

**“CULTIVANDO TU DESARROLLO SOCIAL Y EMPRESARIAL”, DIRIGIDO
A LOS HABITANTES IDENTIFICADOS COMO TRABAJADORES
INFORMALES DE LA INSPECCIÓN DE CAMBAO, PERTENECIENTE AL
MUNICIPIO SAN JUAN DE RICO SECO**

Elaborado por:

VIVIANA MARCELA ANDRADE RAMIREZ

GERALDINE ESTEBAN PEREZ

CAMILA YINIETH RIVERA TAMI

NADYA PAOLA VELASQUEZ SALGUERO

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA- TRABAJO SOCIAL

GIRARDOT

2015

**“CULTIVANDO TU DESARROLLO SOCIAL Y EMPRESARIAL”, DIRIGIDO A
LOS HABITANTES IDENTIFICADOS COMO TRABAJADORES
INFORMALES DE LA INSPECCIÓN DE CAMBAO, PERTENECIENTE AL
MUNICIPIO SAN JUAN DE RICO SECO**

VIVIANA MARCELA ANDRADE RAMIREZ

GERALDINE ESTEBAN PEREZ

CAMILA YINIETH RIVERA TAMI

NADYA PAOLA VELASQUEZ SALGUERO

**Proyecto de Grado para Optar El Título Profesional
De Trabajador (A) Social**

Asesora.

OTILICIA PULECIO BAZURTO Docente- Trabajadora Social

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA- TRABAJO SOCIAL

GIRARDOT

2015

Nota de Aceptación

Director

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Girardot, 20 de febrero de 2015

Es pertinente culminar este proceso agradeciéndole primeramente a Dios

Por haber sido nuestro guía, inspiración y modelo a seguir,

Además por proveer la fortaleza y sabiduría en Todos los

Momentos de dificultad por los que atravesamos,

A nuestras familias por el apoyo incondicional que nos

Brindaron en todo lo que implica el proceso de formación profesional.

Viviana Marcela Andrade Ramírez

Geraldine Esteban Pérez

Camila Yinieth Rivera Tami

Nadya Paola Velásquez Salguero

AGRADECIMIENTOS

“El proyecto de grado desarrollado lo queremos dedicar a Dios en primera medida por habernos ayudado a llegar hasta aquí,

A nuestras familias que fueron de gran ayuda en nuestra educación,

A la docente Otilia Pulecio Bazarro quien nos brindó sus aportes para el desarrollo del proceso emprendido

A la coordinadora Elvia Janeth Galarza por el apoyo a lo largo de nuestra formación académica,

A las instituciones que confiaron en nuestro desempeño como estudiantes en formación para adelantar labores fuera del ámbito universitario, permitiéndonos así vivir esta experiencia tan enriquecedora

Y en general a todos los docentes y compañeros que de una u otra forma nos ayudaron en el proceso y compartieron esta experiencia tan importante para cualquier persona que aspire el título profesional de Trabajador Social

CONTENIDO

Pág.

1. IDENTIFICACION DEL PROYECTO DE GRADO	16
1.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA E INSTITUCIONAL DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA SISTEMATIZADA.....	16
1.2.1 Corporación Universitaria Minuto De Dios UNIMINUTO	18
1.2.2 parque científico de innovación social	21
1.2.3 Alcaldía De San Juan De Rio Seco	24
1.3 AUTORES DEL TRABAJO.....	28
1.4 NOMBRE DEL ASESOR	28
1.5 MODALIDAD DEL PROYECTO	28
1.6 SUB- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	29
1.7 OBJETIVOS DEL PROYECTO DE GRADO	30
1.7.1 Objetivo General	30
1.7.2 Objetivos Específicos	31
2. ANÁLISIS TEÓRICO CONCEPTUAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA MOTIVO DE INTERVENCIÓN	32
2.1 IDENTIFICACIÓN: JUSTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	32
2.1.1 Justificación: Ámbito Personal.....	32
2.1.2 Justificación: Ámbito Formativo	33
2.1.3 Justificación: Ámbito Social Y Humano	35
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	37
2.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O PROBLEMÁTICA A TRABAJAR ...	37
2.4 RESULTADOS DE ANÁLISIS TEÓRICO	39
2.4.1 Marco Teórico	39
2.4.2 Marco Legal.....	53
2.4.2.1 Convenios Internacionales Referentes al Derecho al Trabajo.....	53
2.4.2.2 Convenios Internacionales Referentes al Derecho De Asociación....	57
2.4.2.3 Normatividad Nacional Referente al Derecho de Trabajo	58
2.4.2.3.1 Legislación Nacional.....	59
2.4.2.3.2 Normatividad Nacional Referente al Derecho de Asociación	60
3. COMPONENTE DE SISTEMATIZACIÓN	62
3.1 IDENTIFICACIÓN POBLACIONAL	62

3.2 MÉTODO DE INTERVENCIÓN.....	63
3.3 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN.....	64
3.3.1 Marco Metodológico	64
3.3.1.1 Fase 1 Identificación.....	64
3.3.1.2 Fase 2: Fase De Formulación	64
3.3.1.3 Fase 3 Aplicación	65
3.3.1.4 Evaluación.....	66
3.3.1.4.1 Fase N° 1 Evaluación EX Antes	67
3.3.1.4.2 Fase N° 2 Desarrollada Durante El Proceso De Programación Y Aplicación (Monitoreo).....	69
3.3.1.4.3 Fase N° 3 Evaluación Ex Post.....	75
3.3.2 Técnicas E Instrumentos De Recolección	76
3.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN.....	77
3.4.1 Diagnostico.....	77
3.4.2 GRAFICAS.....	86
3.5 PRODUCTOS ESPECIFICOS	109
3.5.1 Asociación Agrícola “Sembrando Todos Un Mejor Cambao”	109
3.5.1.1 Misión	109
3.5.1.2 Visión.....	109
3.5.2 Objetivos	109
3.5.2.1 Objetivo General	109
3.5.2.2 Objetivos Específicos	109
3.5.3 Principios.....	110
3.5.4 Organigrama De La Asociación Agrícola “Sembrando Todos Un Mejor Cambao”.....	112
3.5.5 Fases Por Las Que A Traviesa El Proceso De Intervención	113
3.5.5.1 Fase N° 1: Constitución.....	113
3.5.5.1.2 Estatutos De Asociación Entidad Sin Ánimo De Lucro.....	113
3.5.5.1.2 Acta De Constitución, Aprobación De Estatutos, Elección De Dignatarios Y Órganos De Fiscalización	140
3.5.5.2 Fase N°2 Adecuación Y Gestión	143
3.5.5.2.1 Presupuesto	144
Costos De Producción Del Cultivo De Sábila	144
3.5.5.3 Fase N°3 Intervención	149
3.5.5.3.1 Metodología Para El Desarrollo Del Plan Formativo	150
3.5.5.3.1.1 Fase Inicial:	150

3.5.5.3.1.2 Fase Formativa:.....	150
3.5.5.3.1.3 Fase Intermedia I:.....	150
3.5.5.3.1.4 Fase Revisoría:	151
3.5.5.3.1.5 Fase Intermedia II:.....	151
3.5.5.3.1.6 Fase de madurez:.....	151
4. APRENDIZAJES TEORICOS.....	153
5. BIBLIOGRAFÍA	155
ANEXOS.....	158

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1 Indicador De Genero M/F (Masculino - Femenino).....	86
Grafica 2 Indicador De Edad (18 A 45), Rango De Edad En Que Se Posicionan La Población Objeto	87
Grafica 3 Nivel De Escolaridad, En Que Se Encuentra La Población Objeto (Beneficiaria).....	88
Grafica 4 Tenencia De La Vivienda De La Población Objeto	89
Grafica 5 Entidades Prestadoras De Servicio En Seguridad Social, A La Que Se Encuentran Afiliados La Población Objeto.....	90
Grafica 6 Labores Informales Que Desempeñan Actualmente La Población Objeto	91
Grafica 7 Cantidad De Horas Que Laboran Por Día	92
Grafica 8 Nivel De Satisfacción Que Posee El Trabajador Informal Por La Labor Que Desempeñada.....	93
Grafica 9 Ingresos Mensuales Generados Por El Trabajo Informal Que Realiza.....	94
Grafica 10 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A La Palabra Liderazgo	95
Grafica 11 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A La Palabra Autogestión.....	96
Grafica 12 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A La Palabra Asociación	97
Grafica 13 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A La Palabra Emprendimiento.....	98
Grafica 14 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A Las Palabras Siembra Y Cultivo	99
Grafica 15 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente Al Trabajo Informal.....	100

Grafica 16 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A Programas Con Enfoque En El Desarrollo Social Y Empresarial	101
Grafica 17 Disposición Para Aprender Frente A La Siembra Y El Cultivo.....	102
Grafica 18 Disposición Que Posee La Población Objeto Para Sembrar Productos Agrícolas En El Solar De Su Vivienda	103
Grafica 19 Producto Que Le Gustaría Sembrar La Población Objeto En El Solar De Su Vivienda.....	104
Grafica 20 Grado De Corporación A La Propuesta De Intervención, la Asociación Agrícola “Sembrando Todos Un Mejor Cambao”	105
Grafica 21 Principal Limitante Para Pertenecer A La Asociación Agrícola “Sembrando Todos Un Mejor Cambao”	106
Grafica 22 Que Días A La Población Objeto Asistir A Los Encuentros Establecidos para el desarrollo de la propuesta	107
Grafica 23 En Horario de Asistencia Se Le Facilita a La Población Objeto Los Encuentros Establecidos para el desarrollo de la propuesta	108

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
<i>ANEXO 1</i>	158
<i>ANEXO 2 Instrumento aplicado a la población beneficiaria</i>	160
<i>ANEXO 3 Cronograma de Actividades</i>	162
<i>ANEXO 4 Flujo grama, plan de formación unión y funcionalidad familiar</i>	163
<i>ANEXO 5 Cartilla N° 1 Organización Comunitaria</i>	164
<i>ANEXO 6 Cartilla N° 2 Siembra y Comercialización de la sábila</i>	164
<i>ANEXO 7 Cartilla N° 3 unión y funcionalidad Familiar</i>	164
<i>ANEXO 8 Fotografía registradas a lo largo del proceso de inserción</i>	165

RESUMEN

El presente proyecto hace referencia a la propuesta establecida por parte de las estudiantes en formación profesional, a fin de mitigar la problemática (Carencia de Fuente de Empleo Denominadas Formales), evidenciada a lo largo del proceso de implementación del proyecto “Ingeniero a su Casa” adelantado en la Inspección de Cambao, perteneciente al Municipio de San Juan de Rio Seco. A fin de dar solución a dicha necesidad surge la idea de la conformación de una Asociación de Agricultores “**Sembrando Todos Un Mejor Cambao**” la cual busca que los pertenecientes a la misma obtengan ingresos económicos estables a través de la siembra y comercialización de productos agrícolas (Sábila).

A través de esta Asociación se implementara un plan formativo que permita a los asociados generar nuevos conocimientos en temas relacionados con siembra y comercialización de sábila, organización comunitaria y familia; de igual manera se apunta a potencializar las habilidades evidentes y latentes de cada uno de los miembros. Para tener una visión clara las estudiante tomaron como referencia la Teoría Estructuralista la cual sustenta que el sector informal nace debido a la poca oferta laboral, y al surgimiento del sector moderno, este último hace referencia a las nuevas tecnologías que requieren de un factor humano calificado, de igual manera se retoma la Teoría De Los Mercados Internos la cual expone que la principal causante de esta problemática es la jerarquización empresarial; ya que esta de una u otra manera limita al empleador, ya sea en su labor o en su remuneración, otra Teoría Es La Institucionalista la cual sustenta que las fracciones y grandes costos que impone el estado sobre las empresas para su legalización y desempeño obstaculiza de manera directa la formalización de nuevas empresas, promocionando así la informalidad.

De igual manera referencian la Teoría Del Desarrollo Humano vista desde la participación comunitaria y la gestión social; esta teoría sustenta la importancia de involucrar a toda la población a construir un mejor ambiente social, y garantizar el éxito de las acciones emprendidas, posterior a esta encontramos la Teoría De Los Sistemas la cual consiste en realizar el análisis de un sistema en forma general, posteriormente los subsistemas que lo conforman, las interrelaciones que existen entre sí, y de esta manera cumplir un objetivo. Por medio de cada una de estas teorías se fortaleció el proceso debido a que estas aportan diferentes posturas frente a la problemática identificada y de esta manera se puede entender de manera holística, facilitando la creación de alternativas de solución.

Las estudiantes en formación establecen para desarrollar el diseño metodológico de la propuesta, el libro “Los Proyectos Sociales en el Marco de la Calidad Total” de la Dra. Clemencia Gaitán Didier, en el cual se propone cuatro fases que componen la elaboración de un proyecto social y se definen en Identificación, Formulación, Aplicación y por último y no menos importante la Evaluación; pasos que fueron llevados a cabalidad por las gestoras de la propuesta en curso, realizando inicialmente un proceso de observación detallada, técnica que permitió identificar la problemática existente dentro de esta población y luego de esto la estructuración de la información recolectada; con base a lo anterior se plantearon alternativas de solución para dicha necesidad, las cuales serán evaluadas bajo unos parámetros ya establecidos por las estudiantes, lo que permitirá conocer si el proceso y las alternativas fueron las adecuadas; de no ser así se establecen planes de mejora que permitan alcanzar el objetivo propuesto.

Para finalizar cabe resaltar que este proyecto beneficiara inicialmente a cuarenta familias que decidieron vincularse a la Asociación, debido a la disposición que poseen tanto en espacio, tiempo, apoyo familiar, entre otros. De igual manera la Inspección como tal tendrá grandes resultados debido a que se mejorara la calidad de vida de los mismos, generando surgimiento y desarrollo en la Comunidad.

INTRODUCCION

En la actualidad, una de las problemáticas sociales que más aqueja a las comunidades menos favorecidas, es de ámbito laboral, debido a la carencia de fuentes de empleos denominado formal; convirtiendo el Trabajo Informal, como una de las principales salidas para garantizar el sostenimiento financiero tanto del individuo como de su núcleo familiar; esta labor es vista como una forma urbana de hacer las cosas, cuya marca distintiva incluye: pocas barreras a la entrada para el empresario, en términos de habilidades y capital requerido; empresas de propiedad familiar; operación en pequeña escala; producción de trabajo intensiva con tecnología adaptada, y un mercado no regulado y competitivo, que además genera una retribución económica, que quizás puede llegar a solventar de una manera mínima las necesidades básicas de la persona que ejerce este tipo de labor.

Por otro lado el **DANE** expone que los Trabajadores Informales son “aquellas personas ocupadas en las empresas de tamaño igual o inferior a 10 personas, incluyendo al patrono y/o socio, ocupados en establecimientos, negocios o empresas en todas sus agencias y sucursales; ii) empleados domésticos; iii) *jornalero o peón*; iv) trabajadores por cuenta propia excepto los independientes profesionales.

Dicha problemática expuesta inicialmente fue evidenciada en la Inspección de Cambao, perteneciente al Municipio de San Juan de Rio Seco del departamento de Cundinamarca, en donde más del 50% de las familias poseen miembros que desarrollan labores Informales, en tiendas, fincas aledañas, establecimientos, restaurantes, etc. Con el ánimo de contribuir al progreso social, económico e igualdad de condiciones, las estudiantes que llevaron a cabo este proceso de inserción en la inspección con el proyecto Ingeniero a su Casa, plantean una propuesta de intervención que tiene como objetivo general diseñar un proyecto social comunitario dirigida a la población catalogada como Trabajadores Informales de la inspección de Cambao, pertenecientes al municipio de San Juan De Rio Seco, a través de la sistematización de la experiencia vivida con el fin de conformar una Asociación Agrícola que

potencialice el auto sostenimiento personal, laboral y familiar de la totalidad de los miembros que la conforman.

Por tal motivo para el desarrollo de este Trabajo fue utilizado el Método clásico de Trabajo Social con comunidad, en donde serán implementadas técnicas tales como la visita domiciliaria, la observación, la encuesta estructurada, el instrumento cuestionario, y el diseño metodológico establecido por la autora Clemencia Gaitán Didier, en el libro de **“Proyectos Sociales En El Marco De La Calidad Total”**; herramientas implementadas para la obtención de los datos y la sistematización de la experiencia vivida, la cual les permite a las estudiantes plantear una propuesta de intervención con emprendimiento social, dirigida a 40 familias con miembros que desarrollan labores informales; esta población beneficiaria atravesara por un plan de formación, en temáticas referentes a organización comunitaria, siembra y comercialización, y vínculos y funcionalidad familiar; para estos encuentros, las estudiantes establecen la metodología de grupo establecido por la autora María Teresa Gnecco, en el libro de Trabajo social con grupos: fundamentos y tendencias.

Para finalizar, serán anexados el material de consulta, el cual soporta el proceso académico ejecutado a lo largo del proceso del Proyecto de Grado. Además es importante resaltar que las Trabajadoras Sociales en formación dejaron el diseño completo para la conformación de la Asociación Agrícola para que sea ejecutado en cualquier momento, con los programas estipulados para la formación de la población objeto y todo el debido proceso de constitución.

