUTIVO

NOMBRE DEL PROYECTO:

VIABILIDAD PARA LA CONFORMACION DE UNA ASOCIACION DE MADRES CABEZA DE FAMILIA DEL BARRIO NUEVO AMANECER DEL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS DOMESTICOS CON LA FINALIDAD DE CONTRARRESTAR EL INDICE DE DESEMPLEO

INTEGRANTES DEL PROYECTO:

- ♦ FREDY ALEXANDER LÓPEZ COCUY
- ♦ JEIMMY ALEXANDRA QUINTERO LONDOÑO

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿La conformación de una asociación de madres cabeza de familia para la prestación de servicios domésticos es un proyecto viable y pertinente para coadyuvar en las diferentes problemáticas que afectan a esta población?

JUSTIFICACIÓN:

Con este proyecto se pretende además de resaltar la importancia que tienen estas mujeres para nuestra sociedad por el ejemplo de superación y dedicación a sus hogares, lograr que la asociación beneficie laboralmente a la mayoría de mujeres madre cabeza de hogar del barrio Nuevo amanecer de la ciudad de Villavicencio, brindando oportunidades de empleo, capacitación y superación, para así incidir en el mejoramiento de su calidad de vida.

OBJETIVO GENERAL:

Encontrar si es viable o no un proyecto para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las madres cabeza de familia del barrio nuevo amanecer de la ciudad de Villavicencio a través de la conformación de una asociación de madres cabeza de familia para la prestación de servicios domésticos.

ACTIVIDADES RELEVANTES DEL PROYECTO:

- ♦ Realizar encuesta a un 60% de las madres cabeza de familia del barrio nuevo amanecer de la ciudad de Villavicencio, con el fin de conocer a profundidad y tener herramientas estadísticas.
- ♦ Proponer la conformación de una asociación de madres cabeza de familia para la prestación de servicios domésticos.
- ♦ Como valor agregado ofrecer y organizar el servicio de cuidado de los hijos de las madres cabeza de familia que harán parte de la asociación, para que puedan dirigirse a sus lugares de trabajo sin preocupaciones.

CONCLUSIONES:

- ♦ De manera adecuada se pudo socializar a la población objeto de la investigación, la importancia y beneficios que traería la creación o conformación de una asociación de madres cabeza de hogar para la prestación de servicios domésticos y generales
- ♦ Se puede concluir de manera precisa que el proyecto es viable y además de esto atacaría directamente aquellos factores que no permiten que este grupo de personas tengan una calidad de vida.

BENEFICIARIOS DEL PROYECTO:

- ♦ Madres cabeza de familia del barrio Nuevo amanecer, Comuna Ocho (8) de la ciudad de Villavicencio/Meta.

BIBLIOGRAFÍA Y CIBERGRAFÍA:

♦ http://www.elinformador.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=42746:el-valor-de-la-mujer-cabeza-de-familia&catid=39:columnas-de-opinion&Itemid=399

♦ Angulo, A., & Velásquez, S. (2010). La jefatura del hogar femenino en el marco del Censo general 2005. Serie: Estudios Poscensales. DANE.

♦ Hábitat (1996). Un mundo en proceso de urbanización. Informe mundial sobre los asentamientos humanos 1996. Centro de las Naciones Unidas para los asentamientos humanos. Bogotá, D.C.: Tercer Mundo.

♦ Rico de Alonso, A. (2006). Caracterización y Estructura interna de la jefatura femenina en Zonas Urbanas del Sector informal. Bogotá, D.C.: ICBF.

♦ Constitución Nacional de Colombia. 1991

♦ Ley 1232/2008, Art.1

♦ C., Const., Sent.C-034, ene.27/99. M.P. Alfredo Beltrán Sierra

♦ <http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4468036>

♦ Código Sustantivo del Trabajo.

♦ <http://www.tusalario.org/colombia/Portada/ley-laboral/trabajo-domestico>

- ♦ <http://www.elspectador.com/noticias/economia/asi-debe-pagarle-un-trabajador-dias-articulo-466838>
- ♦ http://es.wikipedia.org/wiki/Dise%C3%B1o_experimental

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

5.1. Problema de Investigación

Nuestra Constitución Política en el artículo 43 señala que el Estado apoyará de manera especial a la Mujer Cabeza de Familia. Uno de los roles que culturalmente se le ha impuesto a la mujer es el de encargada del hogar como una consecuencia de ser madre, de tal suerte que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar; encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes.

Se reconoce la pesada carga que recae sobre la mujer cabeza de familia y legalmente se busca crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia.

Dentro del proceso de elevación de la condición de la mujer, las distintas formas de discriminación, condujeron a la consagración de distintos derechos y formas de protección en beneficio suyo atendiendo a las situaciones en las que pueda encontrarse. Ese proceso de dignificación de la mujer se emprendió a nivel normativo hace algunas décadas e irradió con su fuerza los espacios sociales, políticos, económicos, mediante medidas que le concedieron el manejo de sus propios bienes y la orientación personal, el derecho a votar, una autoridad familiar compartida en igualdad de condiciones con el hombre.

La jefatura femenina de hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios socio demográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar.

En concordancia con lo anterior es mujer cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o inhabilitada física, sensorial, psíquica o

moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

La condición de mujer cabeza de familia y la terminación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberán ser declarada ante Notario Público por ellas; señalando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por ese concepto se causen emolumentos o costos notariales a su cargo.

En consecuencia la mujer cabeza de familia podrá recibir programas de capacitación gratuita sobre el desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales con los cuales ella puede realizar una actividad económicamente rentable. Ante el hecho de carecer de residencia, podrá acceder a vivienda de interés social, otorgamiento de subsidio, mejoramiento y construcción en sitio propio y autoconstrucción

Para que sus hijos tengan formación educativa, los establecimientos públicos de Educación Básica Media y Superior, atenderán de preferencia las solicitudes de ingreso de hijos o dependientes de mujeres que tengan esa condición. En ningún caso podrá negarse el acceso a los servicios de educación o de salud a los hijos o demás personas dependientes de Mujeres Cabeza de Familia.

La mujer cabeza de familia puede verse tratada de manera especial en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario, expresa la ley 750 de 2002 que la ejecución de la pena privativa de la libertad, se cumplirá cuando la infractora sea mujer cabeza de familia en el lugar de su residencia.

La mujer cabeza de familia condenada a pena privativa de la libertad o la sustitutiva de prisión domiciliaria podrá desarrollar trabajos comunitarios de mantenimiento, aseo, obras públicas, trabajos comunitarios en el perímetro urbano o rural de la ciudad sede del respectivo centro carcelario o penitenciario de su residencia fijado por el Juez, según el caso, este tiempo dedicado a tales actividades redimirá la pena.

Todas estas garantías constitucionales y legales, permitirán a futuro que las mujeres en estas condiciones puedan tener las riendas del hogar en el momento que les corresponda.

1 http://www.elinformador.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=42746:el-valor-de-la-mujer-cabeza-de-familia&catid=39:columnas-de-opinion&Itemid=399

5.2 Descripción del problema

La situación de abandono, desempleo, ausencia de protección social, falta de orientación y apoyo en la crianza de sus hijos de las madres cabeza de familia se ha convertido en una problemática social de carácter mundial afectándoles en todas las dimensiones de su vida y con el proyecto de ***asociación de madres cabeza de familia del barrio nuevo amanecer del municipio de Villavicencio para la prestación de servicios domésticos y oficios varios*** se pretende coadyuvar en el mejoramiento de su calidad de vida.