1. IDENTIFICACION DEL PROYECTO DE GRADO

1.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA E INSTITUCIONAL DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA SISTEMATIZADA

Figura 1. Ubicación General



Localización De La Inspección De Cambao, Perteneciente Al Municipio De San Juan De Rio Seco

El proyecto “**Cultivando Tu Desarrollo Social y Empresarial**”, se desarrollará en la Inspección de Cambao (ubicado a orillas del Rio Magdalena), perteneciente al Municipio de San Juan de Rio seco del departamento de Cundinamarca, el cual se encuentra localizado en la provincia de Magdalena centro, a 1.303 msnm (altitud a nivel del mar), a 117 km de distancia de la capital (Bogotá). San Juan de Rio Seco fue fundado el 9 de abril de 1801, por Hernán Venegas Carrillo; sus primeros pobladores fueron los Panches, comerciantes y pescadores.

Pero fue en el año de 1800 en el que fue descubierta la Inspección de Cambao, poblada por una pequeña aldea de pescadores; lo que dio pie a que fuera el

primer puerto fluvial y terrestre del departamento de Cundinamarca. (Alcaldía de San Juan de Ríoseco - Cundinamarca)

Es importante mencionar que su clima es cálido y de gran suelo agrícola, lo que da pie a que la siembra de productos sea la actividad más desarrollada en la Inspección, y sus alrededores; es por tal razón que la mayoría de la población en la actualidad se ve prácticamente en la obligación de realizar dicha labor, la cual para los directamente involucrados en la siembra del cultivo (campesinos) no genera una remuneración consolidable; aun siendo Cambao un territorio con gran riqueza hídrica y suelos fructíferos por su ubicación geográfica, no adquiere ni alcanza un desarrollo económico potencial, ya sea por las pocas empresas que se han interesado en invertir y explotar de manera equitativa y responsable dichas tierras, y aquellas que promocionan labores esporádicas, sin protección social, baja remuneración, lo que promulga la oferta del desempleo o labores informales.

Cabe mencionar que el proceso de siembra del producto agrícola (estrategia establecida en la propuesta de intervención) tendrá una ubicación específica en los solares de las viviendas de cada familia vinculada al proyecto; zona que en la actualidad se encuentra invadida de desechos y maleza, elementos que atentan contra la salubridad de todo el núcleo familiar.

1.2 MARCO INSTITUCIONAL

A continuación se presentan los parámetros que regulan y guían el planteamiento de los objetivos y metas que pretenden ser desarrollados por el proyecto **Cultivando Tu Desarrollo Social y Empresarial** realizado por las estudiantes en formación en Trabajo Social; razón por la cual se hace pertinente dar a conocer las bases institucionales de las entidades que aportaron para el desarrollo del proyecto **Ingeniero A Su Casa** y con ello el de esta propuesta; estas son la Corporación Universitaria Minuto De Dios Centro Regional Girardot con El Parque Científico De Innovación Social y la Alcaldía Municipal De San Juan De Rio Seco:

1.2.1 Corporación Universitaria Minuto De Dios UNIMINUTO

La Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) es una institución de educación superior privada católica con sede principal en Bogotá; hace parte del Sistema Universitario Uniminuto. Fue fundada en 1990 con el ánimo de formar comunidades humanas y cristianas que permitieran el desarrollo integral de la persona, objetivo primordial de la obra El Minuto de Dios y de su fundador el padre Rafael García Herreros. Ofrece a nivel nacional más de 200 programas académicos de pregrado, postgrado y educación continua en modalidades presencial y a distancia.

Misión

El Sistema Universitario UNIMINUTO inspirado en el Evangelio, la espiritualidad Eudista y la Obra Minuto de Dios, agrupa Instituciones que comparten un modelo universitario innovador, para:

- ✓ Ofrecer Educación Superior de alta calidad, de fácil acceso, integral y flexible.
- ✓ Formar profesionales altamente competentes, éticamente orientados y líderes de procesos de transformación social.
- ✓ Construir un país justo, reconciliado, fraternal y en paz.

Visión

En el 2019, UNIMINUTO es reconocida, a nivel nacional e internacional, como una institución de educación superior que, desde su modelo educativo inspirado en el Humanismo Cristiano, forma personas íntegras que, como profesionales competentes y emprendedores, abiertos a la búsqueda de Dios y al servicio del hombre, contribuyan al desarrollo de sus comunidades y de una sociedad equitativa.

UNIMINUTO se caracteriza por ser una institución incluyente y sostenible, soportada en una cultura de alta calidad, con una oferta educativa amplia y pertinente, gran cobertura, fácil acceso, uso de nuevas tecnologías, promoción de la innovación social y de iniciativas de cooperación para el desarrollo.

El Sistema Universitario UNIMINUTO, en cumplimiento de su misión, se compromete, dentro de la normatividad legal existente:

A ofrecer y entregar servicios de educación superior de calidad reconocida, con alto impacto en el desarrollo de Colombia, a fortalecer una cultura organizacional enfocada al servicio, a satisfacer las necesidades de sus grupos de interés; mediante el uso eficiente de recursos y el mejoramiento continuo de sus procesos, con personal competente, infraestructura adecuada y sistemas de información de excelencia aprobada por el Comité Directivo del SGC el 7 de Abril de 2010.

Objetivos de Calidad

Acreditaciones de programas e institucionales: Contar con X% de programas acreditados de alta calidad por el Ministerio de Educación Nacional, establecidos en la planeación de cada Sede. Finalizar el proceso de autoevaluación con fines de acreditación con una calificación igual o superior al 80% en el nivel de cumplimiento para la Sede Principal.

Investigación: Lograr que el X% de los grupos de investigación clasificados de cada Sede hayan mejorado su clasificación en Colciencias

Proyección Social: Lograr que X% de las comunidades y organizaciones impactadas califiquen en alto o muy alto su nivel de satisfacción por nuestros servicios en cada Sede.

Cultura de servicio y satisfacción de los grupos de interés: Lograr que más del 80% de nuestros principales grupos de interés califiquen el grado de satisfacción por nuestros servicios en niveles alto y muy alto.

Los principales grupos de interés (partes interesadas - ISO 9000:2000 Numeral 3.3.7) establecidos son: estudiantes, egresados, graduados, profesores, administrativos, empleadores, entes contratantes y proveedores.

Mejoramiento de procesos: Cantidad de acciones de mejoramiento implementadas cumpliendo el tiempo acordado para su implementación.

Principios:

Humanismo cristiano: Creemos en la persona humana como ser integral, hijo de Dios, y digno de respeto; de esto nos dio testimonio el P. Rafael García – Herreros con su vida y obra.

Actitud ética: Promovemos el comportamiento ético: la honradez, la transparencia, la equidad, el respeto por la diferencia, la tolerancia, la solidaridad, la justicia social y el cumplimiento de las normas; esta actitud ética nace del reconocimiento de las personas en su dignidad, derechos fundamentales, en su autonomía, libertad y en sus valores.

Espíritu de servicio: Creemos que es un honor servir, incentivamos el compromiso del servicio que nos legó el P. Rafael García-Herreros: "Que nadie se quede sin servir".

Excelencia: Creemos en la educación superior de excelencia; por ello, prestamos servicios educativos con calidad, soportados en una gestión por procesos y seguimiento permanente buscando la mejora continua para lograr la satisfacción del cliente.

Educación para todos: Creemos en el derecho de todos a la educación, y la promovemos a partir de un sistema educativo de amplia cobertura, fácil acceso y permanencia.

Desarrollo sostenible: Buscamos un desarrollo sostenible a nivel económico, social y ambiental de las personas y comunidades en búsqueda de una mejor calidad de vida.

Praxeología: Incentivamos el ejercicio de la práctica (social y profesional), como validación de la teoría, para formar ciudadanos socialmente responsables.

Comunidad académica: Construimos una comunidad académica solidaria que ofrece apoyo mutuo y da testimonio fraternal.

Democracia participativa: Creemos en el ejercicio de la democracia participativa, en la que todos tengan acceso a la información, se ejerza libremente el consenso y el disenso, se respete a los demás, se trabaje en equipo, y se aprendan a manejar los conflictos y las diferencias a través del diálogo.

Identidad cultural: Impulsamos, con un profundo amor a la patria y sus tradiciones, los valores culturales que configuran la identidad colombiana y latinoamericana, respetando su diversidad y favoreciendo su integración. (UNIMINUTO Sede Cundinamarca)

1.2.2 parque científico de innovación social

El Parque Científico de Innovación Social- es una iniciativa de la Organización Minuto de Dios en alianza con la Secretaria de Ciencia, Tecnología e Innovación, de la Gobernación de Cundinamarca que busca atender las enormes necesidades de los colombianos más pobres, a través de proyectos que generen valor social y especialmente a los habitantes del departamento de Cundinamarca.

Innovación Social, se refiere entonces a estas soluciones nuevas, más eficientes, y sustentables, a los viejos problemas de la pobreza y los requisitos al impacto de los nuevos retos como el cambio climático, al manejo del agua, a la seguridad alimentaria, a la seguridad energética, entre otras, sobre las poblaciones más vulnerables.

Así, mediante la participación activa de la sociedad, actuando sobre problemas concretos, es posible generar soluciones con impactos durables, escalables, replicables y sostenibles que impliquen un cambio social positivo sobre las poblaciones más vulnerables, en la búsqueda permanente de alcanzar la Dignidad Humana, la Justicia, la Superación de la Pobreza, la Generación de la Riqueza y el Desarrollo Humano.

En el mundo existen más de 500 parques científicos y tecnológicos; sin embargo estos parques no cuentan en su denominación el concepto "Parque Científico de Innovación social", lo que supone una novedad en el contexto mundial de los parques.

Objetivo del Parque Científico

- ✓ Fortalecer las capacidades de Innovación Social potenciando la articulación e integración de recursos, capacidades y esfuerzos destinados a atender necesidades, retos y problemas sociales tanto desde la ciencia y tecnología como desde las comunidades.

En este sentido, el PCIS es una estructura que integra recursos y capacidades configurando una capa de servicios que apoya el lanzamiento de investigaciones y proyectos de Innovación Social para lo cual requiere de una serie de plataformas de servicios que apoyan su modelo de actuación.

¿Cómo lo hacemos?

En torno a esta iniciativa se ha generado un espacio que reúne empresas, sectores gremiales, universidades, entes gubernamentales, comunidades, aliados internacionales y las distintas entidades de la Organización Minuto de Dios, para estimular y promover el desarrollo científico, tecnológico y social, basado en la producción de procesos y servicios necesarios para asegurar el desarrollo integral de las personas y las comunidades.

El Parque Científico de Innovación Social, como un gran integrador de centros de I+D+I, centros de investigación, escuelas, grupos de investigación, en torno

a la agencia de competitividad regionales y aliados internacionales, empresariales, gremiales, estatales y académicos, permite la concentración de esfuerzos e impactos, optimizando los recursos y maximizando los resultados.

Por lo que el concepto de Parque Científico de Innovación Social se puede apreciar a partir del siguiente cuadro que resumen la propuesta de valor, a partir del ser una plataforma de relacionamiento, física y tecnológica que promueve y trabaja en:

DESCRIPCIÓN

- ✓ Solución a problemáticas sociales.
- ✓ Integración de actores.
- ✓ Aplicación de métodos innovadores.
- ✓ Dinamización de modelos replicables.
- ✓ Visibilización de prácticas y experiencias en innovación social.
- ✓ Apropiación social del conocimiento.
- ✓ Fortalecimiento de capacidades de innovación social en las regiones.

RESULTADOS

- ✓ Necesidades sociales resueltas con soluciones innovadoras.
- ✓ Actores integrados alrededor de las soluciones.
- ✓ Co-creación de soluciones a través de proyectos concretos e innovadores.
- ✓ Metodologías para la generación de Innovación Social.

Servicios y áreas de trabajo

La acción del Parque se desarrolla a través de cinco servicios relacionados con:

- ✓ Plataforma de investigación.
- ✓ Plataforma de proyectos.
- ✓ Observatorio de innovación social.
- ✓ Red de expertos.
- ✓ Apropiación social de conocimiento.

El siguiente gráfico permite observar los servicios y su descripción:



Estos servicios se ofrecen enmarcados en tres áreas de interés las cuales son dinámicas, no excluyentes y son motivadoras de otros campos de análisis:

- ✓ Medio Ambiente, Hábitat y Agroecología.
- ✓ Tecnología, Educación y Cultura.
- ✓ Paz, Conflicto y Dinámica Social. (Portal Principal Uniminuto)

1.2.3 Alcaldía De San Juan De Rio Seco

Esta alcaldía es una dependencia de la Secretaría de Gobierno que se encarga de la acción administrativa de todo San Juan de Rio Seco. Sin embargo, en el marco de la política de descentralización, más que una dependencia, la alcaldía de este Municipio, es el centro de contacto más cercano del ciudadano con la Administración Distrital, que se encuentra en la localidad, con el que se busca una mejor prestación de los servicios otorgados por el mismo.

En esta alcaldía se manejan dos grandes áreas de trabajo; una relacionada con el tema de la gestión del desarrollo local asociada a la inversión en servicios

como salud, educación, cultura, recreación y deportes y otra área relacionada con los temas de convivencia y justicia en lo local.

La alcaldía local tiene como función:

- ✓ Coordinar la acción administrativa del Distrito en la localidad
- ✓ Garantizar el desarrollo armónico e integrado de la localidad
- ✓ Coordinar la gestión administrativa asignada a las Inspecciones de Policía, Casas de Justicia y al programa de Mediación y Conciliación

Visión

“PARA CONSTRUIR UN MEJOR SAN JUAN” , SAN JUAN DE RIO SECO será en el año 2.019, un municipio con excelente calidad de vida, conciencia social, desarrollo integral, responsable con el medio ambiente y reconocido como líder en la reducción de las desigualdades e inequidades sociales, políticas y económicas, en la provincia, la región, el departamento y la nación.

Misión

SAN JUAN DE RIO SECO promueve el Desarrollo Humano Integral de sus ciudadanos dentro de un marco de gobernabilidad, innovación, competitividad e integración social, teniendo como eje los principios de IGUALDAD, EQUIDAD e INCLUSIÓN social, económica, física y tecnológica, para obtener resultados a partir de la construcción colectiva de oportunidades que permitan asumir los retos del desarrollo y la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Principios Que Rigen El Plan De Desarrollo

Honestidad: Comportamiento ético y moral ante nosotros y hacia la comunidad.

Transparencia: Actuar de un modo coherente con los valores éticos, el pensamiento y el sentimiento en lo personal y colectivo, abiertamente y con franqueza.

Profesionalismo: Dedicación, esfuerzo, trabajo eficiente y técnico, con responsabilidad y ética.

Trabajo en Equipo: Aunar esfuerzos, capacidades y recursos bajo los principios de coordinación, respeto, creatividad, autocrítica, responsabilidad individual y colectiva, de consenso y de colaboración para alcanzar resultados con calidad.

Respeto: Aceptar a las demás personas y valorar sus ideas, reconociendo sus derechos y deberes.

Compromiso: Entregar lo mejor de sí mismo con responsabilidad en todas las actividades, con el objeto de lograr los mejores resultados.

Dignidad del ser humano y de su familia: La dignidad del ser humano constituye un principio fundamental para la igualdad y convivencia de todos los hombres entre sí.

Es necesario fortalecer igualmente las relaciones y los vínculos personales, afectivos y sociales dentro y fuera de la familia con el fin de que esta se convierta en agente de armonía, convivencia y calidad de vida.

Dialogo, Concertación y Participación Comunitaria: El ciudadano tendrá la garantía de ser un miembro activo en los procesos de diálogo, concertación y de participación, asumiendo igualmente su responsabilidad en la solución de los problemas sociales que comprometen su propio bienestar.

Transparencia en la administración de los recursos públicos: Gobernar de cara a la ciudadanía, esto implica la ejecución de estrategias de diálogo e información periódica sobre el permanente accionar de la administración municipal.

Atención con calidad y excelencia: los servidores deberán garantizar a la ciudadanía en general la prestación de un servicio afectuoso, ágil, con excelencia y sensibilidad social, que garantice la satisfacción de la necesidad planteada por esta.

Responsabilidad social y protección al medio ambiente: se promoverá la solidaridad, la toma de conciencia de los habitantes y de su responsabilidad con su propio bienestar, el entorno, los recursos naturales y el medio ambiente.

Oportunidades para los menos favorecidos: será compromiso de la administración orientar la inversión social hacia el beneficio de los sectores pobres y vulnerables del municipio.

POLÍTICAS O LÍNEAS DE ACCIÓN: Las acciones orientadas a obtener el logro de los objetivos planteados se enmarcan dentro de las siguientes políticas o ejes programáticos:

- ✓ Línea estratégica 1: Desarrollo social para la superación de las desigualdades
- ✓ Línea estratégica 2: desarrollo económico: San Juan prospero para todos
- ✓ Línea estratégica 3: desarrollo territorial
- ✓ Línea estratégica 4: convivencia ciudadana y seguridad
- ✓ Línea estratégica 5: desarrollo institucional: integración permanente con el ciudadano
- ✓ Desarrollo Regional (Alcaldía de San Juan de Río seco - Cundinamarca)

El proyecto **Cultivando Tu desarrollo Social y Empresarial** desarrollado por las estudiantes en formación profesional de Trabajo Social, se enfoca en dos de las líneas o políticas de acción importantes del plan de desarrollo de la Alcaldía de San Juan de Rio Seco denominadas 1: Desarrollo social para la superación de las desigualdades y la Línea estratégica; 2: desarrollo económico: San Juan prospero para todos; ya que la propuesta en curso busca generar no solo un desarrollo económico sino además social, el cual permitirá que las familias beneficiarias, aprendan todo lo relacionado referente al cultivo de la sábila, su comercialización, mediante la organización, planificación y participación comunitaria, logrando también el fortalecimiento de los vínculos familiares, estrategia clave para el sostenimiento y perdurabilidad del proyecto;

esto con el fin de mejorar y garantizar a cada uno de los miembros una calidad de vida prospera.