5.3 Formulación del problema

¿La asociación de madres cabeza de familia para la prestación de servicios domésticos y oficios varios es un proyecto viable y pertinente para coadyuvar en las diferentes problemáticas que afectan a esta población?

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Implementar la *asociación de madres cabeza de familia del barrio nuevo amanecer del municipio de Villavicencio para la prestación de servicios domésticos y oficios varios para el mejoramiento de su calidad de vida.*

6.2 Objetivos Específicos

- ♦ Socializar a las madres cabeza de familia del barrio nuevo amanecer de la ciudad de Villavicencio la importancia de la creación de una asociación para la prestación de servicios domésticos y oficios varios.
- ♦ Determinar el número de madres cabeza de familia del barrio nuevo amanecer de la ciudad de Villavicencio que estén interesadas, en pertenecer a la asociación para la prestación de servicios domésticos y oficios varios.
- ♦ Demostrar que la asociación de las madres cabeza de familia del barrio Nuevo Amanecer de la ciudad de Villavicencio es un proyecto social para brindar apoyo laboral y mejoramiento de su calidad de vida.

7. JUSTIFICACIÓN

El proyecto de asociación de madres cabeza de familia del barrio nuevo amanecer del municipio de Villavicencio para la prestación de servicios domésticos y oficios varios, pretende resaltar la importancia que tienen estas mujeres para nuestra sociedad siendo ejemplo de superación y dedicación; así mismo busca beneficiar laboralmente a esta población, brindando orientación, capacitación en un oficio que les facilitará la obtención de un empleo digno mejorando su calidad de vida.

la viabilidad del proyecto, hace necesario gestionar recursos gubernamentales, del sector privado y el temple de cada una de estas mujeres que con su dedicación hacen realidad su proyecto de vida.

8. MARCO TEÓRICO

Las mujeres del país han sufrido transformaciones sociales y culturales sobre los roles que ejercen en la sociedad; esto se evidencia, entre otras cosas, en el crecimiento (en un 5%) del fenómeno de jefatura femenina en los hogares durante el periodo intercensal 1993-2005. Este fenómeno creciente, no solo en Colombia sino en toda Latinoamérica, evidencia una transformación en las estructuras de género y en la familia en general.

La jefatura femenina de hogares, entendida como la presencia de hogares en los que la persona identificada como jefe por los demás miembros del hogar es una mujer, connota, además, que hogar y familia son conceptos diferentes, a pesar de que están estrechamente asociados².

² Angulo, A., & Velásquez, S. (2010). La jefatura del hogar femenino en el marco del Censo general 2005. Serie: Estudios Poscensales. DANE.

La precariedad de las economías neoliberales, la inestabilidad laboral y el aumento de la pobreza desde hace varias décadas, junto con la mejora del nivel educativo de las mujeres, llevaron al incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral (aunque con niveles de ingreso en general inferiores a los de los hombres) y la consecuente caída de las tasas de natalidad; esto, sumado al empoderamiento que han ganado las mujeres en las últimas décadas, conlleva que cada vez más mujeres de todas las condiciones sociales y económicas asuman el rol de proveedoras principales de sus hogares y sean reconocidas por los demás miembros como tales.

Existen, sin duda, diferencias entre los hogares encabezados por hombres y los encabezados por mujeres. Por un lado las diferencias surgidas de los estereotipos de género, que determinan aspectos como las relaciones de poder en el interior del hogar. Por otro lado diferencias en cuanto a las condiciones de vida de estos hogares y aspectos como la pobreza y desigualdad social.

Estudios anteriores (Rico, 1998) muestran que estas diferencias para la década de los noventa y para varios países, incluido Colombia, radican en la edad y etapa del ciclo vital de las mujeres jefas, el tamaño y la composición familiar y, muy importante, la presencia o ausencia de un compañero, situación que remite a la posibilidad de aporte económico por parte del varón.

Las debatidas consecuencias de las estructuras del hogar sobre la vulnerabilidad y los niveles de riesgo que enfrentan estos hogares se han planteado en varias oportunidades. Muchos han propuesto que estos hogares son más vulnerables debido a que existe una sola proveedora y por tanto mayores tasas de dependencia económica, y que esta por su condición de género percibe menos ingresos. Otros trabajos, por el contrario, indican que las inversiones y los recursos accesibles a las mujeres llegan directamente al hogar, a través de mejoras en educación, alimentación, vivienda y salud, lo que repercute de manera directa en el fortalecimiento de los hogares frente al riesgo. Tanto se ha dicho sobre la mayor vulnerabilidad de los hogares sostenidos por mujeres, que es necesario ver qué tipo de vulnerabilidad demográfica y económica es la que enfrentan y cuáles serían los factores que contribuyen a mitigar los impactos de las eventuales crisis.

Si bien el aumento de los hogares con mujeres jefas es general en todo el país, tales hogares presentan evoluciones diferentes en las zonas de cabecera y en el resto: mientras que en las cabeceras la jefatura femenina tuvo un aumento del 6% con respecto al periodo intercensal 1993- 2005, en la zona de resto el aumento fue del 2,8% (tabla 1). Esto habla de un fenómeno primordialmente urbano, al igual que en otros países, donde las condiciones de los hogares con una mujer a la cabeza han mostrado unas circunstancias particulares referentes a sus mayores niveles de vulnerabilidad y pobreza, derivadas justamente de las inequidades laborales y educativas de las mujeres: —dentro de los hogares ellas generalmente asumen la mayoría de las responsabilidades para la gestión del hogar, y donde hay niños casi siempre es la mujer quien asume la responsabilidad primaria de cuidarlos.

Las mujeres a menudo contribuyen más que los hombres a la organización comunitaria (Hábitat, 1996: 257)⁴.

⁴ Hábitat (1996). Un mundo en proceso de urbanización. Informe mundial sobre los asentamientos humanos 1996. Centro de las Naciones Unidas para los asentamientos humanos. Bogotá, D.C.: Tercer Mundo.

⁵ Rico de Alonso, A. (2006). Caracterización y Estructura interna de la jefatura femenina en Zonas Urbanas del Sector informal. Bogotá, D.C.: ICBF.

En estas circunstancias, la realización simultánea de estas actividades (llamada generalmente doble jornada) restringe las posibilidades que tienen las mujeres para conseguir mayores ingresos.

Se ha encontrado que —Entre los hogares de bajo ingreso, los que están encabezados por mujeres enfrentan por lo general ciertos problemas, ya que ellas sufren discriminación en los mercados laborales o en los intentos de lograr apoyo para actividades generadoras de empleo o para la mejoría del hogar (Hábitat, 1996: 257)⁵.

Uno de los factores que se ha visto como determinante para que una mujer llegue a ser jefa de su hogar en una sociedad aún patriarcal como la colombiana, es sin duda el estado conyugal.

La posición de las mujeres dentro del hogar es resultado del cambio en las relaciones de poder y en las relaciones sociales; sin embargo, este cambio suele darse frente a otros miembros diferentes al cónyuge. Por eso es más factible que una mujer en Colombia llegue a ser jefa del hogar cuando no existe un cónyuge que cuando este está presente. De acuerdo con el censo de 1993 la conformación de las mujeres jefas según su estado conyugal era diferente, siendo mayor en las zonas de cabecera que en el resto; aunque el patrón en ese sentido se mantiene, existen diferencias en las proporciones de cada uno de los estados conyugales.