Lo anteriormente mencionado son aspectos importantes para el cumplimiento de los objetivos que posee esta alternativa y los establecidos dentro de los planes de desarrollo departamental “Calidad de Vida”, estipulado en el *objetivo 1: Mejorar condiciones y oportunidades de vida, cohesión socio – cultural y equidad para el desarrollo integral del ser humano y de su territorio* y el *Objetivo 3: Competitividad e Innovación* (Plan de desarrollo - Gobernación de Cundinamarca); y en el Plan Nacional vigente “prosperidad para todos”, dentro del eje de la *Igual de Oportunidades Para la Prosperidad Social*. (DNP Departamento Nacional de Planeación)

1.3 AUTORES DEL TRABAJO

Viviana Marcela Andrade Ramírez

Geraldine Esteban Pérez

Camila Rivera Tami

Nadya Paola Velásquez Salguero

Trabajadoras Sociales En Formación

1.4 NOMBRE DEL ASESOR

Otilia Pulecio Bazurto Docente – Asesora Trabajadora Social

1.5 MODALIDAD DEL PROYECTO

De acuerdo a los lineamientos de opción de grado establecidos por la Corporación Universitaria Minuto de Dios en el año 2008 y el reglamento estudiantil, las modalidades permiten guiar los procesos desarrollados dentro y fuera del ámbito universitario; razón por la cual es pertinente establecer una de

ellas para el desarrollo de la vivencia, para este caso es seleccionada la siguiente:

La modalidad seleccionada lleva por nombre ***Emprendimiento Social*** partiendo de un proceso de ***Sistematización De Las Vivencias Y Experiencias En El Campo Del Trabajo Social Fuera Del Ámbito Universitario***; la cual les permitirá a las estudiantes en formación profesional en Trabajo Social y gestoras de este proyecto recuperar como su nombre lo indica las experiencias personales, vivencias y demás aspectos desarrollados en el trabajo de campo llevado a cabo en la Inspección de Cambao con el proyecto Ingeniero a su Casa; con base a este proceso de recopilación de experiencias será establecida y/o diseñada una propuesta de intervención social que impacte de manera positiva las falencias, problemáticas y necesidades halladas en la población de manera novedosa, a través del empoderamiento, participación comunitaria y familiar.

1.6 SUB- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Nombre de la Sub-línea: Gerencia Social y Política Pública.

Línea Institucional: Gestión, Participación y Desarrollo Comunitario.

Línea Regional: Desarrollo Sectorial y Regional.

Facultad: Ciencias Humanas y Sociales

Programa: Trabajo Social – Regional Girardot (Sede Cundinamarca Sede Cundinamarca)

Con el ánimo de cumplir los fines y/o propósitos que establece la Corporación Universitaria Minuto de Dios, para el desarrollo de nuevas investigaciones y proyectos en este caso de índole social, las estudiantes establecen como sub-línea de investigación la “*GERENCIA SOCIAL Y POLITICA PUBLICA*”; aquí se establece el pleno desarrollo de la gerencia social no solo en el sector público, sino también en organizaciones no gubernamentales y comunales.

Este término es visto desde un campo de acción y conocimientos enfocados en la promoción del desarrollo social en donde el Trabajador Social cumple un papel de Gestor; el cual posee como finalidad inicialmente garantizar la obtención de recursos públicos o privados por medio de la gestión, destinados a contribuir, a la reducción de la pobreza y la desigualdad, así como el fortalecimiento de los estados, entre lo democráticos y la participación ciudadanía.

El campo de las Políticas Públicas, permite a las estudiantes analizar las propuestas a fin de comprender el cómo pueden ser mejorados los procesos de formulación de las mismas, para que estas obtengan grandes resultados e impacten a las personas que en realidad requieren de estas estrategias, o respuestas a las problemáticas sociales que surgen dentro de la población menos favorecida del territorio.

Lo expuesto con anterioridad presenta la importancia de la participación de profesionales con enfoque social, quienes deben construir a partir de la praxis proyectos e iniciativas que como es citado anteriormente involucren y comprometan al estado, garante de derechos, a brindar una calidad de vida óptima para todos los ciudadanos.

El proyecto “Cultivando Tu Desarrollo Social Y Empresarial”, busca mediante la gestión, la conformación de redes de apoyo gubernamentales, y organización comunitaria el progreso social y económico de los habitantes de la Inspección de Cambao que desarrollan actividades catalogadas informales, dando así respuesta a la sub- línea mencionada.

1.7 OBJETIVOS DEL PROYECTO DE GRADO

1.7.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta de intervención social comunitaria dirigida a la población catalogada como Trabajadores Informales de la Inspección de Cambao, perteneciente al Municipio de San Juan De Rio Seco, a través de la

sistematización de la experiencia vivida con el fin de conformar una Asociación Agrícola que potencialice el auto sostenimiento personal, laboral y familiar de la totalidad de los miembros que la conforma.

1.7.2 Objetivos Específicos

- ✓ Caracterizar a la población objeto (Trabajadores Informales) perteneciente a la inspección de cambao a fin de conocer las necesidades evidentes y latentes que se presentan dentro de la misma.

- ✓ Elaborar un estudio- diagnostico con base al proceso de caracterización de la población a fin de priorizar las necesidades evidenciadas.

- ✓ Diseñar un plan de formación que permita la capacitación de las personas pertenecientes a la Asociación, en temas referentes a organización comunitaria, siembra, comercialización, unión y funcionalidad familiar a fin de que se potencialicen sus conocimientos

2. ANÁLISIS TEÓRICO CONCEPTUAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA MOTIVO DE INTERVENCIÓN

2.1 IDENTIFICACIÓN: JUSTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.1.1 Justificación: **Ámbito Personal**

La sistematización de vivencias es un proceso por el cual se ordena de manera secuencial, clara, profunda y sobre todo entendible para cualquier interlocutor, las experiencias obtenidas de un trabajo ya realizado, en un campo determinado; de igual manera arroja un análisis preciso de la información recolectada, dando paso a un posible proceso de diseño de propuesta de intervención que disminuya las falencias encontradas en la vivencia y garantice a la población una mejor calidad de vida.

Lo nombrado con anterioridad incita a las estudiantes de Trabajo Social en formación a seleccionar dichas modalidades, para llevar a cabo este proyecto; debido a que estas les permitirán interpretar cada uno de los escenarios vividos en el transcurso de la labor ejecutada dentro de la inspección de Cambao, con la totalidad de su población, gracias a la intervención realizada con el proyecto implementado por la gobernación de Cundinamarca y el parque científico de innovación social de la corporación UNIMINUTO *Ingeniero a Su Casa*, sin limitar, ni descuidar detalles de todo el proceso de inserción en dicha población.

Es relevante mencionar que con base en la sistematización de las experiencias, las estudiantes, También podrán llevar a cabo un proceso de análisis social, poblacional y sobre todo, evidenciar las diversas falencias, necesidades o problemáticas sentidas en esta población que deberán ser atendidas o resueltas con un enfoque participativo, ordenado y novedoso, lo que encierra el concepto de emprendimiento social, y lo que amplían la labor y enmarca el quehacer de las profesionales en formación en el desarrollo de este proyecto; ya que mediante la fusión de estas dos modalidades las estudiantes lograrán, luego de sistematizar la experiencia, diseñar y/o establecer una

propuesta de intervención la cual buscará disminuir o mitigar una de las problemáticas más sentidas por la población estudiada.

Los procedimientos desarrollados bajo estas modalidades, y las vivencias desenvueltas en el campo de acción, promulgan de igual manera el fortalecimiento de cualidades y habilidades de las profesionales en formación, para mejorar su conducta humana, es decir el querer ayudar, servir, apoyar y sensibilizarse frente las diversas problemáticas evidenciadas, las cuales hasta el momento, no han sido atendidas por los entes gubernamentales encargados de velar y hacer cumplir los derechos de TODOS los ciudadanos en especial de la población menos favorecida; es por esta razón que se hace de suma importancia adelantar procesos que mitiguen las necesidades que aquejan los habitantes de la inspección, así las estudiantes sentirán la satisfacción que les compete como ser social y profesional.

Lo anterior sustenta de manera precisa la inclinación por la selección de las modalidades nombradas con anterioridad, y se fortalece a un más debido a que el desarrollo de la experiencia se llevó a cabo fuera del ámbito universitario, lo cual les concedió a las estudiantes descubrir nuevas aspectos personales y formativos, un empoderamiento y una mayor responsabilidad con el proceso realizado a fines de obtener el mejor provecho de la misma.

2.1.2 Justificación: Ámbito Formativo

Teniendo en cuenta que la modalidad a trabajar es ***La Sistematización de vivencias y experiencias en el campo del Trabajo Social fuera del ámbito universitario, y el emprendimiento social***, y conociendo ya todo lo que estas abarcan, se observa los grandes beneficios generados a las estudiantes gestoras de esta propuesta, a los que se encuentran en proceso de formación y aquellos que deseen iniciar nuevos proyectos de intervención profesional; estos beneficios radican en la ampliación de los conocimiento adquiridos y la aplicación de los mismos con resultados eficientes, en campos de prácticas

específicos, los cuales permitirán cuestionar y proponer nuevas alternativas de solución acordes a la realidad social.

Las entidades encargadas, UNIMINUTO Girardot, Parque Científico De Innovación y Gobernación de Cundinamarca, inicialmente brindaron un campo de acción el cual les permitió a las estudiantes conocer, evidenciar y observar de manera detallada la totalidad de la población y con ello todas las anomalías presentadas, por múltiples causantes y detonantes de grandes problemáticas sociales, viendo este término desde un enfoque holístico, el cual encierra lo político, económico, cultural, entre otros; permitiendo a su vez realizar una confrontación de la teoría y la práctica, es decir la aplicación de los conocimientos adquiridos dentro del plan educativo (Corporación Universitaria Uniminuto), a un campo de acción determinado, en este caso la inspección de Cambao perteneciente al Municipio de San Juan de Rio Seco, utilizando y profundizando en técnicas como la observación, la cual les permitió hacer un análisis descriptivo de todos los aspectos que posee la población, la encuesta formalizada, pertinente para el proceso de caracterización de toda la localidad y de la comunidad objeto, la aplicación de las fichas sociales implementadas por el proyecto Ingeniero a Su Casa, en donde lograron conocer el cómo se debe desarrollar y manejar la ficha , cuales son los aspectos que se deben tener en cuenta, que circunstancias pueden surgir durante la aplicación de este y las diversas opiniones y situaciones expresadas por los afectados, también el desarrollo de visitas domiciliarias, vitales para conocer las condiciones verídicas en que se encuentran las personas encuestadas, y reconocer como es la dinámica familiar, la necesidad principal, escuchar los relatos de vida que dejan descubrir con profundidad el sentir y padecer de dicha población. Lo anterior les proporciona a las estudiantes la información necesaria para diseñar una propuesta de intervención en la que se verán involucradas metodologías de intervención comunitaria propias del Trabajo Social, teoría y demás herramientas que nutren y enriquecen la formación integral tanto de la profesión como de las estudiantes en formación.

Lo anterior abre las puertas a nuevas ideas de promover proyectos sociales dirigidos a mitigar las problemáticas sentidas, por la población referenciada; y son las modalidades y los conocimientos previamente adquiridos a lo largo de su formación, los aspectos pertinentes para iniciar este proceso; ya que estos rigen, regulan y enmarcan las experiencias y vivencias adquiridas por el que debe atravesar cualquier labor realizada, proporcionando una estructura ordenada y secuencial que posibilita como anteriormente se nombra, la generación de alternos campos de acción, enriquecimiento y aporte a las futuras generaciones que deseen llevar cabo un asunto con enfoque similar, mediante un proceso de sistematización, que aporten al progreso y credibilidad de la labor que realiza el Trabajador Social.

2.1.3 Justificación: Ámbito Social Y Humano

Este proyecto surge debido a la necesidad evidenciada por parte de las Trabajadoras Sociales en formación profesional, en la labor desarrollada dentro del proyecto implementado por la Gobernación De Cundinamarca Y El Parque Científico De Innovación Social UNIMINUTO, Ingeniero A Su Casa, llevado a cabo en la inspección de Cambao, perteneciente al Municipio de San Juan De Rio Seco; en donde lograron conocer a profundidad una de las problemáticas con mayor afectación en la población focalizada y/o catalogada como Trabajadores Informales.

Las estudiantes en formación buscan mitigar dicha problemática mediante el diseño de una propuesta de intervención social comunitaria dirigida a la población catalogada como Trabajadores Informales de la Inspección de Cambao, perteneciente al Municipio de San Juan De Rio Seco, a través de la sistematización de la experiencia vivida; la cual tiene como finalidad la conformación de una Asociación Agrícola que potencialice el auto sostenimiento personal, laboral y familiar de la totalidad de los miembros que la conforman.

Es decir que, luego del proceso vivido por las estudiantes, el análisis de la información recolectada, y el proceso de sistematización desarrollado **“Cultivando Tu Desarrollo Social Y Empresarial”**; lograrán establecer y diseñar una propuesta que les permitirá a las familias vinculadas los siguientes beneficios: 1) la cultivación de productos agrícolas para el sostenimiento financiero y la inserción a un campo laboral estable, mediante la conformación de una Asociación de agricultores, en donde obtendrán los conocimientos pertinentes para llevar a cabo el procedimiento de la siembra y comercialización de los productos con mayor demanda en el mercado; llevándose a cabo previamente una organización estructural sólida de la comunidad beneficiaria, a fin de emprender un trabajo ordenado y coordinado. Como último y más importante beneficio, es el fortalecimiento de los lazos afectivos, unión, potencialización de las capacidades evidentes y latentes no solo del jefe de hogar, si no de la totalidad de su núcleo familiar que garantice la funcionalidad de la misma, desarrollando un trabajo mancomunado y perdurable que garantizará el éxito de la propuesta en gestión.

Lo plasmado con anterioridad, apunta de manera directa y significativa al cumplimiento del enfoque de proyección social que posee la corporación UNIMINUTO, el cual encierra tres pilares importantes para todo proceso que se desarrolle bajo la dirección de la Universidad; estos son: **la Responsabilidad Social**, es decir, que mediante el servir, el apoyo, el trabajo dirigido a la población menos favorecida, y la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, se pretende comprometer a los estudiantes con el progreso de la sociedad en general. Como segundo se sitúan **las Competencias para la Acción**, dirigidas al aumento de estos procesos de intervención social, a nuevas investigaciones, propuestas, proyectos y demás acciones enfocadas a la transformación social y con ello a la generación de nuevos criterios y conocimientos que enriquecen el aprendizaje de los estudiantes en formación; y por último la corporación establece **el Desarrollo Humano**, direccionado a descubrir las capacidades de los individuos, comunidades, o grupos a fin de que alcancen un potencial que les garanticen

una calidad de vida mejor en todas sus esferas, es decir integral, mediante la auto gestión, auto sostenimiento y aprendizaje autónomo.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La encuesta aplicada dentro del proceso llevado a cabo en la Inspección de cambao con el proyecto de ingeniero a su casa arroja que un 61% de la totalidad de la población se ve en una situación económica precaria debido a que carecen de un Trabajo estable que garantice una economía sostenible, además de esto las pocas empresas promotoras de empleos se encuentran fuera de la inspección y ofertan labores enfocadas solamente al sector agrícola, el cual requiere de personal esporádico; esto promulga dicha problemática y su vez se convierte en el principal causante de conflictos entre los miembros familiares, ruptura de lazos afectivos, bajos niveles educativos, promulgación de la pobreza extrema, sentido de pertenencia y habitabilidad en la inspección (retroceso demográfico), con ello deterioro y regresión social, lo cual atenta contra el bienestar de toda la población.

¿Cómo mejorar la calidad familiar, laboral y social de la población catalogada como Trabajadores Informales de la Inspección de Cambao, a partir de la intervención del Trabajador Social?

2.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O PROBLEMÁTICA A TRABAJAR

En la actualidad el Trabajo Informal es considerado como una problemática a nivel mundial, ya que según la OIT (Organización Internacional de Trabajo) más del 25% de la totalidad de los empleados realizan este tipo de labor, lo que ocasiona un retroceso social y económico para cualquier país. Se dice que esta no es la única falencia ocasionada sino que a su vez impulsa a la población más vulnerable a practicar actividades informales e ilegales, a migrar a las ciudades aledañas en búsqueda de un bienestar y una mejor calidad de vida tanto para el individuo como para la totalidad de su núcleo familiar, sumando a esto la promulgación de la pobreza.

Es por tal razón que se hace de suma importancia tratar dicha problemática que como se indica afecta de manera mundial, nacional y por ello a cada uno de las diversas ciudades y municipios de la totalidad del territorio; entre estos y con un alto índice se encuentra Cambao, inspección perteneciente al Municipio de San Juan De Rio Seco; descubierto mediante el proceso de inserción llevado a cabo por las estudiantes en formación profesional en Trabajo Social e Ingeniería Civil, a través del proyecto Ingeniero a su Casa adelantado por la Gobernación de Cundinamarca, y UNIMINUTO centro Regional Girardot con el Parque Científico De Innovación Social; en donde lograron evidenciar diferentes problemáticas de índole social, posiblemente generadas por este gran detonante, el trabajo informal; el cual es la modalidad laboral más común de los individuos que allí habitan.