Vamos tocar a fondo el concepto de mujer cabeza de hogar:

Para la protección de algunos derechos laborales de la mujer trabajadora, resulta de capital importancia tener claridad respecto al concepto de mujer cabeza de hogar, puesto que en especial la corte constitucional considera que a este grupo de la sociedad le merece especial protección en algunos de sus derechos, no solo los suyos propios sino los de sus hijos y familiares cercanos que dependan de ella.

A continuación transcribimos lo que precisamente la corte constitucional dijo en reciente sentencia (T-247 d 2012) respecto a lo que se debe entender como mujer cabeza de familia:

—De esa forma lo manifestó la Corte en la Sentencia C-184 de 2003 así:

—3.2.2. Como se indicó, uno de los roles que culturalmente se impuso a la mujer fue el de ‘encargada del hogar’ como una consecuencia del ser ‘madre’, de tal suerte que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar, encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes, como los ancianos. Sin desconocer la importancia que juega toda mujer, al igual que todo hombre, dentro de su hogar, el constituyente de 1991 quiso equilibrar las cargas al interior de la familia, tanto en las relaciones de poder intrafamiliar, como en cuanto a los deberes y las obligaciones de las que cada uno es titular.

Suponer que el hecho de la ‘maternidad’ implica que la mujer debe desempeñar ciertas funciones en la familia, ha llevado, por ejemplo, a que tengan que soportar dobles jornadas laborales: una durante el día como cualquier otro trabajador y otra en la noche y en sus ratos libres, desempeñando las labores propias de la vida doméstica. Esta imagen cultural respecto a cuál es el papel que debe desempeñar la mujer dentro de la familia y a cuál ‘no’ es el papel del hombre respecto de los hijos, sumada al incremento de separaciones, así como al número creciente de familias sin padre por cuenta del conflicto armado y la violencia generalizada, trajo como consecuencia que una cantidad considerable de grupos familiares tuvieran una mujer como cabeza del mismo.

6 Constitución Nacional de Colombia. 1991

(...)

El apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva

entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.¶

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha precisado sobre esa protección especial, que no toda mujer, por el hecho de serlo, ostenta la calidad de madre cabeza de familia, pues para tener tal condición es necesario que:

—(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar¶

De igual forma, la Corte, en sentencia T-1211 de 2008, aclaró que:

—el desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que esta pueda resultar, no significa per se que una madre adquiera la condición de cabeza de familia, toda vez que para ello es indispensable el total abandono del hogar por parte de su pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre; es decir, debe existir un incumplimiento absoluto y permanente de las obligaciones inherentes a esta condición. Todo ello sin olvidar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realiza, constituye un valioso apoyo para la familia, a tal punto que debe ser tenido en cuenta como aporte social. En ese orden de ideas, debido a la existencia de otras formas de colaboración en el hogar, la carencia de un ingreso económico

fijo de una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia]]

Así mismo, esta Corporación ha sostenido que la condición de madre cabeza de familia no depende de una formalidad jurídica, sino de las circunstancias materiales que la configuran. De esa forma señaló en la sentencia que el estado civil de la mujer es irrelevante a la hora de determinar si es o no cabeza de familia. Dijo entonces:

—Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 42 de la Constitución Nacional, la familia puede constituirse o en virtud del matrimonio _o por la voluntad responsable de conformarla_ por la decisión libre de un hombre y una mujer, es decir _por vínculos naturales o jurídicos_, razón ésta por la cual resulta por completo indiferente para que se considere a una mujer como _cabeza de familia_ su estado civil, pues, lo esencial, de acuerdo con la definición que sobre el particular adoptó el legislador en la norma acusada, es que ella _tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar_, lo que significa que será tal, no sólo la mujer soltera o casada, sino también aquella ligada en unión libre con un compañero permanente⁷.]]

⁷ Constitución Nacional de Colombia. 1991

Aclaró igualmente esta Corporación, en sentencia T-1211 de 2008, que la declaración ante notario a que hace referencia el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993, no es una prueba necesaria para acreditar la condición de cabeza de familia, pues dicha calidad no depende de esta clase de formalidades, sino de los presupuestos fácticos del caso concreto. Igualmente señaló que:

—las acciones afirmativas genéricas autorizadas para las mujeres en el artículo 13 de la Constitución se diferencian de la _especial protección_ que el Estado debe brindar a las madres cabeza de familia, cuyo fundamento es el artículo 43 de la Carta, pues estas últimas

plantean un vínculo de conexidad directa con la protección de los hijos menores de edad o discapacitados, donde es razonable suponer que la ayuda ofrecida redundará en beneficio de toda la familia y no de uno de sus miembros en particular⁸

En consecuencia, las mujeres que tienen bajo su cargo en forma permanente la responsabilidad de hijos menores propios o ajenos y de otras personas incapacitadas para trabajar y, que dependan de ella, tanto afectiva como económicamente, gozan de especial protección constitucional.⁹

Quiénes son madres cabeza de familia:

La mujer soltera o casada que ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar⁸.

⁸ (Ley 1232/2008, art.1)

⁹ (C., Const., Sent.C-034, ene.27/99. M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

Hay que aclarar que la expresión —siendo soltera⁹ incluye también a las mujeres viudas o divorciadas. Se debe entender además que no solo es necesario la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre y que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar⁹.

Por último hay que tener en cuenta que la condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.

Casi un millón de mujeres colombianas asumieron rol de cabezas de familia en cinco años

Según esa cifra de la Consejería para la Equidad de la Mujer, cada día Colombia amanece con 547 familias que dependen afectiva y económicamente de una mujer, es decir, un millón en los últimos cinco años.

En números, el país tiene unos 2'169.000 hogares en esta condición. "La mayoría de ellos está ubicada en los estratos bajos, lo cual acentúa el problema", dice Martha Lucía Vásquez, directora de la Consejería para la Equidad de la Mujer.

Según la funcionaria, este fenómeno puede deberse a que muchas mujeres deciden tener un hijo y responder solas por él, se separan de su pareja o el padre de sus hijos tiene una incapacidad física o síquica.

El conflicto también genera desplazamiento y éste, a su vez, causa informalidad en las ciudades. El 65 por ciento de la población económica activa está en la informalidad, y el 55 por ciento del sector es ejercido por mujeres que escasamente han terminado la primaria".

El asunto no es nuevo. Pero como no existían estadísticas, el problema se conocía por simple percepción. Quizá el más visible es el de algunas mujeres, la mayoría desplazadas, que acuden a los semáforos a rebuscarse una manera de subsistir.

La cifra es atroz porque revela fenómenos como violencia, desempleo e irresponsabilidad. Paola Herrera, una habitante de la Estrella (Antioquia), por ejemplo, reúne dos de esas condiciones.

Hace año y medio tuvo que pedir prestado 400.000 pesos para abrir un local de cosméticos. Su esposo se había quedado sin trabajo y estaban pasando dificultades con su hijo de 4 años.

Hace dos meses tuvieron otro bebé, pero el esposo se marchó para Bogotá. "Viene cada 15 ó 20 días y deja unos 200.000 pesos, pero no alcanzan para la leche de los niños", dice. Sin embargo, ella considera que ha tenido algo de suerte.

El Banco Agrario le prestó 1'800.000 pesos, a 24 meses, dentro de un programa de la Consejería para la Equidad de la Mujer. "Pagué una deuda y le metí ropa y otras cositas al negocio, pero hace dos meses que no he podido comprar surtido por reunir la plata de la cuota", dice.

Ella, además, representa otro fenómeno típico de las madres cabeza de familia que montan su propio negocio: le da trabajo a familiares. Paola le generó trabajo a su madre y a su hermana menor, quienes venden cosméticos por catálogo.

Frente a estas situaciones, las mujeres cabeza de familia parecen estar dotadas de una potencialidad que muchas de ellas desarrollan ante la necesidad: su capacidad para organizarse.

Por cada rincón del país aparecen pequeñas asociaciones de todo tipo, lideradas por estas mujeres. Uno de esos ejemplos es la comunidad de Valle Encantando, en Córdoba. Allí, 15 mujeres viudas de los grupos armados, organizaron un proyecto de vida para sus hijos. Lograron que el Estado las capacitara y crearon proyectos productivos y educativos.

Como este, hay miles de ejemplos dispersos en el país. De esa forma intentan contrarrestar los índices de desempleo, según los cuales, la desocupación entre las jefas de hogar fue del 8,4 por ciento en el primer trimestre de este año, mientras que el de los jefes de hogar fue del 4,3 por ciento. La labor del Estado frente a esta situación específica apenas comienza a verse. Los registros de la Consejería para la Equidad de la Mujer indican que más de 40.000 mujeres han recibido capacitación en gestión de créditos, formación de empresas y mejoramiento de calidad de sus negocios. Una buena parte de ellas son jefas de hogar.

Los programas de esta Consejería, creada hace seis años, incluyen convenios con el Banco de la Mujer y con otras 18 entidades bancarias para acceder a préstamos entre 550.000 y 2'000.000 de pesos (para proyectos agropecuarios el tope sube a 9 millones de pesos).

A pesar del esfuerzo, el cubrimiento de los proyectos para las jefas de hogar, aún es mínimo comparado con la dimensión de problema: unos dos millones de hogares de este tipo todavía no reciben algún tipo de ayuda.

Mujer empresaria

Algunas de las mujeres cabeza de hogar favorecidas con los préstamos impulsados por la Consejería para la equidad de la mujer estarán en la V Feria Nacional Artesanal de la Mujer Empresaria, que se realizará en Bogotá en el recinto de Corferias, entre el 28 y el 31 de agosto.

En total llegarán 600 microempresarias de los 32 departamentos. Traen confiterías, conservas, cerámica, joyería, bordados, pintura en tela, lencería, vestuario y carteras en cuero, entre otros productos¹⁰.

¹⁰ <http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4468036>

Trabajo Doméstico en Colombia

¿Qué se entiende por trabajador doméstico?

Un/a trabajador/a es aquella persona que residiendo o no en el lugar de trabajo, ejecuta tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, cuidado de animales y demás tareas propias del hogar.

Se denominan internos los que residen en el sitio o lugar de trabajo. Los demás se denominan "por días."

¿Cuáles son los derechos que asisten a los trabajadores domésticos?

Todas las personas trabajadoras domésticas tienen derecho a vacaciones, dotación (calzado y overoles), maternidad, cesantías e intereses sobre cesantías, lo mismo que seguridad social (salud y pensión)¹¹.

¹¹ Código Sustantivo del Trabajo.

¿Cómo se debe pagar el salario de las personas trabajadoras domésticas?

El Salario de un trabajador del servicio doméstico no puede ser inferior al mínimo legal vigente.

Puede ser pagado en dinero, una parte en dinero y otra en especie. En el caso en que se pague en especie, esta no puede ser superior al 50% (30% si se devenga un mínimo) del total del salario.

Auxilio de transporte

Igual que en los demás trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos, los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho al pago del auxilio de transporte, siempre y cuando no vivan en la casa de habitación del patrono que es su lugar de trabajo.

¿Cuáles deducciones y aportes que se deben aplicar al salario?

El trabajo doméstico no genera pago de parafiscales o sea Sena, ICBF, ni Cajas de Compensación Familiar, fundamentado en que la familia no es una unidad de explotación económica y la obligación existe pero para los "trabajadores permanentes entendiéndose como tales aquellos que realizan actividades propias del Empleador" así lo ha señalado el Ministerio de la Protección Social en concepto 7846 de 2006.

Es obligatorio hacer los aportes para salud, pensiones y riesgos profesionales, cotizando por lo menos sobre la base de un salario mínimo legal. Cuando se trata de una empleada del

servicio doméstico por días se realiza el aporte en los términos señalados en el Decreto 1800 de 2009.
Ver consulta concordante

La obligación de afiliar al servicio doméstico a la Seguridad Social es obligatoria desde el 3 de mayo de 1988, fecha en que entró a regir el Decreto 824 de 1988 que reglamento la Ley 11 de 1988.

¿Cuál es la jornada máxima de trabajo de las personas trabajadoras domésticas?

El código sustantivo del trabajo no regula expresamente la jornada de trabajo de los trabajadores del servicio doméstico, pero la Corte Constitucional en Sentencia C-372 de junio 21 de 1998, afirmó que la jornada no puede exceder de 10 horas diarias. Igual que tiene derecho a descansos dominicales y festivos, lo que permite concluir que en términos generales, para los trabajadores del servicio doméstico les aplica la norma general sobre jornada de trabajo.

¿Se aplica el concepto de contrato de trabajo para el servicio doméstico?

Contrato de trabajo es aquél contrato mediante el cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Un contrato de trabajo con trabajadores del servicio doméstico tiene las mismas características y conllevan las mismas obligaciones y derechos que cualquier otro contrato de trabajo. Puede ser verbal o escrito, a término fijo o a término indefinido¹².

¹² <http://www.tusalario.org/colombia/Portada/ley-laboral/trabajo-domestico>

En Colombia laboran 750.000 personas en el servicio doméstico

Aunque desde el pasado 20 de noviembre el Gobierno estableció, a través del decreto 2616 de 2013, que los empleados que laboran por días y cotizan su pensión bajo el régimen de prima media (como los del servicio doméstico, jornaleros y quienes laboran en bares, restaurantes y el sector turístico) deben recibir de ahora en adelante beneficios de sus empleadores, como la afiliación a una administradora de riesgos laborales y a una caja de

compensación familiar, aquellos trabajadores que se encuentran vinculados al régimen de ahorro individual —fondos privados de pensiones— tendrán que esperar hasta el próximo 20 de febrero para ser cobijados por estas disposiciones.

El decreto aplica para trabajadores dependientes que tengan contratos de trabajo a término parcial (que en un mes laboren menos de 30 días) y que devenguen menos de un salario mínimo mensual (para este año se ajustó en \$616.000). Además establece que los empleados no pueden tener más de un fondo de pensiones, pero sí estar afiliados a más de una caja de compensación en el caso de que trabajen para varios empleadores.

Entretanto, el decreto dispuso que los empleadores que tengan a su cargo trabajadores afiliados a al régimen de prima media y al de ahorro individual tendrán que acudir a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) como mecanismo de recaudo de los sistemas de pensiones, de riesgos laborales y, por supuesto, de las cajas de compensación.

—Un instrumento de formalización es la cotización a seguridad social por períodos inferiores a un mes. La cotización a seguridad por 30 días mínimo es uno de los elementos que producen informalidad, dijo el ministro de Trabajo, Rafael Pardo. De acuerdo con la norma expedida, los trabajadores podrán cotizar a seguridad social por períodos de siete días que pueden distribuirse en lo corrido de un mes. —Esa cotización tiene que incentivar la formalización.

De esta manera, si un trabajador labora entre uno y siete días, ya tiene una cotización mínima semanal. Así, el pago mínimo semanal que debe asumir el empleador asciende a \$26.657.

De este monto, \$20.762 corresponden a seguridad social (\$17.685 son de pensiones y \$3.077, de riesgos laborales). Los \$5.895 restantes que un empleador aporta dentro del pago mínimo semanal están relacionados con los recursos destinados a cubrir el renglón de cajas de compensación.