Del mismo modo pudieron visualizar que esto trae consigo consecuencias tales como: ruptura de los lazos afectivos en la familia, debido a que no existe otra forma de obtener ingresos para el núcleo y esto obliga a las personas a aceptar los ambientes de trabajo, sin importar cuales sean las condiciones de contratación y remuneración, también contemplan que la mayoría de los jefes de hogares que desarrollan actividades informales reciben demasiada carga laboral , lo que altera su estado de ánimo y pacifismo, generando conflictos, mala comunicación y demás problemáticas que afectan de manera directa la armonía y unión familiar; asimismo hallaron la existencia de un bajo nivel educativo, esto generado por las pocas políticas gubernamentales y privadas dirigidas a promocionar una educación con calidad y oportuna para la población, lo cual influye directamente en la ubicación laboral y salarial de la misma; a un más observan que la población joven de la Inspección de Cambao opta por desplazarse a otros lugares aledaños a fin de obtener mejores oportunidades ya que en la inspección no perciben un futuro próspero con una educación técnica o superior, y un empleo que le garantice una estabilidad, bienestar y con ello una mejor calidad de vida, lo anterior trae consigo un retroceso demográfico dentro de la Inspección y con ello un deterioro de la población en general.

2.4 RESULTADOS DE ANÁLISIS TEÓRICO

2.4.1 Marco Teórico

El proyecto “***cultivando tu desarrollo social y empresarial***” pretende responder a la problemática social evidenciada en el transcurso del proceso de intervención realizado por estudiantes en formación profesional de los programas de ingeniería civil y Trabajo Social en la inspección de Cambao, mediante el proyecto Ingeniero a su Casa; problemática que hace referencia al gran número de población que se encuentra realizando labores informales, el cual genera bajos ingresos, y retraso económico tanto para las familias como para la inspección y con ello para el país.

Para el desarrollo de esta propuesta se hace necesario exponer diferentes referentes teóricos que brindan y contribuyen a la ampliación de perspectivas, conceptos, y demás conocimientos ya existentes frente a la temática a tratar. Dentro de estas se encuentra inicialmente el concepto de trabajo informal dado por la OIT (Organización Internacional de Trabajo), el cual ha estado sometido a diferentes cambios debido a que inicialmente en el año 1921, era llamado ***sector no estructurado***, termino atribuido a los trabajadores pobres que no eran reconocidos, registrados, protegidos o regulados por las entidades públicas; hoy en día este ha sido transformado a varios nombres tales como empleo informal, empresas informales o actividades informales, trabajadores informales, y economía informal. (Carrasco, Julio H. Gamero Requena y Gabriela)

Existen algunas escuelas de pensamientos, las cuales exponen diferentes perspectivas frente al surgimiento y demás consecuencias que se generan debido a esta problemática; la primera es ***la Teoría estructuralista (Max Weber)***, lo más característico de esta teoría es el dualismo económico, el cual sustenta que el trabajo informal se realiza en unidades pequeñas, en donde el ingreso monetario es mínimo, lo que impide la contratación y producción sustentable y eficiente, para el surgimiento de empresas que brinde un trabajo

formal, lo que perpetua esta problemática; pero esto no es todo, también es visto que los empleos informales no son de buena calidad ya que en su mayoría no tiene en cuenta los aspectos legales tales como la falta de protección (seguridad social) al trabajador, inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales entre otros beneficios.

La Teoría estructuralista expone que el sector informal nace debido a la poca oferta laboral, y al surgimiento del sector moderno, este último hace referencia a las nuevas tecnologías que requieren de un factor humano calificado, al no existir este factor surgirá un retraso laboral, aumentando así el desempleo y con ello el sector informal, o también puede surgir debido a que los trabajadores calificados no sean insertados en el ámbito formal, debido a la gran demanda que existe. Sea el estado en que se encuentre la población posee un solo fin, y este radica en garantizar la subsistencia propia o de su grupo familiar.

Los estructuralistas establecen unos factores que promulgan el sector informal, lo cuales son: la creciente tasa de natalidad, que trae consigo un aumento de la demanda laboral, la migración del sector rural- al urbano, la participación al mundo laboral de varios integrantes del núcleo familiar y uso excesivo de tecnologías. (Carrasco, Julio H. Gamero Requena y Gabriela)

Los aportes dados por el autor de esta Teoría, Max Weber, economista, filósofo, sociólogo, deja ver a grandes rasgos los diversos causantes de esta problemática, que de una u otra manera afecta a todo tipo de población, en especial a la menos favorecida. Visto desde la intervención desarrollada por las Trabajadoras Sociales en formación en la inspección de Cambao, se ratifica dicha teoría; ya que Sin lugar a duda la carencia de fuentes de empleos denominados formales, no es equivalente a la alta demanda y/o exigencia de empleo, lo que genera o conlleva a que las personas no tenga una ocupación estable que les garantice una economía sostenible, lo que obliga a la población a aceptar Trabajos en condiciones deprimentes, donde no posee un sistema de protección social, ni ingresos acordes a la intensidad de hora que laboran, siendo estas características propia del Trabajo catalogado Informal; desde la

perspectiva de la implementación de nuevas tecnologías, aspecto que perpetua aún más este trabajo, se deduce que la población de Cambao atraviesa por dicha problemática, debido a que los habitantes no poseen unos estudios, técnicos ni superiores que les permita utilizar de manera eficiente las maquinarias, o tecnologías adecuadas para desarrollar las tareas como lo requieren los administrativos. A esto se le suma que los pobladores de la inspección en especial los jóvenes, optan o deciden partir o migrar a las grandes ciudades o Municipios aledaños; lo que genera la sobrepoblación en las ciudades y con ello el abandono al campo y a sus costumbres ancestrales (siembra, cultivo, pesca). Lo anterior hace ver el cumplimiento de la teoría referenciada.

En concordancia con la teoría estructuralista nace la **Teoría de los Mercados Internos de Trabajo (MIT)**, descrita por diversos autores tales como: Thorstein Bunde Veblen, John Commons, Clair Mitchell), los cuales observan que la principal causante de esta problemática es la jerarquización empresarial; ya que esta de una u otra manera limita al empleador, ya sea en su labor o en su remuneración; debido a esto surgen los sindicatos, asociaciones de trabajos y demás grupos que buscan romper con las reglas establecidas por los directivos y altos mandos de una empresa proveedora de trabajo formal y la garantía a los beneficios esenciales para un ambiente laboral agradable (escalas de puestos).

Con base a los aportes dados por los diversos fragmentos de múltiples autores, La Teoría De Los Mercados Internos sustenta de manera precisa otro de los diversos causantes que perpetua o contribuye a la problemática denominada, carencia de fuentes de empleo formal; necesidad hallada en la Inspección de Cambao, perteneciente al Municipio de San Juan de Rio Seco, con el proceso vivido por las estudiantes en formación profesional; dicha teoría sustenta que los bajos niveles educativos que poseen los habitantes de la inspección, impide la contratación para desarrollar Trabajos Formales; ya que la jerarquización empresarial establecida, requieren de personal especializado o tecnificado, dejando a estos pobladores en contrataciones esporádicas o por jornadas,

evadiendo así las responsabilidades que establecen las empresas en el momento de incorporar a un empleado formal. Lo mencionado anteriormente da pie a propuestas enfocadas a la unión, el trabajo mancomunado y participativo mediante la conformación de grupos con individuos que posean fines comunes, los cuales garanticen una calidad vida óptima e igualdad de condiciones.

Otra teoría es la **Institucionalista** (*Willard Earl Atkins*); esta se centra en las fracciones y grandes costos que impone el estado sobre las empresas para su legalización, y desempeño. Lo anterior obstaculiza de manera directa la formalización de nuevas empresas, y también oferta la informalidad, es decir la población puede ser autónoma en escoger si quiere ser un empleador informal o formal, dependiendo del ánimo de emprender que posee cada individuo. Desde el punto de vista de MALONEY (1998a), se concluye que la informalidad laboral se debe a la estructura rígida que adoptan algunas empresas, limitando el quehacer de los trabajadores, razón por la cual estos deciden abandonar una empresa formal e iniciar su vida laboral informal. En muchos casos es visto que el trabajo informal crea mayores ingresos, ya que muchos de los individuos que se arriesgan a generar autoempleo poseen el conocimiento y la experiencia (empirismo), para desarrollar las labores quizás a menor costo con un mayor beneficio; a esto también se le suma los costos menores o quizás nulos debido a la evasión de impuestos y demás gastos que exige el estado a una empresa formal.

La Teoría institucionalista, puede ser un gran limitante, para que las grandes pequeñas o medianas empresas se conformen y puedan ofertar labores formales, las cuales garanticen una economía sostenible y potencial para el país. Viéndolo desde la vivencia desarrollada por las estudiantes en la inspección de Cambao, es relevante mencionar la baja conformación y ubicación de empresas ya sean agrícolas, comerciales, que deseen invertir para el desarrollo de esta comunidad, al ser esto así, los habitantes no poseen fuentes de empleo estables, lo que sigue contribuyendo a la práctica de actividades, por días, por horas, en establecimientos que no se encuentran

registrados bajo el estado, evadiendo así impuestos , y demás estándares que conlleva la conformación de una MIPYM'S. Es por esto que el mismo estado propone la conformación de Asociaciones con o sin ánimo de lucro, fundaciones y cooperativas; esto con el fin de que puedan unificar esfuerzos para buscar el sostenimiento económico, social, de todos los que hacen parte de alguno de los mecanismos nombrados.

Como se puede observar a lo largo de este escrito, las teorías expuestas permiten visualizar perspectivas contrapuestas y con autores protagónicos diferentes (economía - estado), y algo de demás, la magnitud de la problemática social que se desarrolla no solo en la inspección de Cambao sino en las diferentes regiones, del país; entendiendo "social" a las diversas esferas y/o dimensiones en las que se desenvuelve el ser humano, es decir, política, económica, cultural, sentidas en un sistema y aglomeración de personas llamado sociedad.

La pretensión de este proyecto es establecer una alternativa de solución a fin de disminuir el sector informal en la inspección de Cambao visto desde el punto de las teorías mencionadas; a partir de la creación de proyectos sociales que contribuyan al progreso y desarrollo de este. Para dicha pretensión es importante traer a colación términos que brinden una visión que justifiquen y/o sustente la solución establecida, estos son: políticas públicas, autogestión comunitaria, gestión, auto sostenimiento, emprendimiento socio-empresarial, siembra y cultivo, autoempleo, una teoría enfocada al desarrollo humano en el marco de la participación ciudadana y la más relevante, la teoría de sistemas.

Como primer término se encuentran **las políticas públicas**, entendido como las respuestas que establece un estado a las demandas o exigencias de una población, en forma de normas, instituciones, prestaciones, bienes públicos o servicios¹; las exigencias establecidas para el surgimiento de este proyecto es la carencia de ingresos perdurables y baja cantidad, brindados por empleos formales; ya que la mayoría de la población de la Inspección se encuentra

(Políticas públicas)
(La autogestión comunitaria)

realizando labores informales. Como se viene mencionando es importante disminuir y/o erradicar dicha problemática razón por la cual las Profesionales en formación profesional pretenden difundir y concientizar a la población objeto del término de **autogestión comunitaria**; termino que indica la cooperación, organización de una comunidad o cualquier sector social, a fin de que esta tome su propio empoderamiento para resolver sus necesidades insatisfechas; aquí prima la unión de esfuerzos dirigidos a cumplir con una meta en común. Para dicha autogestión es importante que la población posea unos conocimientos frente a **la gestión**, es decir la distribución, planificación, administración de recursos financieros y humanos; la gestión permite al individuo y a la comunidad pertenecer, participar, en proyectos sociales, comunitarios y demás para el mejoramiento continuo de las ofertas ya sean institucionales, privadas, que buscan el beneficio y desarrollo de ellos.

Para alcanzar dichos beneficios, desarrollo y mejoras es importante establecer un plan de acción, una planificación estratégica, proyecto comunitario que le permita establecer mecanismos de solución, y lo más relevante lograr que dicho plan perdure a través del tiempo y las adversidades que se puedan generar. Otro termino que promulga el empoderamiento y sentido de pertenencia que debe adoptar la población es el de **auto sostenimiento**, definido como el desarrollo de habilidades, cualidades que posee un individuo, grupo o comunidad para desplegar procesos equilibrados entre tres esferas importantes, estas son la económica, social y ambiental a fin de preservar y mantener una buena calidad de vida perdurable con en el tiempo y sin comprometer generaciones futuras y/u oportunidades de otros².

Se dice que la fuerza que motiva al individuo o cualquier grupo o comunidad, a realizar diversas actividades en pro a su desarrollo es tildado como **emprendimiento**, palabra ligada al sector empresarial, y por ello al sector económico y social; este también es definido como aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos. Viéndolo desde el ámbito social se establece que son las iniciativas empresariales que

(Emprendimiento Social)

se desarrollan en torno a tres ejes: Un objetivo social, un modelo de negocio sostenible y una forma innovadora de abordar un problema social que no ha sido atendida; ya sea porque el sector económico (mercadeo) y las acciones institucionales o del estado son insuficientes o inexistentes, o a fin de mejorar los servicios sociales con los que se cuentan³.

Lo anterior sustenta la importancia de incorporar dicho término al proyecto en curso; ya que es mediante la innovación, el desarrollo de nuevas actitudes y aptitudes que se pretende llegar al objetivo planteado, el cual generará grandes beneficios a la población involucrada.

De igual manera se referencian términos tales como la siembra y cultivo a fin de establecer uno de los mecanismos de intervención y por el cual, se pretende responder a esta problemática en cuestión; el medio considerado para esto es la utilización de la **siembra** la cual es definida como el proceso que consiste en plantar semillas para que estas germinen y se desarrollen plantas; plantas que deben ser cuidadas, para lograr su reproducción, obteniendo así características específicas y similares entre ellas para ser catalogados como **cultivos**; como anteriormente se estipuló por medio de estos se pretende mitigar la problemática debido a que la pretensión de este proyecto es capacitar a la población objeto en la utilización del sector agrícola para que sean gestores de su transformación social, empresarial mediante la conformación de una **Asociación** termino que indica la unión de dos o más individuos (socios), los cuales a través del trabajo en equipo, la democracia y sin pretensión lucrativa desean alcanzar un fin común. (Asociacion, Diccionario)

También es relevante traer a cohesión, la Teoría de **Desarrollo Humano** visto desde la participación comunitaria y la gestión social; esta teoría sustenta la importancia de involucrar a toda la población a construir un mejor ambiente social, y garantizar el éxito de las acciones emprendidas por entes gubernamentales o privados. Mediante la participación ciudadana, la planificación de la misma, cada individuo que la integra evoluciona y potencializa habilidades en cuanto a trabajo en equipo, construcción de redes que posibiliten la ejecución de las ideas que poseen, una visión conjunta que apunte a la solución y disminución de problemáticas que padecen, y a tomar decisiones radicales para generar cambios relevantes y notorios. También es de gran utilidad tener en cuenta las técnicas que deben ser adoptadas por las comunidades para desarrollar un trabajo mancomunado, tales como técnicas de comunicación, de proceso de grupo, entre otras.

Esta teoría se fortalece aún más por los aportes expuestos por Gomá y Font (2001), autores que enfocan su conocimiento a promover la participación ciudadana con base asociativa, la cual hace referencia a la aglomeración de la población que lucha por la equidad social, cultural, económica. Y la participación ciudadana mixta, la cual incorpora el trabajo entre el gobierno y la población civil, sin separarse. (Cundinamarca, 2012, pág. 138)

Otra teoría a mencionar referente al Desarrollo Humano es la expuesta por el filósofo y economista Amartya Sen, este autor percibe el desarrollo con un enfoque hacia la **libertad**, visto este término desde las diversas cosas, sin limitantes, que puede llegar hacer el individuo para obtener un bienestar y alcanzar su máxima evolución; para obtener lo mencionado el autor expone la importancia que posee el aumento e implementación de las **capacidades**, las cuales podrán brindar un estado de libertad para hacer las cosas y a su vez fortalecer las competencias para la acción en pro al bienestar del individuo. Amartya expone el cómo pueden variar las capacidades ya sea por *“las condiciones físicas de acuerdo a su sexo, edad, o propensión a enfermedades”*, de igual manera por la diversidad relacionada con el medio ambiente como lo es el clima, por las diferencias sociales, es decir, las condiciones de escolaridad, nivel educativo, de

delincuencia, violencia entre otras, del mismo modo el desarrollo de las capacidades dependientes a las reglas de distribución que se utilicen dentro de la familia ya que de esto puede reconocer los logros y las dificultades económicas de sus miembros. (Maria Edo, 2002, pág. 22). Sin importar las condiciones de las capacidades, estas deben ser utilizadas para lograr combatir la pobreza y las necesidades insatisfechas.

El autor en la teoría de desarrollo humano establece la expansión de la libertad, visto de una manera en que el individuo se desenvuelva y establezca una relación entre diversos escenarios, tales como el mercado, los gobiernos, las autoridades locales, los partidos políticos, los sistemas educativos y las oportunidades de dialogo, el debate público entre otros, los cuales les permiten aplicar y desarrollar las capacidades requeridas, sin limitaciones; es por esta razón el que ser humano bajo esta Teoría es visto como agente, término que hace referencia a *la persona que actúa y provoca cambios y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos independientemente de que los evaluemos o no también en función de otros criterios externos, Es decir que el individuo no debe ser considerado como un ente pasivo que recibe ayuda sino como un motor de generación y cambio de desarrollo y justicia social.* (Maria Edo, 2002, págs. 23-24).

Es pertinente para el desarrollo de la propuesta que las estudiantes pretenden diseñar basadas en la experiencia vivida a lo largo del proceso de inserción, llevado a cabo con el Proyecto Ingeniero a su Casa en la inspección de Cambao, promocionar el desarrollo humano visto desde la participación y gestión social, ya que mediante el trabajo en conjunto, la gestión con entes administrativos gubernamentales y privados, la comunidad logrará alcanzar los objetivos que se planteen, entre estos el de garantizar el goce total de los derechos, la armonía con su entorno social, familiar, laboral y natural, debido a la implementación de un plan de formación, previamente establecido, el cual tendrá como finalidad ampliar los conocimientos existentes, potencializar las actitudes aptitudes y capacidades de los que harán parte de la propuesta. De igual manera la teoría de desarrollo humano visto desde un enfoque de libertad les permite a las estudiantes sustentar de manera precisa que con el desarrollo

de las capacidades, cognitivas, sociales , entre otras les permite a los individuos generar un estado de libertad, de gestionar y convertirse en personas que no esperan mucho de las instituciones públicas o privadas para que mejoren su bienestar sino que con su empoderamiento, la utilización de los mecanismos de participación, las políticas públicas, el trabajo mancomunado y las diferentes oportunidades que su entorno les proporcionara pueden alcanzar un bienestar y por ende un desarrollo humano equitativo y próspero.

Y por último la **Teoría General de Sistema**; Según (Ludwing Von Bertalanffy, 1940), la TGS consiste en realizar el análisis de un sistema en forma general, posteriormente los subsistemas que lo conforman, las interrelaciones que existen entre sí, y de esta manera cumplir un objetivo. Dentro de ésta teoría se distinguen los siguientes niveles de sistemas:

Sistema: es un todo que es más que la suma de sus partes, como un conjunto de elementos que se relacionan entre sí, en donde cualquier problema que se presente en uno de los elementos del sistema, puede provocar alteraciones en todos los demás, afectando en su totalidad.

Subsistema: es un sistema que es parte integrante de otro sistema; cumple un objetivo propio, pero en función de la finalidad al sistema al que pertenece.

Supra sistema: Hace referencia al medio ambiente que lo rodea.

De esta Manera la autora Ángela María Quintero Velásquez, retoma esta teoría y la adapta al Trabajo Social, con el objeto de entender a la familia como un sistema social.

Respecto a lo anterior, se puede decir que la familia es considerada el principal de los sistemas humanos donde el individuo se desarrolla, a través de funciones que hasta el momento han sido intransferibles a otros sistemas o instituciones. De esta manera el sistema familiar, es más que la suma de sus partes individuales, por lo tanto la familia se verá vitalmente afectada por cada unidad del sistema, tan integral es esta relación entre las partes que si el

individuo o el subsistema familiar flaquea en su funcionamiento la totalidad será afectado.

Atendiendo a su característica básica de ser un sistema abierto, la familia debe funcionar en razón de los subsistemas que la conforman y del sistema mayor del que forma parte:

Suprasistema: hace referencia al medio ambiente que la rodea, siendo el más cercano el barrio o el más remoto, como la región la nación o el mundo en general, lo que en términos concretos se expresa en lo laboral u ocupacional, educativo, político, recreacional.

El límite de la familia con su espacio vital es crucial, cada uno tiene sus necesidades y en este sentido las funciones de la familia deben llenar tanto las necesidades del sistema familiar y de cada uno de sus miembros, como también algunas necesidades de la sociedad.

Subsistema: indica las entidades menores a través de las cuales el sistema cumple sus funciones, cada miembro de la familia se considera un subsistema, integrante a su vez de otros, las díadas y triangulaciones familiares también son subsistemas.

Los subsistemas pueden ser transitorios, aquellas agrupaciones que se establecen internamente según sexo, edad, intereses y ocupaciones y que cambian a lo largo de la evolución familiar, y básicos o constantes en la vida familiar, que son:

Subsistema conyugal o marital: formado por la pareja que decide unirse en un sistema. Cada uno aporta su historia familiar y antecedentes personales, asimilados y desarrollados en su familia de origen.

La díada debe crear

Subsistema parental o filial: Hace referencia a los padres e hijos y, en tal sentido, se espera que los padres comprendan las necesidades del desarrollo de sus hijos y expliquen las reglas que imponen. A medida que el niño crece,

aumentan sus requerimientos para el desarrollo tanto de la autonomía como de la orientación, lo que exige cambios en el subsistema parental.

De esta manera, les corresponde a los progenitores la función de guía y fomento de la autonomía, dirección, control y afecto. El proceso de socialización siempre conlleva cambios y adaptaciones, por cuanto es imposible que los padres protejan y guíen sin, al mismo tiempo, controlar y restringir.

Subsistema fraternal: Constituido por el grupo de padres o hermanos, donde los niños adquieren y desarrollan sus primeras relaciones con iguales, aprendiendo de esta manera a negociar, cooperar y competir.

La concepción sistémica ha revaluado la importancia del grupo fraterno, en tanto ya o son considerados solamente como el “Fondo”, en contrapartida con los padres que son los arquitectos de la familia. Las relaciones fraternas son demasiado significativas, ya que los hermanos interaccionan como grupo, el doble del tiempo que conviven con los padres y establecen transacciones de por vida, que se desarrollan con más intensidad hasta los 20 años aproximadamente y luego son retomadas e incrementadas a partir de la quinta década de vida o edad madura.

Dentro de la familia existen unos límites los cuales deben ser respetados para el óptimo desarrollo de este sistema.

Límites: todo el sistema y subsistema familiar posee unas funciones específicas y, para que sus transacciones sean adecuadas, los límites entre ellos deben ser claros y permeables, a nivel de:

Límites de ego: hace referencia a las diferencias individuales, que posibilitan el desarrollo de la autonomía.

Límites generacionales: Escinde a la familia en dos subsistemas, de acuerdo con las edades: parento - filial y fraternal, lo que presupone adaptaciones permanentes y cohesión flexible.

Límites entre la familia y la comunidad: Son las demarcaciones necesarias entre el grupo familiar y su entorno; el manejo eco sistémico, posibilita la permeabilidad externa, pero al mismo tiempo el crecimiento interno.

Respecto a lo anterior, Salvador Minuchin propone una propuesta estructural la cual permite establecer el funcionamiento familiar con base en el manejo de sus límites; lo que de por sí no implica connotación negativa, pues simplemente se explica cómo están estructuradas las familias.

En este espectro de posibilidades, las familias fluctúan entre:

Familia normal: Tiene límites claramente definidos entre sus subsistemas y las personas que los conforman. Son permeables y en esa medida permiten la comunicación y el intercambio interno; al percibir las tensiones, se movilizan para ayudarse y protegerse mutuamente, buscando soluciones.

Familias aglutinadas o sobreenvueltas: sus límites son muy difusos, hay excesiva fusión entre sus componentes; por lo tanto, se invade permanentemente el espacio de los otros subsistemas, sin establecer diferenciación entre ellos. En este sentido, hay poca autonomía e independencia y alto nivel de solidaridad.

Familias disgregadas: presentan límites muy rígidos, con poca comunicación y contacto emocional, lo que permite una excesiva independencia. Sus miembros carecen del sentimiento de lealtad y pertenencia o éstos son muy precarios; se les dificulta depender y solicitar apoyo. Es una familia tipo hotel, estableciendo distancias geográficas entre sus miembros e inhibiendo el intercambio socio-afectivo.

Todos los sistemas familiares son susceptibles de funcionar total o parcialmente en algún momento de su ciclo evolutivo. Lo que determina naturaleza e intensidad de la intervención, es su estructura adaptativa frente a sus transacciones internas y externas.

Estructura familiar

Esta se construye en la repetición de las pautas transaccionales que operan a lo largo de la evolución. Lo que permite afirmar que la estructura no es viable, ni observable fenomenológicamente como tal.

En esta perspectiva replantea “el concepto de estructura en algo dinámico en continua elaboración y suprime el carácter estático que en algunas veces se le ha atribuido, se acerca a la idea de la organización, no es una característica orgánica de la familia sino que corresponde al conjunto de interacciones e expresión dinámica en el tiempo.

Dicha estructura de relaciones es mantenida y manifestada a través de los procesos del sistema familiar:

Comunicación: cada familia tiene un modelo único de comunicación lo que determina la interacción de cada uno de sus miembros.

Roles: usados continuamente como proceso para ordenar la estructura de las relaciones dentro de la familia.

Normas o reglas: impuestas para garantizar que se viva a la altura de los roles. Son la expresión observable de los valores de la familia y / o sociedad.

El modelo de intervención social no solo ayuda al Trabajador Social a comprender de manera diferente las relaciones familiares y sociales, sino que le brinda técnicas y herramientas para influir en las relaciones interpersonales, las cuales son fundamentales para intervenir en la mejora del desequilibrio de las situaciones homeostáticas que se presentan a menudo en las relaciones familiares, creando alteraciones en algún miembro del núcleo familiar.

A través de la Teoría General de Sistemas, se trabajará de manera eficaz con el individuo, la familia y su contexto social, logrando resolver las problemáticas y necesidades que se presentan en estos ámbitos, mediante el uso de la orientación Socio - Familiar. (Quintero, 1997)

Todo lo anteriormente expuesto con relación al sistema familiar es de vital importancia para el desarrollo y éxito de la propuesta en curso, ya que mediante la orientación familiar y las capacitaciones referentes a las buenas relaciones, buena comunicación, definición de roles y trabajo en equipo (en familia), se pretende que cada uno de los individuos que la conforman logren su máximo potencial y la armonización de todo el núcleo.

La Teoría de sistema, hace énfasis en la dinámica que se genera en el núcleo familiar; las diversas ventajas que trae el buen funcionamiento de la misma a través de una estructura formal, que garantice una buena comunicación entre los subsistemas, la asignación de roles previamente definidos, con conductas bien concretadas y demás aspectos mencionados con anterioridad. Lo expuesto es de gran importancia traerlo a colación para el desarrollo de la propuesta ya que por medio del plan formativo que establecerán las estudiantes, futuras Trabajadoras Sociales, logran conseguir una dinámica funcional del grupo familiar que padece dicha problemática (carencia de fuentes de empleos denominados informales), la cual influye de manera directa en el pleno desarrollo y buena relación entre el sistema y el supra sistema, es decir entre el entorno en que se desenvuelve la familia, principal administrador de diversas alternativas, medios y oportunidades que garanticen el pleno desarrollo del individuo y su familia.

2.4.2 Marco Legal

El proyecto Cultivando Tu Desarrollo social y Empresarial, para su pleno desarrollo y cumplimiento de los derechos fundamentales que posee cualquier ciudadano, toma como referencia legal los siguientes convenios, pactos, normatividad nacional e internacional, estipulados de esta manera:

2.4.2.1 Convenios Internacionales Referentes al Derecho al Trabajo

Inicialmente se establece los acuerdos realizados por la **Declaración Universal de Los Derechos Humanos**: el 10 de diciembre del 1948, la

asamblea general de las Naciones Unidas aprobó proclamo los derechos humanos, con el ánimo de garantizar igualdad, justicia y paz para todos los individuos. En esta carta se estipula, específicamente en el **Artículo 23** que *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social"* y *"Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses"* (Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948). Lo expuesto con anterioridad permite observar a grandes rasgos la obligación que posee el estado, en proveer y garantizar a toda la población fuentes de empleos que generen un estado de conformidad y calidad, tanto para el individuo como para su familia.

De igual manera la **Asamblea General de las Naciones Unidas** adopta mediante la Resolución 2200A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, el principal Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual entró en vigor desde el 3 de enero de 1976, y fue ratificado por Colombia a través de la ley 100, el 23 de diciembre de 1993 (Aplicación del pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales).

En este Pacto se consagran expresamente los siguientes derechos:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la

orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7. *Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:*

1. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- a) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
- b) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*

2. La seguridad y la higiene en el trabajo;

3. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

4. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. *Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.*

2. *Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.*

3. *Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).*

Es pertinente nombrar **la Organización Internacional de Trabajo OIT**; único ente a nivel internacional que se encarga de supervisar la parte laboral en los diferentes países; este ha establecido una serie de convenios y normatividades, que buscan proteger los derechos de los trabajadores, promover las oportunidades laborales, mejorar la protección en los campos de trabajo y salubridad.

1. Convenio 100 de 1951, relativo a la igualdad de remuneración: establece la igualdad laboral de sexos, es decir, que la mano femenina y la mano masculina deberán tener las mismas oportunidades laborales, que no deberá existir una discriminación y que la remuneración deberá ser acorde al trabajo que se realice, sin importar si es hombre o mujer quien lo haga.

2. Convenio 111 de 1958, relativo a la discriminación: en su preámbulo establece “que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos”, razón por la cual es importante que los Estados se comprometan a promover e incentivar a las empresas a la abolición de cualquier tipo de discriminación que se presentara en lo laboral.

2.4.2.2 Convenios Internacionales Referentes al Derecho De Asociación

En búsqueda de alcanzar los fines establecidos dentro de la propuesta de intervención “Sembrando Juntos un Mejor Cambao”, y contribuir al pleno cumplimiento de los Derechos Universales, es pertinente exponer la normatividad constituida por convenios, cartas, y pactos internacionales, en donde estipulan el derecho a la **libertad de asociación**, que posee todo individuo.

El primer documento que ampara este derecho es el **declarativo Universal de los Derechos humanos** del 10 de diciembre de 1948, descrito en el siguiente Artículo:

Artículo 20

1. *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.*
2. *Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.* (Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948)

De igual manera:

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, llevada a cabo en San José, Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969, con el ánimo de promover una cobertura transnacional, es decir, el goce de los derechos sin importar nacionalidad alguna, y promover la unión para fines comunes, establece en su pacto el Artículo 16. Referente a Libertad de Asociación:

1. *Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.*
2. *El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.*
3. *Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. (Convención Americana sobre Derechos Humanos)*

Declaración Americana De Los Derechos Y Deberes Del Hombre

La declaración American de los derechos y deberes del Hombre, acuerdo aprobado en su IX conferencia internacional americana en (1948), con el fin de proteger los derechos esenciales del hombre, y la creación de circunstancias que le permitan progresar, estable en el *Artículo 22. Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden. (DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE)*

2.4.2.3 Normatividad Nacional Referente al Derecho de Trabajo

La Constitución política de Colombia de 1991 estipula en los artículos 25 y 26 este primer artículo estipula que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Del mismo modo *“Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social” (Art. 26). (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991)*

De igual manera acoge el **Art. 53.** *“los Estatutos del trabajo, y el ejercicio que pretende llevar a cabo el gobierno nacional mediante la expedición de una ley correspondiente que tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (...)*

El **Art. 54.** *–es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.*

El **Art. 55.** *– Se garantiza el derecho de negociar y conciliar colectivamente los conflictos laborales donde se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.*

2.4.2.3.1 Legislación Nacional

Teniendo en cuenta los fines del proyecto es de suma importancia referenciar la Ley 731 del 2002 *“que tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural”* se evidencia en otro tipo de ayuda en el art. 8 **“CREACIÓN DE CUPOS Y LÍNEAS DE CRÉDITO CON TASA PREFERENCIAL PARA LAS MUJERES RURALES DE BAJOS INGRESOS.** *Teniendo en cuenta las necesidades y demandas de crédito de la mujer*

rural, Finagro asignará como mínimo el 3% anual de las captaciones que realice a través de los Títulos de Desarrollo Agropecuario, TDA, clase A, con destino a constituir cupos y líneas de créditos con tasa preferencial, para financiar las actividades rurales incluidas en el artículo 3o. de esta ley desarrolladas por las mujeres rurales, en los términos que establezca la Comisión Nacional de Crédito Agropecuario. PARÁGRAFO. En el evento de que las solicitudes de redescuento de créditos para la Mujer Rural no alcancen el valor equivalente al porcentaje establecido como cupo mínimo en este artículo, Finagro podrá utilizar los recursos provenientes de los TDA(títulos de desarrollo agropecuario) disponibles para atender otras líneas de crédito, siempre y cuando cuente con procedimientos para la realización de operaciones de Tesorería que garanticen que frente a nuevos créditos de Mujer Rural, se contarán con los recursos necesarios para su atención”.

2.4.2.4 Normatividad Nacional Referente al Derecho de Asociación

Con relaciona a los fines que pretenden alcanzar las estudiantes en formación con el diseño de dicha propuesta, se hace necesario referenciar el **Art.38** descrito en la constitución política de Colombia de 1991, el cual hace énfasis en el derecho a la **libre Asociación** “para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”; derecho de primera generación y fundamental para el individuo; ya que mediante la unión con sus semejantes podrá alcanzar los fines comunes propuesto y con ello un óptimo desarrollo personal.