Según las cifras que tiene el Gobierno, actualmente 750.000 personas trabajan en el servicio doméstico en Colombia, pero sólo 8.000 tienen un contrato de trabajo. Lo que espera el ministro Pardo es tener poco más de 100.000 empleados domésticos bajo un esquema de contratación al comenzar este año. Entretanto, el viceministro de Empleo y Pensiones, Juan Carlos Cortés, asegura que en Colombia existen 1,5 millones de trabajadores que laboran por días¹³.

¹³ <http://www.elspectador.com/noticias/economia/asi-debe-pagarle-un-trabajador-dias-articulo-466838>

8.1 MARCO CONCEPTUAL

Servicio doméstico: Sirviente o sirvientes de una casa y trabajos que llevan a cabo una determinada labor.

Jefatura femenina de hogares: Entendida como la presencia de hogares en los que la persona identificada como jefe por los demás miembros del hogar es una mujer

Precariedad: Carencia o falta de los medios o recursos necesarios para algo.

Empoderamiento: Adquisición de poder e independencia por parte de un grupo social desfavorecido para mejorar su situación.

Desigualdad social: Se refiere a una situación socioeconómica (no necesariamente vinculada con la apropiación o usurpación privada de bienes, recursos y recompensas) en un contexto de competencia y lucha.

La vulnerabilidad: Puede definirse como la capacidad disminuida de una persona o un grupo de personas para anticiparse, hacer frente y resistir a los efectos de un peligro natural o causado por la actividad humana, y para recuperarse de los mismos.

La vulnerabilidad demográfica: Corresponde a un conjunto de características demográficas que, en el contexto de una sociedad moderna, limitan la acumulación de recursos.

Intercensal: Estudio socioeconómico, el estudio de población entre censos, los sistemas de información sobre gestión rutinaria y la investigación operativa.

Patriarcal: es un concepto utilizado por las ciencias sociales, en especial en la antropología, sociología y en los estudios feministas. Hace referencia a una distribución desigual del poder entre hombres y mujeres en la cual los varones tendrían preeminencia en uno o varios aspectos, tales como la determinación de las líneas de descendencia (filiación

exclusivamente por descendencia patrilineal y portación del apellido paterno), los derechos de primogenitura, la autonomía personal en las relaciones sociales, la participación en el espacio público -político o religioso- o la atribución de estatus a las distintas ocupaciones de hombres y mujeres determinadas por la división sexual del trabajo.

Organización Comunitaria: Es aquella organización con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tiene por objeto representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad.

Cómo se constituye una Entidad sin Ánimo de Lucro

Una entidad sin ánimo de lucro puede constituirse por acta de constitución, por escritura pública o por documento privado. Por acta de constitución Elabore el acta de la asamblea preliminar de constitución, donde se aprueban los estatutos y se hacen los nombramientos de los órganos de administración y vigilancia (representantes legales, junta directiva, consejo de administración, junta de vigilancia, comité de control social, etc). Esta acta, firmada por las personas que actuaron como Presidente y Secretario de la reunión, debe ser reconocida ante juez o notario, o ante el funcionario autorizado por la Cámara de Comercio, por el Presidente o Secretario de la reunión. Nota: Se recomienda este mecanismo para evitar la comparecencia de todos los fundadores ante el juez, el notario o el funcionario autorizado por la Cámara de Comercio.

Cuando se constituye por documento privado, todos los asociados o fundadores deben firmar el documento de constitución que debe contener lo que más adelante se señala. Este documento debe ser reconocido ante un funcionario autorizado por la Cámara de Comercio, o juez o notario, por todas las personas que firmen como asociados o fundadores.

Por escritura pública

Cuando se constituye por escritura pública, todos los asociados o fundadores deben comparecer a la notaría en forma personal o mediante apoderado, a otorgar el instrumento público que debe contener lo que más adelante se señala. ¿Qué debe contener el documento de constitución?

- ♦ Nombre, identificación y domicilio de los asociados o fundadores.
- ♦ Las asociaciones pueden ser constituidas mínimo por dos personas.
- ♦ El nombre de la [persona jurídica](#) y su sigla si la tiene. La conformación del nombre depende de la clase de entidad que se constituya, para lo cual deberán tenerse en cuenta las normas que las rigen.
- ♦ Una entidad sin ánimo de lucro no puede usar el mismo nombre de otra ya inscrita en la respectiva Cámara de Comercio.
- ♦ La clase de persona jurídica: Indique si se trata de una corporación, fundación, cooperativa, fondo de empleados, asociación mutua, etc.
- ♦ El domicilio de la entidad. (ciudad o municipio).
- ♦ Actividades a que se dedicará principalmente la entidad.
- ♦ El patrimonio y la forma de hacer los aportes.
- ♦ En las fundaciones siempre deberá indicarse el monto del patrimonio inicial.
- ♦ La forma de administración, incluyendo los órganos de administración y representación legal, con sus facultades y limitaciones, si las tienen.
- ♦ La periodicidad de las reuniones ordinarias y los casos en que habrá de convocarse a reuniones extraordinarias. Indique cómo se convoca a las reuniones, por que medio (prensa, cartelera, etc.), y con cuantos días de anticipación debe convocarse.
- ♦ La fecha precisa de la terminación de la entidad y las causales de disolución. Debe tenerse en cuenta que la duración es indefinida en las entidades de naturaleza cooperativa, fondos de empleados, asociaciones mutuales y fundaciones.
- ♦ La forma de hacer la liquidación una vez disuelta la entidad. Debe indicarse el destino de los remanentes a una entidad de la misma naturaleza.
- ♦ Las facultades y obligaciones del [revisor fiscal](#), si es del caso. En las fundaciones, cooperativas, fondos de empleados y asociaciones mutuales es obligatorio tener revisor fiscal.
- ♦ Nombre e identificación de los miembros de junta directiva o consejo de administración y representantes legales.

Anexos El documento de constitución debe acompañarse de una comunicación suscrita por el [representante legal](#) en la cual se indique:

- ♦ La dirección, teléfono y fax de la entidad.
- ♦ El nombre de la autoridad que ejercerá la inspección y vigilancia de la entidad que se constituye.
- ♦ Las entidades de naturaleza cooperativa, los fondos de empleados y las asociaciones mutuales, así como sus federaciones y las instituciones auxiliares del cooperativismo, deben presentar constancia firmada por el representante legal donde se manifieste haber cumplido las normas especiales que regulan la entidad constituida.

¿Cómo se inscriben los libros de una Entidad sin Ánimo de Lucro?

¿Qué libros se deben inscribir? Los libros que se deben inscribir son los siguientes:

- ◆ Libros de actas de la asamblea de asociados, fundadores, juntas directivas o consejos de administración.
- ◆ Libros principales de contabilidad: mayor y balances y diario.

No es obligatorio inscribir libros auxiliares de contabilidad. ¿Dónde se deben inscribir? En cualquiera de las sedes de la Cámara de Comercio del domicilio de la entidad sin ánimo de lucro. ¿Cuándo se debe inscribir? La inscripción se puede solicitar en cualquier momento, siempre que la entidad se encuentre registrada en la Cámara de Comercio. Requisitos para solicitar el registro de libros Presente una solicitud escrita firmada por el representante legal de la entidad que contenga lo siguiente:

- ◆ Fecha de la solicitud.
- ◆ Nombre de la entidad a quien pertenecen los libros.
- ◆ Nombre de los libros que solicita inscribir.
- ◆ Destinación de cada libro.
- ◆ Firma del representante legal.