Con el fin de evitar contraposición y conflictos que afecten con el pleno goce del derecho de Asociación, y el buen funcionamiento de las mismas, la constitución nacional de Colombia de 1991 establece la Resolución 000363, encargada de “Regular el marco jurídico de las personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro denominadas "Organizaciones Gremiales Agropecuarias" y "Asociaciones Campesinas Nacionales", constituidas o que se constituyan en el territorio colombiano, con el fin de asegurar la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias a efectos de permitir su adecuado Control y Vigilancia, para asegurar que sus actos, en cuanto a su constitución, actuación administrativa,

desarrollo del objeto social, reuniones de asamblea general, régimen de sanciones a sus asociados, disolución, liquidación y disposición sobre destinación del remanente de los bienes de la organización o asociación, se cumplan, en un todo, conforme a la ley, a esta resolución, a los estatutos y a los respectivos reglamentos”.

Es significativo mencionar la importancia que posee el presupuesto que se tiene para el desarrollo de cualquier proyecto que se pretende ejecutar, por esta razón es fundamental establecer el **Art 66**, descrito en la constitución política de Colombia (1991), en donde estipula que *“Las disposiciones que se dicten en materia crediticia podrán reglamentar las condiciones especiales del crédito agropecuario, teniendo en cuenta los ciclos de las cosechas y de los precios, como también los riesgos inherentes a la actividad y las calamidades ambientales”* (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991).

Lo anterior determina el derecho que posee la población, en establecer créditos financieros que ayuden al desarrollo de nuevas propuestas agropecuarias; lo cual abre una posible opción para la financiación de los diversos gastos monetarios que se planifiquen y presupuesten a lo largo de la ejecución de la propuesta “Sembrando Todos Un Mejor Cambao”; haciendo de esta iniciativa una realidad para los habitantes vinculados a la Asociación agrícola pertenecientes a la inspección de Cambao.

3. COMPONENTE DE SISTEMATIZACIÓN

3.1 IDENTIFICACIÓN POBLACIONAL

El proceso de identificación de la población fue desarrollado en la inspección de Cambao, perteneciente al Municipio de San Juan de Rico Seco, con el proyecto de Ingeniero a su casa, adelantado por la Gobernación de Cundinamarca, y UNIMINUTO centro Regional Girardot con el Parque Científico De Innovación Social, en donde fue utilizado la técnica de la encuesta formalizada a través del instrumento el cuestionario (implementado a 467 familias de toda la inspección), para la recolección de información que nutriría el proceso llevado por el proyecto Ingeniero a su Casa, la cual arrojo que más del 50% de la totalidad de la población desarrolla actividades catalogadas como informales; con base a estos datos, se llega a a población directa, equivalente al 14% de la totalidad de la población que desarrolla labor informal 287, equivalente al 61% de la población totalidad encuesta.

A continuación se especifica los beneficiarios directos e indirectos; teniendo en cuenta que la población directa es aquella que ha decidido por tiempo, espacio, disposición, apoyo familiar y deseo de ser gestor de su transformación social, laboral y familiar pertenecer a la Asociación agrícola.

Directos

Son 40 familias con miembros que desarrollan Trabajos catalogados Informales vinculadas a la Asociación Agrícola ***“Sembrando Todos un Mejor Cambao”***, pertenecientes a la inspección de cambao.

Indirectos

La totalidad de la comunidad de la inspección de cambao ya que el proyecto busca el desarrollo económico y social de toda la inspección.

3.2 MÉTODO DE INTERVENCIÓN

El método utilizado dentro del proceso llevado a cabo en la Inspección de Cambao por las Trabajadoras Sociales en formación, es el Deductivo-Cualitativo; entendiendo que el método deductivo es aquel donde el pensamiento va de lo general a lo particular es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez, en base a datos numéricos precisos (Aula Facil). Y el cualitativo viéndolo como el método de análisis interpretativo, contextual y etnográfico, es decir que se basa en la observación y la descripción de lo encontrado. (Monografias.com)

A partir de estos métodos, se hace relevante mencionar la experiencia vivida en esta Inspección por parte de las estudiantes; en la cual se realizó la aplicación de técnicas como la observación, llevado a cabo a lo largo del proyecto Ingeniero a su Casa, permitiéndoles evidenciar las diferentes problemáticas que aquejan de una u otra manera a esta población; posterior a esto se implementó la entrevista no estructurada a la directora de la UMATA, donde lograron obtener información más detallada de los programas que se ofertan para la población objeto y el apoyo al proceso que será emprendido por las estudiantes; de igual manera fueron observadas la participación de la comunidad, debido a los diversos aportes con respecto a las necesidades y/o problemáticas que presentan, llegando a si a proponer una posible solución, en este caso la creación de una Asociación Agrícola.

Así mismo establecieron un instrumento (Cuestionario), por medio del cual se logró conocer con datos reales y medibles, en cuanto a la percepción que tienen los habitantes de esta inspección acerca de la propuesta establecida para reducir y/o mitigar las problemáticas encontradas a lo largo del proceso.

3.3 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

3.3.1 Marco Metodológico

El diseño metodológico establecido para el desarrollo de esta propuesta de intervención es referenciado por la Dra. Clemencia Gaitán Didier, en su libro “Los Proyectos Sociales en el Marco de la Calidad Total”, en donde propone cuatro fases para llevar a cabo un proyecto.

Para mayor entendimiento a continuación son explicadas cada una de las fases que son ejecutadas:

3.3.1.1 Fase 1 Identificación

La primera es la fase de identificación, allí se describe la problemática que se desea tratar, con el ánimo de observar su magnitud e impacto que genera en la población; la influencia que tiene el entorno en el planteamiento de las propuestas de intervención para disminuir la problemática reconocida. (Didier, 2008)

Las estudiantes mediante el proceso de inserción y la utilización de técnicas de recolección de información tales como: la observación y la encuesta, logran identificar la problemática objeto de estudio como lo es la Carencia de fuentes de empleo denominadas formales; la cual desencadena diversas necesidades sociales, familiares y económicas que inciden negativamente en la dinámica y pleno desarrollo regional. Problemáticas citadas explícitamente dentro de la descripción del problema.

- ✓ **Descripción Del Problema O Problemática A Trabajar**

3.3.1.2 Fase 2: Fase De Formulación

Durante esta fase se organiza de manera documentada la información obtenida durante la primera etapa de identificación, además se estructura la naturaleza

del proyecto como pilares de desarrollo del mismo (Didier, 2008). Los componentes a mencionar fueron desarrollados a los largo de la sistematización de la propuesta de intervención con el ánimo de disminuir la problemática identificada en la Inspección de Cambao, y dar respuesta al qué, cómo, cuándo, donde, con qué, para qué de la elaboración de la misma:

- ✓ **Justificación**
Desde el ámbito Personal, Formativo, social y Humano.
- ✓ **Objetivos**
Objetivo general y específicos.
- ✓ **Marcos De Referencia O Fundamentación Teórica**
Referente Teórico, Referente Institucional y Referente Legal.
- ✓ **Localización Del Proyecto**
- ✓ **Beneficiarios**
Directos e indirectos
- ✓ **Cronograma**
Diseño de la propuesta de Intervención (Ver anexo 3)

3.3.1.3 Fase 3 Aplicación

La autora Clemencia Gaitán establece en esta etapa la puesta en marcha de las acciones a emprender para la disminución de la problemática a tratar; en este caso las estudiantes establecen inicialmente la realización del diagnóstico de la población y el entorno en que se desenvuelve, basadas principalmente en la Metodología expuesta en el libro **“Manual de Formulación, Evaluación y Monitoreo de Proyectos sociales”**, por los autores Ernesto Cohen y Rodrigo Martínez , en donde se requiere el análisis y descripción de los resultados e información obtenida por el instrumento aplicado, y por todo el proceso de la vivencia a fin de caracterizar y profundizar en los aspectos a tener en cuenta para intervenir y tratar dicha población (Martinez). Con base al diagnóstico emprendido se constituyen las actividades, y estrategias que se desarrollaran para disminuir la problemática y/o necesidades identificadas a través del diseño de una propuesta social; que para nuestro caso es la conformación de una

Asociación de Agricultores, que mediante un plan formativo pretende capacitar, apoyar, y ampliar las capacidades, aptitudes y actitudes de la población objeto en cuanto a su desempeño social, familiar y empresarial.

- ✓ **Diagnostico**
- ✓ **Diseño de propuesta social (Asociación Agrícola).**

3.3.1.4 Evaluación

En esta fase es establecido el mecanismo de evaluación a utilizar, el cual medirá los resultados obtenidos. En el libro de *Los Proyectos Sociales En El Marco De La Calidad Total*, la autora Clemencia Gaitán trae a colación los aportes realizados por las autoras Amelia Fernández y Claudia Irene Giraldo (2001, p. 279), entre otros, en donde refiere las tipologías frente al proceso de evaluación por las que atraviesa el ciclo de un proyecto social, las cuales sustentan de manera teórica el análisis realizado por la Doc. Clemencia, en donde llega a establecer un proceso de evaluación continuo, es decir, se da (Ex antes) antes de iniciar con el diseño de la propuesta, es decir en la fase de identificación, con el ánimo de *corroborar que el proyecto que se plantea ha de responder al problema, necesidad, carencia u oportunidad de mejora que lo originó, viabilidad y conveniencia del proyecto* (Didier, 2008); también durante toda la fase de programación y aplicación mediante el monitoreo con el fin de realizar una retroalimentación de lo que se está planteando para mejorar, verificar y ajustar las estrategias constituidas, luego de esto se hace una evaluación (Ex post), después de todo el procedimiento realizado, allí se analizan los logros alcanzados, eficiencia, eficacia, los beneficios obtenidos y el estado final del proyecto.

Las estudiantes en formación profesional establecen para realizar el proceso evaluativo de esta propuesta, el método cualitativo y cuantitativo, expuesto dentro de la metodología expuesta por la Autora Clemencia Gaitán Didier, dado en los siguientes momentos;

3.3.1.4.1 Fase N° 1 Evaluación EX Antes

La fase Ex antes busca percibir la pertinencia y agrado que expresa la población objeto por las acciones planteaas y/o las alternativas de solución establecidas para la mejora y disminución de la falencia con mayor magnitud identificada; así se tendrá el conocimiento previo de la viabilidad de dicha propuesta.

✓ **Método Cualitativo**

Esta fase se llevó acabo inicialmente durante todo el proceso de inserción desarrollado por las estudiantes en formación profesional en la Inspección de Cambao con el proyecto Ingeniero a Su Casa; donde mediante la técnica **de observación** lograron evidenciar diversas problemáticas, tales como la bajo nivel educativo, desintegración familiar, movilidad y/o desplazamiento de la población a los Municipios o ciudades aledañas, y la carencia de fuentes de empleos denominados formales; viéndose enfocadas e interesadas aún más en esta última problemática mencionada debido a que las familias, que poseen miembros que desarrollan labores catalogadas informales, muestran un grado de dificultad y goce de una calidad de vida digna.

Estas familias desde el principio mostraron el deseo e interés de participar y emprender acciones que contribuyeran a su trasformación social y desarrollo.

✓ **Método Cuantitativo**

Luego de esto, mediante la utilización de la técnica **encuesta estructurada** a través del instrumento cuestionario aplicado a dichas familias, lograron caracterizar la población objeto, y conocer la pertinencia y disposición que poseen estas personas, expresada con anterioridad en el proceso de inserción y desarrollo de la vivencia con el proyecto Ingeniero a su Casa, para hacer parte de la propuesta que pretendían diseñar las estudiantes; arrojando resultados esperanzadores, ya que del total de la población de la Inspección de Cambao (287 familias) que poseen miembros que desarrollan un tipo de actividad catalogada como informal, solo 40 de ellas decidieron hacer parte de

la propuesta planteada en el instrumento de caracterización por disposición en cuanto a tiempo, espacio, apoyo familiar y sin duda alguna por el deseo de mejorar su calidad de vida y con ello la de todo su núcleo. La gran cantidad de familias restantes, expresan el deseo de quizás incorporarse más adelante a la propuesta, muchos de ellos desisten por la falta de espacio en sus viviendas, porque viven en condiciones de arrendatario, no tiene la disposición y temen a sufrir cambios o transformaciones. Lo anterior permite sustentar que la población espera la implementación de la alternativa de solución propuesta por las estudiantes y con ello su participación y apoyo total de estas familias.

Indicador de pertinencia:

- ✓ *Número de personas que quieren pertenecer al proyecto * 100*

Número Total de familias que dependen del Trabajo Informal

Este indicador arroja gráfica y porcentaje de la pertinencia y participación de las familias que conformarán la propuesta en curso (Asociación), con base a la población total que poseen miembros que realizan actividades catalogadas como informales, es decir un 14% tendrá participación en la propuesta.

- ✓ **Método Cualitativo**

Aparte de evaluar la pertinencia y participación de la población beneficiaria, las estudiantes en formación profesional lograron mediante la técnica de la **entrevista no estructurada**, contactar y establecer las instituciones externas que aportan al proceso de aplicación y/o ejecución de las acciones y estrategias constituidas para la disminución de la problemática identificada. Allí las estudiantes en Formación Profesional establecieron los vínculos con entidades gubernamentales como la Secretaria de Desarrollo económico y Social del Municipio San Juan de Rio Seco, la UMATA con su dirigente Johana Bautista, el coordinador del programa Jóvenes Rurales Emprendedores SENA, Jorge Garavito, y la Alcaldía de este Municipio; en donde dieron a conocer las ideas y alternativa de solución a la necesidad identificada, dejando las puertas

abiertas para la conformación de la Red de apoyo, proceso que se plantea dentro de los objetivos específicos de la propuesta.

3.3.1.4.2 Fase N° 2 Desarrollada Durante El Proceso De Programación Y Aplicación (Monitoreo)

Siguiendo las herramientas planteadas por la autora Clemencia Gaitán, quien define el diseño metodológico de la propuesta en curso, y hace relevancia en emprender un proceso de monitoreo a las diversas estrategias constituidas, actividades y demás acciones que serán desarrolladas a lo largo de la aplicación del proyecto. (Didier, 2008, pág. 61)

Es importante resaltar que debido a que la propuesta no será ejecutada las estudiantes dejarán establecidos los indicadores cuantitativos y el instrumento que permitirá realizar la evaluación bajo la metodología cualitativa (**informes**).

✓ Método Cuantitativo

Indicadores Del Plan De Formación

- ✓ *Número de personas capacitadas en Siembra y Comercialización de la sábila *100*

Totalidad de población beneficiarios directos (Jefe de hogar

Este indicador arrojará la gráfica y el porcentaje de las personas que están siendo capacitadas en cuanto a la siembra y comercialización de la sábila y asisten a cada encuentro; para esto será utilizado el registro de asistencia y la totalidad de los miembros a los que se dirigen estas capacitaciones (solo están dirigidas a un miembro por familia, denominado Jefe de Hogar), es decir a 40 personas.

- ✓ *Número de personas capacitadas en Organización Comunitaria *100*

Totalidad de población beneficiarios directos (Jefe de hogar)

Este indicador arrojará gráfica, porcentaje de las personas que están siendo capacitadas, en temáticas relacionadas con la Organización Comunitaria y asisten a cada encuentro; para esto será utilizado el registro de asistencia y la totalidad de los miembros a los que se dirigen estas capacitaciones (solo están dirigidas a un miembro por familia, al que se le denomina como Jefe de Hogar), es decir a 40 personas.

- ✓ *Número de miembros de las familias capacitadas en unión y funcionalidad Familiar *100*

Totalidad de los miembros de las familias vinculadas

Este indicador arrojará gráfica, porcentaje de las personas que están siendo capacitadas en cada encuentro, en temáticas referentes a la unión y funcionalidad familiar; para esto será utilizado el registro de asistencia y la totalidad de los miembros que conforman cada familia vinculada, esta cantidad está sujeta al diagnóstico se harán las Trabajadoras Sociales (estudiantes en formación actualmente) con cada una de las familias vinculadas.

✓ **Método Cualitativo**

Con base a las cartillas diseñadas para el proceso del plan formativo ya establecido, y con las diversas actividades y talleres de formación allí implementados se pretenden evaluar cualitativamente la población a tratar en aspectos tales como:

- ✓ Conocer la comprensión y entendimiento que la población obtiene frente a las diversas temáticas expuestas en cada una de las cartillas y en cada encuentro que realice; mediante la retroalimentación e interpretación de la información dada por los interlocutores en los espacios asignados en cada uno de los materiales didácticos establecidos (cartillas).
- ✓ Mediante la técnica de la **visita domiciliaria** que realizarán las estudiantes a la totalidad de las familias vinculadas (mensual), pretenden identificar cuáles son los grupos familiares que presentan

mayor grado de dificultades en cuanto a comprensión, unión, funcionalidad (mediante diagnóstico) con el fin de realizar un plan de acción y posterior a esto una intervención, hasta que sean resueltas las falencias evidenciadas. Según como lo estipula el flujo grama, valoración profunda. (Ver anexo 4)

- ✓ Se realizará un **Informe mensual**, dirigido al área administrativa (autorizadas, Trabajadores Sociales) quienes remitirán una copia del mismo documento a las instituciones de apoyo (UMATA, SENA) encargadas de las capacitaciones en cuanto a la siembra y comercialización de la sábila; el cual con lleva: I) la interpretación de cada uno de los resultados arrojados por los indicadores establecidos; II) análisis de las respuestas dadas en los talleres, referentes a la siembra y cultivo, estableciendo el grado de conocimiento inicial que tiene la población y los avances que se irán dando a lo largo del desarrollo de la propuesta. A su vez como evidencias del proceso se implementará el uso continuo de actas de capacitaciones, soportados por listados de asistencias, fotografías y demás anexos de las actividades desarrolladas en cada uno de los encuentros.

- ✓ Se realizará un **Informe mensual**, dirigido al área administrativa (autorizadas, Trabajadores Sociales) quienes analizarán lo siguiente: I) la interpretación de cada uno de los resultados arrojados por los indicadores establecidos, II) anexo de los procesos de intervención profunda iniciados con las familias que lo requieran; III) análisis de las respuestas dadas en los talleres, referentes a la unión y funcionalidad familiar, estableciendo el grado de conocimiento inicial que tiene la población y los avances que se irán dando a lo largo del desarrollo de la propuesta. A su vez como evidencias del proceso se implementará el uso continuo de actas de capacitaciones, soportados por listados de asistencias, fotografías y demás anexos de las actividades desarrolladas en cada uno de los encuentros.

✓ **Método Cuantitativo**

Indicadores De Producción

✓ Cantidad de productos obtenidos

Totalidad de productos inicialmente sembrados

Arroja la cantidad de los productos que se podrán comercializar; visto que toda producción puede tener una falla ya sea por mano de obra, terreno.

✓ *Costo del producto * cantidad de venta*

Arroja la cantidad de ganancia que se tendrá por la cada penca vendida en el mercado, teniendo en cuenta el costo de producción, demanda y/u oferta en que se encuentre.

✓ **Método Cualitativo**

Gestiones por emprender; el área encargada de realizar la labor de mercadeo, venta y comercialización; la cual establecerá una red de apoyo que le permita entablar una venta de producción fija. La opción más viable es la alianza con grandes empresas que requieran de este producto para el procesamiento de lo que estas crean, es decir, Shampoo, cremas, exfoliantes, bebidas, entre otros.

Este proceso se hará mediante el apoyo y vigilancia de la Cámara de Comercio del Municipio de Facatativá, encargada de dirigir los trámites adelantados en la Inspección de Cambao, bajo el programa que esta entidad posee llamado proyectos agroindustriales y comerciales.

✓ **Método Cuantitativo**

Indicadores De Procesos

Los procesos a desarrollar son:

1. Constituir la Junta directiva de la Asociación Agrícola

- ✓ *Población postulada para conformar la Junta Directiva *100*
-

Total de la población directa beneficiaria (jefes de hogar)

Este indicador arroja gráfica y porcentaje de la población que tuvo interés de participar y hacer parte de la junta directiva.

- ✓ *Totalidad de postulados para ser Representante Legal *100*
-

Total de la población directa beneficiaria (jefes de hogar)

Este indicador arroja gráfica y porcentaje de la población que tuvo interés en participar y ser el representante legal de la Asociación; electo por la Junta de Acción.

- ✓ *Total de asistentes a la reunión *100*
-

Total de miembros de la Junta directiva y administrativos

Este indicador arroja gráfica y porcentaje de la población que asiste a cada una de las reuniones convocadas por la Junta directiva, en los que deben participar la totalidad de los entes administrativos (representante legal, fiscal); para esto será utilizado el registro de asistencia, exigido en cada encuentro con el informe de lo acordado.

2. Constitución de Acta de constitución, como lo establecen en el Decreto Art. 40, ley 2150 de 1995 en el Artículo 20º, Decreto 1529 de 1990 y Decreto 427 de 1996.
3. Luego de la conformación de la Junta Directiva esta deberá, cumplir lo que ellos mismos establecen en los estatutos, según como se indica en el Decreto Art. 40 Decreto ley 2150 de 1995, en el Artículo 20º Decreto 1529 de 1990 y Decreto 427 de 1996 en los siguientes artículos y capítulos:

- ✓ Artículo del 24 al 26 del capítulo V (Administración- Junta Directiva)
- ✓ Artículo 27 al 28 del capítulo V (Administración- Directivo ejecutivo, Representante Legal)
- ✓ Artículos del 29 al 30 del capítulo IV (Fiscal)

Nota: en los estatutos se estipula que las instituciones que conforman la Red de apoyo (Cámara de Comercio, UMATA, SENA *jóvenes rurales emprendedores*) deberán hacer presencia en las reuniones convocadas por la Junta Directiva para que aporten a la toma de decisiones, aspectos para mejorar, y establezcan nuevas estrategias de siembra y comercialización a fin de potencializar la venta del producto y así la sostenibilidad de la Asociación.

✓ **Método Cualitativo**

Informe por cada encuentro, dirigido al área administrativa (autorizadas, Trabajadores Sociales) quienes remitirán una copia del mismo documento al Asesor Jurídico, contable; el cual debe contener: I) los temas tratados dentro de la reunión, propuestas, y aspectos que quedan por concretar, ya sean financieros, comerciales, jurídicos, o con relación al área administrativa, es decir, Trabajo Social; II) Registro de asistencia de los miembros de la junta y representante de las entidades externas (que conforman la red de apoyo) que asistieron y con ello los aportes realizados por los mismos. También deberá quedar estipulado la fecha y hora de la siguiente reunión.

En las reuniones convocadas por la directiva las estudiantes establecen un espacio en que se expresen las inconformidades y sugerencias en cuanto al ambiente que se maneja entre los miembros que conforman la Junta, con esto serán evitadas situaciones de conflictos, discusiones, inconformidades que influyen el desarrollo y prosperidad de la Asociación; esta información también deberá ir dentro del informe a entregar.

Nota: Constituida la Junta Directiva esta deberá de convocar a reunión, la cual tendrá la labor de elegir un representante legal; adjuntando a esto el acta de

conformación y estatutos para asociaciones diligenciados por la Directiva; posterior a esto deberá ser presentada toda la documentación a la entidad responsable, CAMARA Y COMERCIO DEL MUNICIPIO DE FACATATIVA y con esto culminaría el proceso de legalización de la Asociación agrícola.

3.3.1.4.3 Fase N° 3 Evaluación Ex Post

Esta fase se desarrolla según la autora Clemencia Gaitán, después de la implementación de las estrategias establecidas en las fases de programación y aplicación; estos indicadores y procesos permitirán medir el impacto, transformaciones generadas en la población objeto. (Didier, 2008)

Indicadores de Impacto:

- ✓ Total de población capacitada en siembra y comercialización de la sábila en
1 año de haber iniciado el proyecto * 100

Total de población beneficiaria (jefe de hogar)

Este indicador arroja la cantidad de personas capacitadas por el plan formativo en temáticas referentes a la siembra y comercialización de la sábila; lo que permite ver la pertinencia que tuvo la población para aprender y ampliar los conocimientos frente a lo que se plantea. Es necesario tener todos los registros de asistencia, desarrollados en cada una de las sesiones.

- ✓ Total de población capacitada en Organización Comunitaria en 1 año de
haber iniciado el proyecto* 100

Total de población beneficiaria (jefe de hogar)

Este indicador arroja la cantidad de personas capacitadas por el plan formativo en temáticas referentes a organización comunitaria; lo que permite ver la pertinencia que tuvo la población para aprender y ampliar los conocimientos frente a lo que se plantea. Es necesario tener todos los registros de asistencia, desarrollados en cada una de las sesiones.

✓ Método Cualitativo

Mediante la técnica de la encuesta estructurada y el instrumento cuestionario, las futuras Trabajadoras Sociales, pretenden evaluar el impacto generado en cada una de las familias vinculadas a la Asociación; este contiene una serie de preguntas relacionadas con los procesos adelantados en las capacitaciones. Los datos arrojados serán analizados e interpretados.

3.3.2 Técnicas E Instrumentos De Recolección

Espacio en el que se describen las técnicas e instrumentos utilizados a lo largo del proceso para la recolección, análisis y sistematización de la información.

A continuación se hace una descripción de cada una de las técnicas e instrumentos que se implementaron dentro del proceso metodológico, sustentando el análisis y sistematización de la información:

Observación: Esta técnica es definida por Abraham Kaplan como “Búsqueda deliberada, llevada con cuidado y premeditación, en contraste con las percepciones casuales, y en gran parte pasivas, de la vida cotidiana”.

Es por medio de la misma que se logró evidenciar las necesidades evidentes y latentes que poseen los habitantes de la Inspección de Cambao, de igual manera brinda a los observadores diferentes tipos de información requerida a la hora de implementar un proyecto en una comunidad establecida.

Encuesta: De acuerdo con Díaz de Rada, describe a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Es por tal motivo que para la recolección de la información relevante se implementó esta técnica, obteniendo de manera clara y concisa los datos requeridos por los investigadores para la elaboración de un producto.

Archivos Digitales: Un archivo digital, también denominado Fichero, es una unidad de datos o información almacenada en algún medio que puede ser utilizada por aplicaciones de la computadora. En este caso se utilizó un archivo denominado el Libro Blanco, el cual fue diseñado por el Parque Científico De Innovación Social; en el cual se da a conocer toda la información relacionada con el proyecto Ingeniero a su Casa y la Inspección de Cambao.

3.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN

3.4.1 Diagnóstico

Este diagnóstico se encuentra sustentado en la metodología que ofrece el libro **“Formulación, Monitoreo y Evaluación de Proyectos Sociales”** de la **CEPAL**, el cual nos expone que esta fase es la instancia en la que se realiza un estudio de los problemas, necesidades y características de la población y el contexto en el que se encuentran. De acuerdo con esto brinda una descripción y una explicación, que son las dos funciones básicas del mismo y a través de las cuales se les da respuesta a las preguntas básicas de un proyecto. (Martinez, pág. 26 a la 28)

Para la elaboración del diagnóstico de un proyecto encontramos una serie de pasos que permiten el desarrollo del mismo. Dentro de las cuales encontramos:

A. Identificar El Problema:

Dentro de esta fase de debe recolectar y analizar la información disponible, de este modo se llega a la identificación de la problemática. De igual forma se debe realizar la observación, estudios de la población y la priorización de las diferentes problemáticas que afectan a la comunidad.

Producto de la experiencia obtenida por las estudiantes en formación profesional a través de la implementación del proyecto “Ingeniero a su Casa” adelantado en la inspección de Cambao, Inicialmente se aplicó una técnica de recolección de información, denominada encuesta que permitió conocer las

necesidades físicas y sociales que presentaba cada uno de los habitantes de esta población; se logró evidenciar una carencia de fuentes de empleo denominadas formales; situando a esta población con un estado de vulnerabilidad generado por su situación actual (Trabajo informal), bajo nivel educativo, lo que a su vez les impide el acceso a un trabajo digno y bien remunerado, retroceso y estancamiento de la comunidad, entre otros.

Posteriormente las gestoras del proyecto “**Cultivando Tu Desarrollo Social Y Empresarial**”; se dirigieron a identificar la problemática principal de esta población.

Matriz De Motricidad Y Dependencia

PROBLEMA		1	2	3	4	5	MOTRICIDAD ABSOLUTA %	
1	Carencia de fuentes de empleo denominadas formales	0	5	3	4	4	16	23
2	Bajo nivel educativo	2	0	2	4	3	11	16
3	Ruptura de lazos familiares	3	3	0	4	4	14	20
4	Falta de recursos económicos	5	4	2	0	3	14	20
5	Migración de la población joven	5	4	3	3	0	15	21
DEPENDENCIA ABSOLUTA %		15	16	10	15	14	70	
		21	23	14	21	20	100	

Coordenadas Cartesianas

PROBLEMA	DEPENDENCIA %	MOTRICIDAD %
1	21	23
2	23	16
3	14	20
4	21	20
5	20	21

B. Línea Base:

Para realizar la estimación de esta línea base, se debe recopilar la información sobre el problema central que afecta a la población, esta a su vez debe reflejar el problema y sus tendencias futuras.

Fue identificada como problemática central la carencia de empleo denominado formal en la inspección de Cambao. Problemática social que incide directamente en la calidad de vida de estas personas, y a su vez ocasiona el surgimiento de otras alteraciones tales como inestabilidad económica, ruptura de lazos afectivos, migración de la población joven, entre otros.

Línea Base

PROBLEMA SOCIAL	LINEA BASE
Carencia de empleo denominado formal	Trabajadores informales

C. Definir La Población Objetivo:

Esta población se define de acuerdo con las características socioeconómicas, de localización, etarias, socioculturales, etc. Que permitan llevar a cabo una focalización adecuada.

- ✓ **POBLACION DE REFERENCIA:** Todas las personas pertenecientes a la Inspección de Cambao, perteneciente al municipio de San Juan de Rio Seco.

- ✓ **POBLACION AFECTADA:** Población con trabajo informal.

- ✓ **POBLACION NO AFECTADA:** Población con trabajado formal.

- ✓ **POBLACION POSTERGADA:** Población con trabajo informal que no poseen la disposición de pertenecer a la asociación, en la Inspección de Cambao.

- ✓ **POBLACION OBJETO:** Población con trabajo informal con disposición de pertenecer a la asociación, en la Inspección de Cambao.

Población Objetivo

PROBLEMA SOCIAL	POBLACIÓN OBJETIVA
Carencia de empleo denominado formal.	Trabajadores informales con la disposición de pertenecer a la Asociación.

D. Estudio De Mercado:

En esta fase se realiza la estimación de la demanda y las características de la oferta existente; determinando la magnitud de la demanda existente en el momento del análisis y proyectada durante el horizonte del proyecto, del mismo modo se tiene en cuenta el estudio de la oferta que consiste en analizar los bienes y/o servicios alternativos que permiten satisfacer la demanda.

Estudio De Mercado

PROBLEMÁTICA CENTRAL	RECURSOS
Carencia de empleo denominado formal.	<ul style="list-style-type: none">• Recursos humanos• Red de apoyo institucional• UMATA• Secretarías del Municipio• SENA

DEMANDA	RECURSOS
Autogestión de ingresos	<ul style="list-style-type: none">• Capacitaciones y talleres en organización comunitaria, familia, cultivo y comercialización de la sábila

E. Caracterizar El Contexto:

Se debe caracterizar el entorno destacando los aspectos más vinculados al problema que le da origen, teniendo en cuenta la estructura demográfica, características socioeconómicas y socioculturales, el entorno geográfico, vías y medios de transporte, economía y producción, etc.

- ✓ **EDAD:** toda clase de población, niños, adolescentes y adultos mayores.

- ✓ **NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LA POBLACIÓN:** La Inspección de Cambao se encuentra con un bajo nivel económico, bajo nivel educativo, carencia de fuentes de empleo denominadas formales.
- ✓ **SOCIOCULTURALES DE LA POBLACION:** bajo nivel educativo, algunas solo posee su básica primaria y otras no realizaron sus estudios, los adolescentes migran a otras ciudades debido a la carencia de fuentes de empleo denominadas formales.
- ✓ **ENTORNO GEOGRAFICO:** la Inspección de Cambao pertenece al municipio de San Juan de Rio Seco del departamento de Cundinamarca, está ubicada en la provincia de Magdalena Medio y se encuentra ubicada a 117 km.
- ✓ **VIAS Y MEDIOS DE TRANSPORTES:** en la actualidad las vías de acceso a esta inspección se encuentran en un estado aceptable y el transporte público es constante.
- ✓ **LA ECONOMIA Y PRODUCCION:** el sustento económico se encuentra en su gran mayoría basado a la remuneración por labores agrícolas o trabajos informales que desarrollan sus habitantes.

F. Analizar Los Grupos Relevantes:

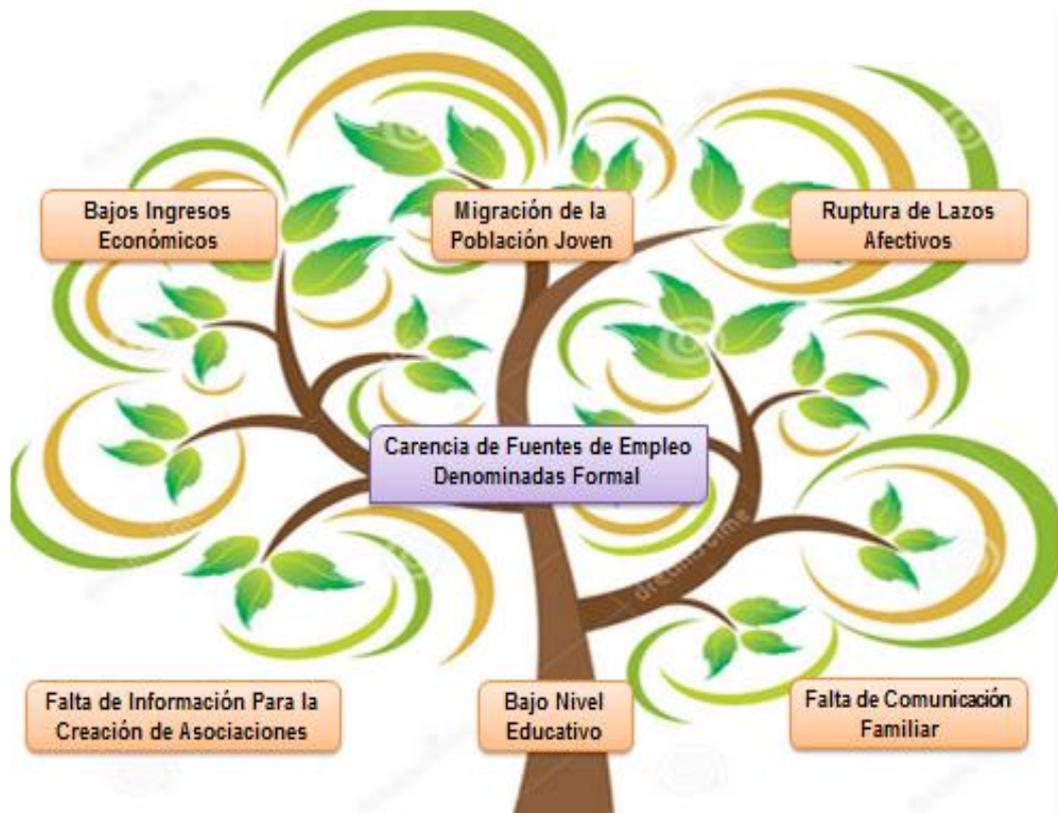
Es necesario que se identifique cada uno de los grupos de interés que influyan dentro del proyecto, ya sea favorable o desfavorablemente.