Requisitos de los libros

- ◆ Únicamente se registran libros en blanco.
- ◆ Cada libro debe presentarse debidamente rotulado, con el nombre de la entidad a que pertenecen y su destinación.
- ◆ Cada libro debe llevar una numeración sucesiva y continua.
- ◆ Si los libros son de hojas continuas removibles o tarjetas, cada hoja debe identificarse con un código.
- ◆ El código es un distintivo de máximo cinco caracteres, conformado por letras o números, o números y letras. Este distintivo debe colocarse en cada una de las hojas de los libros, junto con la numeración consecutiva.

¿Cómo se registra un nuevo libro? Cuando se ha terminado un libro y se va a registrar uno nuevo, debe cumplirse con uno de estos requisitos:

- ◆ Traer el libro anterior.
- ◆ Presentar certificación del revisor fiscal o de contador público que certifique sobre la terminación del libro.

En caso de pérdida de un libro, debe anexarse copia autentica de la denuncia respectiva. Cómo inscribir Nombramientos y Reformas Estatutarias.

¿Qué nombramientos se inscriben? Se deben registrar los nombramientos correspondientes a:

- ◆ Órganos de representación legal y administración (consejo directivo, junta directiva, gerente).
- ◆ Órganos de vigilancia y control (junta de vigilancia, comité de control y revisores fiscales).

Atención: No se inscriben las designaciones internas de cargos en la junta directiva o consejo de administración, tales como vocales, tesorero, etc.

¿Qué reformas se inscriben?

- ◆ Toda decisión de la asamblea que modifique todos o algunos de los artículos que componen los estatutos de la entidad.
- ◆ Si la reforma estatutaria consiste en el cambio de nombre de la entidad, verifique previamente en la Cámara de Comercio, que no esté inscrita otra entidad con el mismo nombre.
- ◆ Si desea prorrogar el término de duración, indique una fecha precisa de terminación. Ejemplo: hasta el 31 de diciembre del año 2010.

Se advierte que las únicas entidades que tienen vigencia indefinida son las Fundaciones, Cooperativas, Fondos de Empleados y Asociaciones Mutuales. Aumento de Patrimonio Para su inscripción bastará con la presentación de la certificación del revisor fiscal o del representante legal que informe el nuevo valor del patrimonio ¿Cómo se efectúa la inscripción?

- ◆ Presente en la Cámara de Comercio copia del acta o del extracto del acta donde aparezca el nombramiento o la reforma correspondiente.
- ◆ Si es una reforma de estatutos, puede transcribir en el acta únicamente el texto de la cláusula o del artículo modificado.
- ◆ La copia del acta deberá estar firmada por el representante legal de la entidad o por el secretario de la reunión. También puede presentar copia autenticada ante notario.
- ◆ Cuando la aprobación del acta se haya delegado en una comisión de personas, debe aparecer la firma de éstas en el acta o en carta anexa en la que se exprese la aprobación.
- ◆ Si se trata de nombramientos, deje constancia en el texto del acta o en carta separada, la aceptación de los cargos y del número de identificación de las personas designadas.
- ◆ Tenga en cuenta que los nombramientos deben corresponder a cargos expresamente establecidos en los estatutos.
- ◆ Si la entidad obtuvo personería jurídica antes del 6 de marzo de 1996, entregue copia simple de sus estatutos, si no los ha presentado a la Cámara con anterioridad.

Valor de derechos de inscripción e impuesto de registro

¿Cuál es el valor de la inscripción?

Los derechos de inscripción de documentos para el año 2000 son de 15.000 pesos por cada uno. Este valor debe ser pagado al momento de presentar el documento para inscripción en ventanilla correspondiente en la Cámara de Comercio.

¿Qué es el impuesto de registro?

Es un gravamen creado por el Congreso de la República mediante la ley 223 de 1995, el cual afectó todos los actos, documentos o contratos que deben registrarse ante las Cámaras de Comercio. Este impuesto está destinado exclusivamente a los departamentos y al distrito capital. Únicamente los recaudan las Cámaras de Comercio cuando así lo disponga la Asamblea Departamental.

¿Cuál es su valor? El impuesto de registro es de dos clases según el documento que se registra: impuesto de registro con cuantía e impuesto de registro sin cuantía.

- ◆ El valor que se paga por concepto del impuesto de registro sin cuantía es de cuatro [salarios mínimos](#) diarios vigentes a la fecha de presentación del documento para inscripción.
- ◆ Actos sin cuantía son por ejemplo nombramientos, cambios de nombre, disoluciones, reformas de estatutos.
- ◆ El valor del impuesto de registro con cuantía, se liquida sobre una tarifa del 0.7% sobre el valor en dinero determinado en el documento.
- ◆ Un ejemplo de un acto con cuantía es el valor del patrimonio de la entidad sin ánimo de lucro.

Actos exentos de impuesto de registro.

- ◆ La inscripción del certificado especial expedido por la autoridad que ejerce la inspección y vigilancia de la entidad sin ánimo de lucro.
- ◆ La inscripción de [libros de contabilidad](#) o de actas.

Normas: Aquí encontrará todas las normas relacionadas con el registro de las entidades sin ánimo de lucro (ESAL) y el desarrollo del mismo.

8.2. MARCO LEGAL

LEY 1232 DE 2008

(Julio 17)

Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. El artículo 2º de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 2º. Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.

En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Parágrafo. La condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.

Artículo 2°. El artículo 3° de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 3°. Especial protección. El Gobierno Nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia; de acceso a la ciencia y la tecnología, a líneas especiales de crédito y a trabajos dignos y estables.

Artículo 3°. El artículo 5° de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 5°. Apoyo en materia educativa. Los establecimientos educativos dispondrán de textos escolares para prestarlos a los menores que los requieran y de manera especial a los dependientes de mujeres cabeza de familia, sin menguar el derecho a la igualdad que tiene los demás niños, permitiendo el servicio de intercambio entre bibliotecas a fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación. La divulgación y el apoyo territorial a estos programas y propuestas educativas será prioridad del Ministerio de Educación.

Para apoyar las bibliotecas de los establecimientos que así lo hicieren, y más a aquellas que suministren o donen los textos a los beneficiarios de este artículo, el Gobierno Nacional podrá crear un Fondo Especial, en la forma establecida en el artículo 4° de esta ley.

Parágrafo. El Ministerio de Educación desarrollará gestiones encaminadas a promover la suscripción de convenios que faciliten la donación de material educativo para los hijos de

las mujeres cabeza de familia. Para este efecto coordinará acciones con el Departamento Nacional de Planeación, para el fortalecimiento del programa de gestión de proyectos.

Artículo 4°. Fondo Especial. El Gobierno Nacional podrá crear un Fondo Especial adscrito al Ministerio de la Protección Social, sin personería jurídica, el cual deberá orientarse al apoyo de planes, programas y proyectos de actividades, que permitan la incorporación a la política económica y social del país y a la consolidación de las organizaciones sociales de las mujeres cabeza de familia que se encuentran en situación de pobreza manifiesta o que bajo determinadas circunstancias haya tenido que asumir la carga socioeconómica del grupo familiar.

Los recursos del Fondo estarán constituidos por:

1. Recursos del Presupuesto Nacional.
2. Empréstitos externos que con el aval de la Nación gestione el Ministerio de la Protección Social.
3. Aportes que realicen las entidades nacionales o internacionales.
4. Donaciones de particulares, organizaciones no gubernamentales, entidades y/o gobiernos extranjeros.

Artículo 5°. El artículo 7° de la ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 7°. Tratamiento preferencial para el acceso al servicio educativo y gestión de cooperación internacional. Los establecimientos públicos de educación básica, media y superior atenderán de preferencia las solicitudes de ingreso de hijos o dependientes de mujeres cabeza de familia, siempre que cumplan con los requisitos y que los resultados de sus exámenes de admisión y demás pruebas, sean por lo menos iguales a los de los demás aspirantes.

El Ministerio de Educación Nacional promoverá la formulación y presentación de proyectos que puedan ser objeto de cooperación internacional, dirigidos a crear, desarrollar y ejecutar procesos educativos encaminados especialmente a fortalecer la educación inicial y preescolar de los hijos o menores dependientes de las mujeres cabeza de familia.

Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así:

Artículo 8°. Fomento para el desarrollo empresarial. El Gobierno Nacional ofrecerá planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas familiares, empresas de economía solidaria y proyectos emprendedores, con los cuales la mujer cabeza de familia pueda realizar una actividad económicamente rentable.

Para tal efecto, la Dirección Nacional de Planeación (DNP), el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, Dansocial, o quien haga sus veces, y las Secretarías de Planeación departamentales, distritales y municipales, y los demás organismos de naturaleza similar existentes o que llegaren a crearse diseñarán y ejecutarán planes y programas dirigidos especialmente a la mujer cabeza de familia, para lograr la calificación de su desempeño básico y por competencias. Tales entidades deberán:

- a) Generar estadísticas con perspectiva de género a través de los organismos competentes, que permitan construir y formular planes, programas, proyectos y políticas públicas adecuadas a las necesidades de las mujeres cabeza de familia;
- b) Generar programas gratuitos de capacitación, flexibles en su duración y adaptados a la disponibilidad de tiempo de las mujeres cabeza de familia;
- c) Crear redes regionales emprendedoras y productivas que vinculen a las mujeres cabeza de familia en actividades económicas sostenibles y rentables. El Gobierno Nacional determinará cuáles son las entidades que ejercerán la inspección, vigilancia y control en el

cumplimiento y ejecuciones de los planes, programas y políticas públicas dirigidas a la mujer cabeza de familia.

LEY DE SERVICIO DOMÉSTICO. LEY 26.844
RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES.

Título I. Disposiciones Generales.

ARTÍCULO 1° — **Ámbito de aplicación.** La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

Resultan de aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas.

Se establecen las siguientes modalidades de prestación:

- a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador;
- c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores.

ARTÍCULO 2° — **Aplicabilidad.** Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras

actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

ARTICULO 3° — Exclusiones – Prohibiciones. No se considerará personal de casas particulares y en consecuencia quedarán excluidas del régimen especial:

- a) Las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley;
- b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador;
- c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas;
- d) Las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa;
- e) Las personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador;
- f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley;

g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.

ARTICULO 4° — Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que regulan el presente régimen, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

ARTÍCULO 5° — Grupo familiar. Retribución. En caso de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

ARTICULO 6° — Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción. En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado.

ARTÍCULO 7° — Período de prueba. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de una (1) vez utilizando el período de prueba.

ARTÍCULO 8° — Categorías profesionales. Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.

8.3. MARCO GEOGRÁFICO

El proyecto se realizará en la ciudad de Villavicencio , capital del departamento del Meta y es el centro comercial más importante de los Llanos Orientales, está ubicada en el Piedemonte de la Cordillera Oriental, al Noroccidente del departamento del Meta, en la margen izquierda del río Guatiquía. Fundada el 6 de abril de 1840, cuenta con una población urbana aproximada de 480.366 habitantes en 2014.1 Presenta un clima cálido y muy húmedo, con temperaturas medias de 28°c .

Imagen 1

Más exactamente en el barrio Nuevo Amanecer.

9. DISEÑO METODOLÓGICO

9.1 Tipo de Investigación

Utilizaremos la *Investigación Descriptiva*, ya que por medio de esta se resaltan las características de la situación y los rasgos más significativos de las madres cabeza de familia en la ciudad de Villavicencio barrio Nuevo Amanecer.

9.2 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo experimental¹⁴: correlacional- transversal ya que se manipuló y se sometió a prueba las variables de estudio.

¹⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Dise%C3%B1o_experimental

9.3 Población y muestra

9.3.1 Población

Alcance: Barrio *Nuevo Amanecer* Comuna 8 de la ciudad de Villavicencio

Tiempo: 1er semestre año 2014

Elementos: Todas las mujeres cabeza de hogar del barrio *Nuevo Amanecer* de la ciudad de Villavicencio

Unidades de muestreo: En el barrio *Nuevo Amanecer* de la ciudad de Villavicencio viven 80 mujeres cabeza de hogar, seleccionamos **20 mujeres cabeza de familia** equivalente a un 25% de la población general.

9.3.2 Muestra

- Seleccionamos un 25% de la población general del barrio *Nuevo Amanecer*, equivalente a **20 mujeres cabeza de familia**.
- Partimos del análisis de la necesidad de esta población mujeres cabeza de familia, nuestra medición es en términos de datos de proporciones, a raíz de este análisis utilizamos variables cualitativas.

- Utilizamos el método de muestreo probabilístico aleatorio simple (MAS).

9.4 Método de investigación

El método empleado en nuestro estudio fue inductivo-deductivo, con un tratamiento de los datos y un enfoque cuantitativo.

El Método inductivo: Es cuando se emplea como instrumento de trabajo, es un procedimiento en el que, comenzando por los datos, se acaba llegando a la teoría. Por tanto, se asciende de lo particular a lo general¹⁵.

¹⁵ <http://www.aulafacil.com/cursos/110763/ciencia/investigacion/ciencia-y-metodo-cientifico/el-metodo-inductivo>
¹⁶ <http://www.aulafacil.com/cursos/110764/ciencia/investigacion/ciencia-y-metodo-cientifico/el-metodo-deductivo>

El Método deductivo: En este método se desciende de lo general a lo particular, de forma que partiendo de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares, pudiendo ser axiomático-deductivo cuando las premisas de partida la constituyen axiomas (proposiciones no demostrables), o hipotético-deductivo si las premisas de partida son hipótesis contrastables¹⁶.

Enfoque cuantitativo: Es la que analiza diversos elementos que pueden ser medidos y cuantificados. Toda la información se obtiene a base de muestras de la población, y sus

resultados son extrapolables a toda la población, con un determinado nivel de error y nivel de confianza¹⁷.

9. 5 Recolección de la Información

9.5.1 Fuentes de Recolección de Información

Utilizaremos las **fuentes primarias** ya que a raíz de estas obtendremos información directa y de primera mano; estas fuentes son las madres cabeza de familia, las situaciones o los acontecimientos en los cuales ellas viven y el ambiente natural que las rodea.

También utilizaremos las **fuentes secundarias** ya que estas nos ofrecen información sobre el tema que estamos investigando y son los que nos referencian; las fuentes secundarias que utilizaremos son revistas, documentos escritos, los documentales y los noticieros.

9.5.2 Técnicas de Recolección de Información

Utilizaremos **LA ENCUESTA** (cuestionario), **LA OBSERVACIÓN** (personal – directa), e **INTERNET** como técnicas o instrumentos para la recolección de información en el trabajo de campo.

9.6 Proceso para la recolección de datos

Teniendo claro nuestros objetivos propuestos para desarrollar esta investigación procedemos a seleccionar y delimitar nuestra población para llevar a cabo esta investigación.

- Seleccionamos la población que son las mujeres cabeza de familia del barrio nuevo Amanecer de la ciudad de Villavicencio, de esa población tomamos un 25% equivalente a 20 familias.

- Definimos las técnicas de recolección de información; utilizamos la ENCUESTA, LA OBSERVACIÓN E INTERNET.

- A partir de nuestras técnicas seleccionadas, recogimos la información necesaria para procesarla y para hacer su respectiva descripción – análisis.

ENCUESTA

Teniendo en cuenta que este procedimiento hace parte de un estudio o investigación de carácter universitario no solicitaremos datos privados, pedimos cordialmente lea con atención las siguientes preguntas y responda con sinceridad.

Edad *

Seleccione el rango de su edad

- Menor de 18 años Entre 18 y 25 años
- Entre 26 y 40 años Mayor de 41 años

Tamaño familiar *

¿Cuántos hijos tiene usted?

- 1 - 2
- 3 - 5
- Más de 5

Edad de hij@s *

Seleccione el rango de edad en el cual se encuentra su hij@

- Menores de 5 años
- De 6 a 14 años
- Adolescentes (15 – 18 años)

Ocupación *

- Empleada
- Desempleada

Educación *

- Primaria Bachiller

- Universitario Ninguna de las anteriores

Vulnerabilidad *

Seleccione el tipo de vulnerabilidad del cual ha sido víctima

- Desplazamiento
- Violencia Intrafamiliar
- Ninguno

Impedimentos *

¿Considera usted que sus hijos son un impedimento a la hora de aceptar una oferta laboral, porque no tiene quien los cuide?

- Sí No

Interés laboral *

En qué área se consideraría cómoda laborando, sin dejar de tener en cuenta su nivel académico.

- Operativa Financiera Comercial
- Administrativa Domestica Independiente

Interés Potencial *

¿Usted ha trabajado en oficios varios o como empleada doméstica?

- Sí No

Condicionamiento Laboral *

Si las condiciones laborales estuvieran aseguradas y se le brindara la capacitación requerida haría usted parte de una empresa que preste servicios domésticos u oficios varios a empresas y familias.

- Sí No

Conocimiento de condición *

¿Sabe usted si tiene o no derechos o beneficios diferentes por ser madre cabeza de familia?

- Sí No

¿Conoce usted cuales son esos derechos o beneficios?

- Sí No

Agradecemos su valiosa colaboración.

10. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Gráfico 1

El 45% de las madres encuestadas se encuentran en un rango de edad entre los 18 y 25 años, el 30% están entre los 26 y 40 años, mientras que el 20% son madres menores de edad, y el restante 5% se encuentran en un rango mayor de 41 años de edad.

Gráfico 2

El 75% de las madres cabeza de familia encuestadas tienen entre 1 a 2 hijos, mientras que el 25% tiene entre 3 a 5 hijos.

Gráfico 3

El 75% de las madres cabeza de familia encuestadas tienen hijos menores de 5 años, y el 20% tienen hijos en un rango de edad entre los 6 a 14 años, mientras que el 5% se encuentran en la adolescencia entre 15 a 18 años de edad.

Gráfico 4

El 85% de Las madres cabeza de familia encuestadas opinan que no han sido víctimas de ningún tipo de vulnerabilidad, el 10% ha sido víctima de la violencia intrafamiliar, mientras que el 5% ha sido víctima del desplazamiento forzado.

Gráfico 5

El 90% de las madres cabeza de familia encuestadas opinan que sus hijos si son un impedimento a la hora de aceptar una oferta laboral porque no tienen con quien dejar a sus hijos, mientras que el 10% restante opinan sus hijos no son un impedimento.

Gráfico 6

El 50% de las madres cabeza de familia encuestadas opinan que su interés laboral está en el área comercial, el 35% opinan que está en el área doméstica, el 10% opinan que su interés va encaminado al área operativa, mientras que el 5% opinan que está en el área administrativa.

Gráfico 7

El 75% de las madres cabeza de familia encuestadas opinan que si han trabajado en oficios varios o como empleada domestica, mientras que un 25% no han trabajado en esta labor.

Gráfico 8

EL 80% de las madres cabezas de familia encuestadas opinan que si haria parte de una empresa que preste servicios domesticos o de oficios varios a empresas y/o familias, mientras que un 20% opinan que no harian parte.

Gráfico 9

El 85% de las madres cabeza de familia encuestadas opinan que no tienen conocimiento de que poseen derechos o beneficios que se obtiene por encontrarse en esta condición, mientras que el 15% opinan que si tienen conocimiento de los beneficios brindados para ellas.

11. CONCLUSIONES

- ♦ Se logran identificar mediante la encuesta aplicada al 25% de las madres cabeza de familia todos aquellos factores que intervienen de manera negativa para que la población de madres cabeza de familia del barrio Nuevo Amanecer de la comuna (8) de la ciudad de Villavicencio, no tengan posibilidades claras o factibles de conseguir un empleo; comprendiendo de esta manera que si es necesario un proyecto social que apoye el desarrollo educativo, laboral, familiar y social de esta población.

- ♦ De manera adecuada se pudo socializar a la población objeto de la investigación, la importancia y beneficios que traería la creación o conformación de una asociación de madres cabeza de hogar para la prestación de servicios domésticos y generales.

- ♦ Un 75% de estas madres han laborado como empleada doméstica y el 80% de las madres encuestadas dicen que si las condiciones estuvieran dadas y fuera dignificado su trabajo harían parte de este proyecto; esto porque su principal objetivo es sacar su hogar adelante y mejorar su calidad de vida.

- ♦ Se puede concluir de manera precisa que el proyecto de **UNA ASOCIACION DE MADRES CABEZA DE FAMILIA DEL BARRIO NUEVO AMANECER DEL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DOMESTICOS y oficios varios**, es viable y permitirá coadyuvar en el mejoramiento de la calidad de vida.

12. BIBLIOGRAFÍA

http://www.elinformador.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=42746:el-valor-de-la-mujer-cabeza-de-familia&catid=39:columnas-de-opinion&Itemid=399

Angulo, A., & Velásquez, S. (2010). La jefatura del hogar femenino en el marco del Censo general 2005. Serie: Estudios Poscensales. DANE.

Hábitat (1996). Un mundo en proceso de urbanización. Informe mundial sobre los asentamientos humanos 1996. Centro de las Naciones Unidas para los asentamientos humanos. Bogotá, D.C.: Tercer Mundo.

Rico de Alonso, A. (2006). Caracterización y Estructura interna de la jefatura femenina en Zonas Urbanas del Sector informal. Bogotá, D.C.: ICBF.

Constitución Nacional de Colombia. 1991

Ley 1232/2008, Art.1

C., Const., Sent.C-034, ene.27/99. M.P. Alfredo Beltrán Sierra

<http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4468036>

Código Sustantivo del Trabajo.

<http://www.tusalario.org/colombia/Portada/ley-laboral/trabajo-domestico>

<http://www.elespectador.com/noticias/economia/asi-debe-pagarle-un-trabajador-dias-articulo-466838>

http://es.wikipedia.org/wiki/Dise%C3%B1o_experimental

<http://www.aulafacil.com/cursos/110763/ciencia/investigacion/ciencia-y-metodo-cientifico/el-metodo-inductivo>

<http://www.aulafacil.com/cursos/110764/ciencia/investigacion/ciencia-y-metodo-cientifico/el-metodo-deductivo>

<http://metodologiadelainvestigacion.lacoctelera.net/post/2010/05/20/enfoque-cuantitativo-y-cualitativo>