- ✓ Secretarias Del municipio
- ✓ UMATA
- ✓ SENA Girardot
- ✓ Cámara De Comercio

G. Identificar Causas Y Consecuencias:

Se deben identificar las causas, además de reconocer su peso específico en la generación del problema, es importante analizar la viabilidad de modificarlas a lo largo del proyecto y destacar los parámetros.

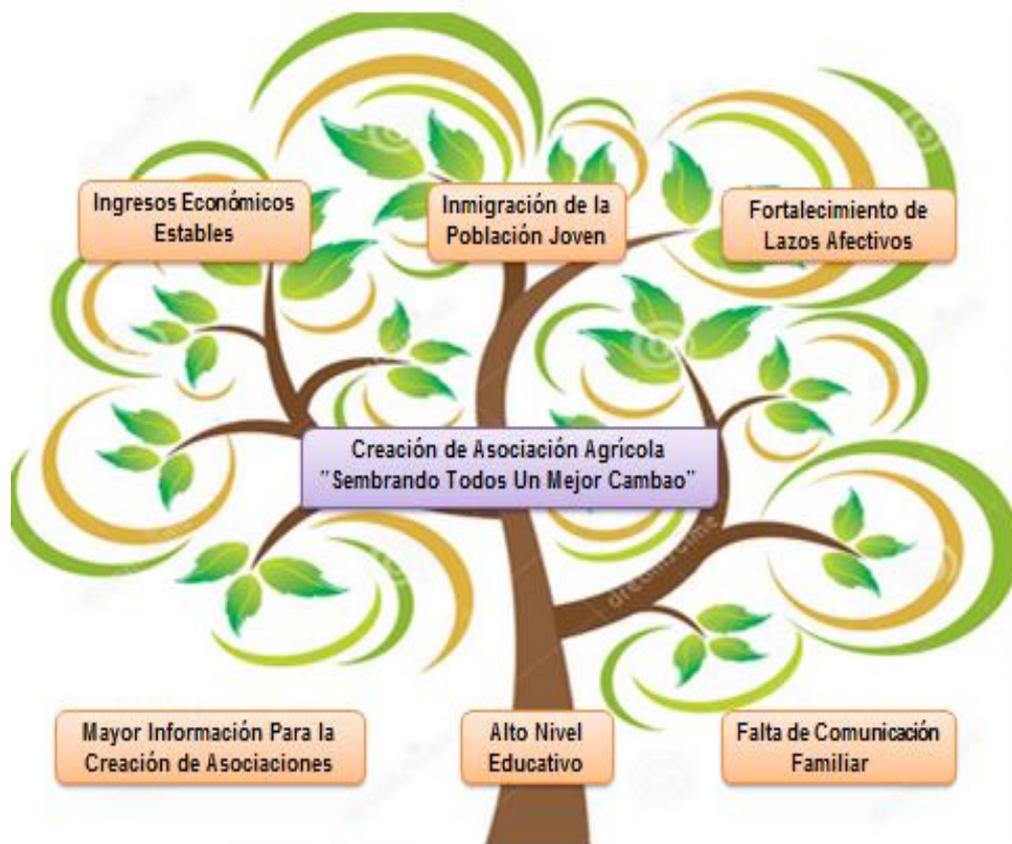
Árbol De Problemas



H. Analizar Medios Y Fines:

En esta fase se deben identificar los medios y los fines, es decir que retomando el árbol de problemas, las causas serían los medios para alcanzar el objetivo propuesto.

Árbol De Objetivos



I. Áreas De Intervención:

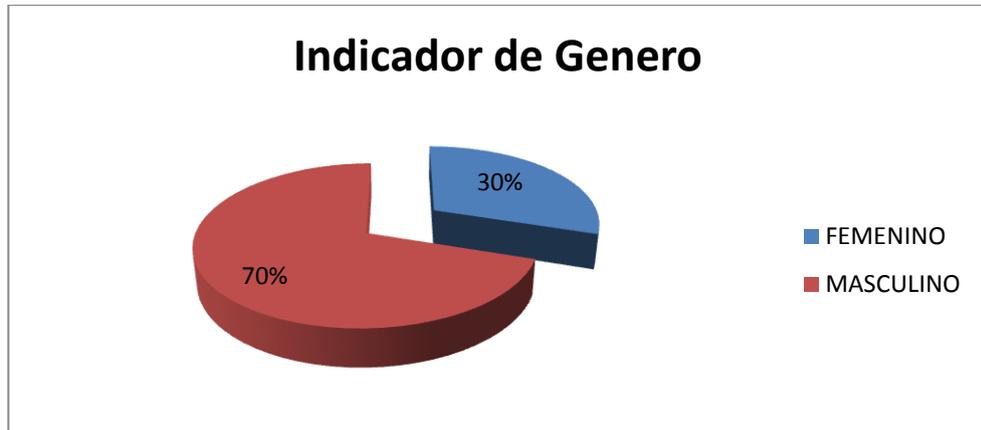
Se pretende disminuir esta problemática mediante la creación del proyecto “SEMBRANDO TODOS UN MEJOR CAMBAO” que permita potencializar las habilidades y capacidades de cada una de estas personas por medio de una asociación de agricultores; la innovación de este proyecto radica en el trabajo mancomunado con las redes de apoyo, como lo son la UMATA y el SENA; permitiendo capacitar a través de un plan de formación a los asociados de la misma en temas relacionados con organización comunitaria, familia, cultivo y comercialización de la sábila; generando sostenibilidad económica, familiar, logrando así la autogestión y pro actividad de su transformación personal y a su vez social.

Lo mencionado anteriormente se encuentra sustentado en los siguientes datos obtenidos por las Trabajadoras Sociales en formación, a través de la aplicación de la técnica encuesta y el Instrumento diseñado el cuestionario, el cual fue dirigido a 40 familias que poseen miembros que desarrollan actividades laborales catalogadas informales, pertenecientes a la inspección de Cambao; teniendo representación a su jefe de hogar.

A continuación gráfica, análisis y descripción de cada una las preguntas formuladas dentro del instrumento aplicado como parte del fortalecimiento proporcionado al Diagnóstico realizado:

3.4.2 GRAFICAS

Grafica 1 Indicador De Genero M/F (Masculino - Femenino)



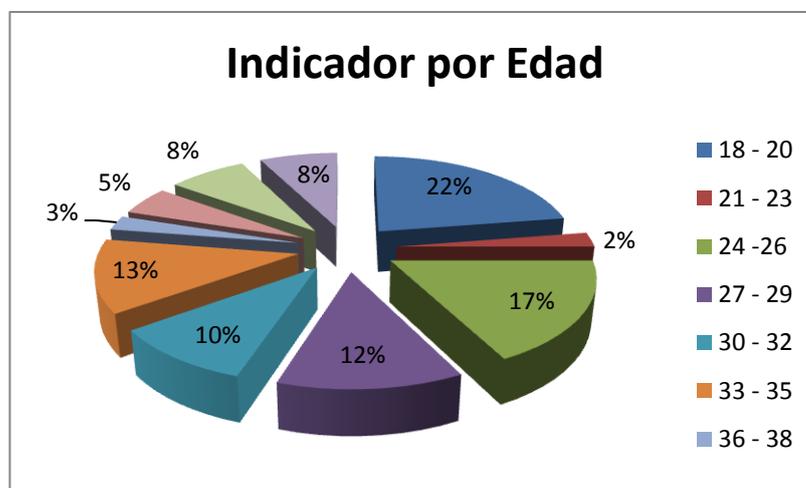
Descripción:

En la gráfica se evidencia que del 100% de las personas encuestadas, el 70% son de Género masculino y el 30% son de Género femenino.

Análisis de datos:

De acuerdo con la gráfica anterior se logra evidenciar que la mayoría de personas que aceptaron pertenecer a esta asociación son los hombres, debido a que ellos se ven más identificados con el trabajo agrícola y esta asociación apunta al desarrollo de este.

Grafica 2 Indicador De Edad (18 A 45), Rango De Edad En Que Se Posicionan La Población Objeto



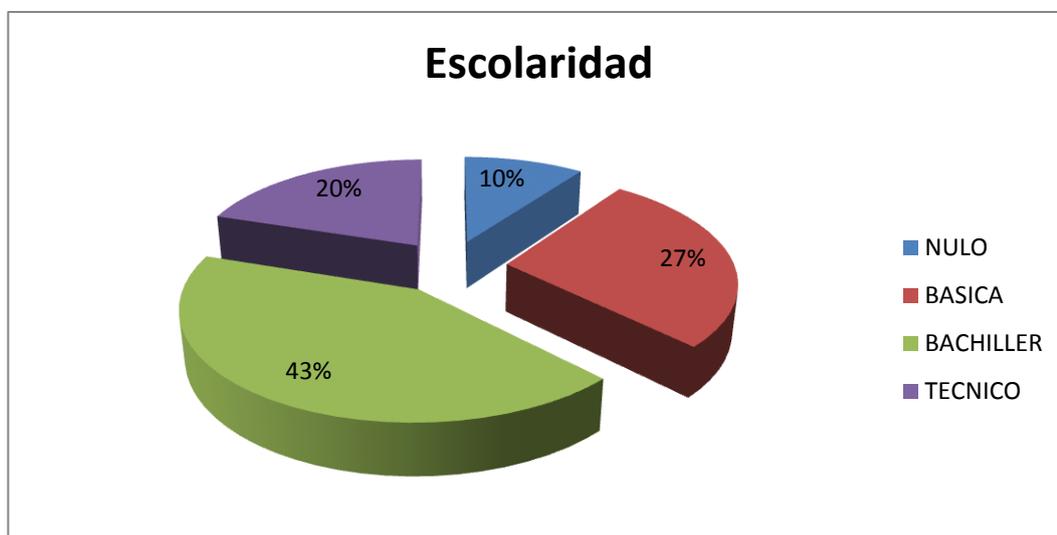
Descripción:

En la gráfica se evidencia que del 100% de las personas encuestadas, el 22% están en un rango de edades entre los 18 y 20 años, el 17% están en un rango de edades entre los 24 y 26 años, el 13% están en un rango de edades entre los 33 y 35 años, el 12% están en un rango de edades entre los 27 y 29 años, el 10% están en un rango de edades entre los 30 y 32 años, el 8% están en un rango de edades entre los 42 y 44 años, el 8% están en un rango de edades entre los 45 y 47 años, el 5% están en un rango de edades entre los 39 y 41 años, el 3% están en un rango de edades entre 36 y 38 años y el 2% están en un rango de edades entre los 21 y 23 años.

Análisis de los datos:

Podemos evidenciar que la mayor cantidad de personas que aceptaron trabajar en la asociación son muy jóvenes, esto debido a que son personas que recién están terminando su proceso de formación escolar y que apenas entran a incursionar en el mundo laboral por la necesidad de ayudar a sus familias.

Grafica 3 Nivel De Escolaridad, En Que Se Encuentra La Población Objeto (Beneficiaria)



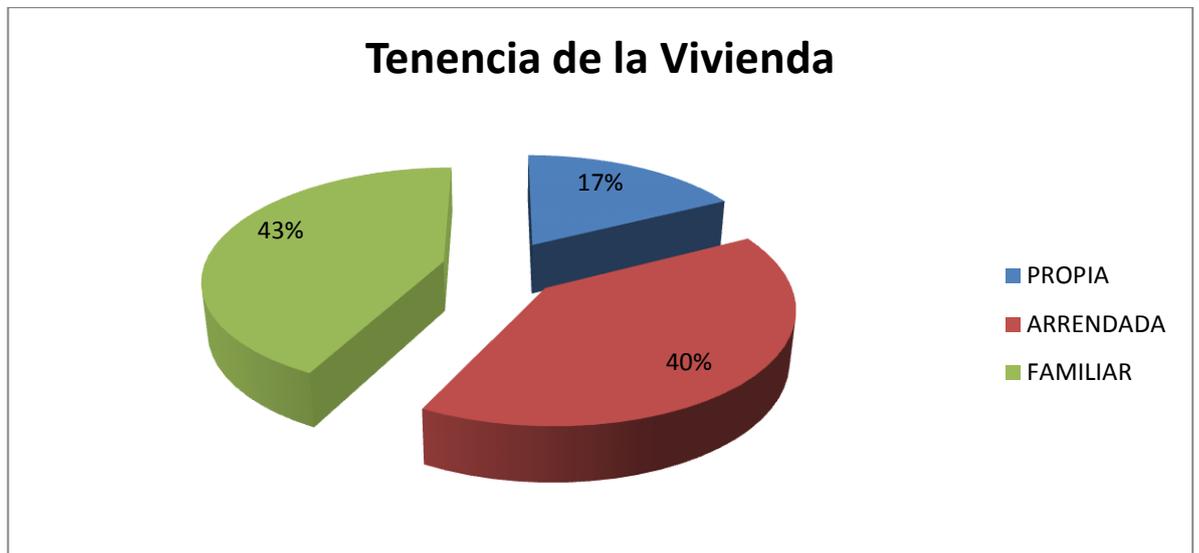
Descripción:

En la gráfica se evidencia que del 100% de las personas encuestadas, el 43% es bachiller, el 27% solamente estudiaron la básica primaria, el 20% tienen estudios técnicos, y el 10% se encuentran sin escolaridad.

Análisis de los datos:

En esta imagen podemos observar la falta de oferta de educación superior, lo que genera que la persona no busque mejorar sus conocimientos, si no que prefiera ayudar económicamente con lo que pueda hacer de sus conocimientos empíricos.

Grafica 4 Tenencia De La Vivienda De La Población Objeto



Descripción:

En la gráfica se evidencia que del 100% de las personas encuestadas, el 43% viven en casa familiar, el 40% viven en arriendo, y el 17% poseen casa propia.

Análisis de los datos:

Podemos observar que la mayoría de las personas encuestadas viven en casa propia y familiar (60%), por lo cual están dispuestas a sembrar Sábila en el solar de sus viviendas.

Grafica 5 Entidades Prestadoras De Servicio En Seguridad Social, A La Que Se Encuentran Afiliados La Población Objeto



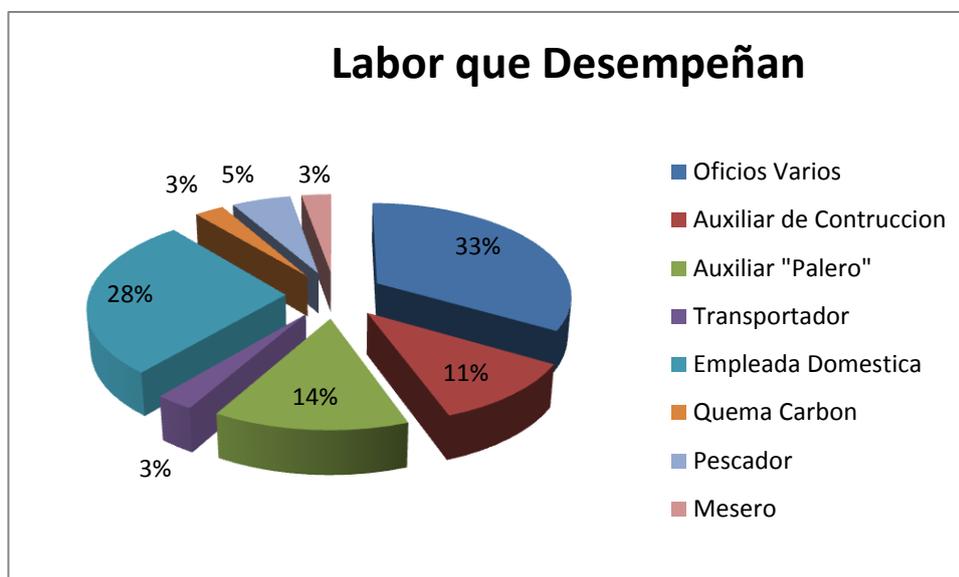
Descripción:

En la gráfica se evidencia que del 100% de las personas encuestadas, el 72% pertenecen a la ARS convida, el 15 % no posee ninguna afiliación, el 5% están afiliados a la nueva EPS, el 3% está afiliado a café salud, el 3% está afiliado a salud coop, y el 2% están afiliados a Caprecom.

Análisis de los datos:

A través de la gráfica anterior se evidencia que las personas encuestadas pertenecen en gran cantidad al régimen de salud subsidiado y un porcentaje mínimo al contributivo, debido a que no cuentan con los ingresos necesarios para proporcionar una condición estable en cuanto a seguridad social.

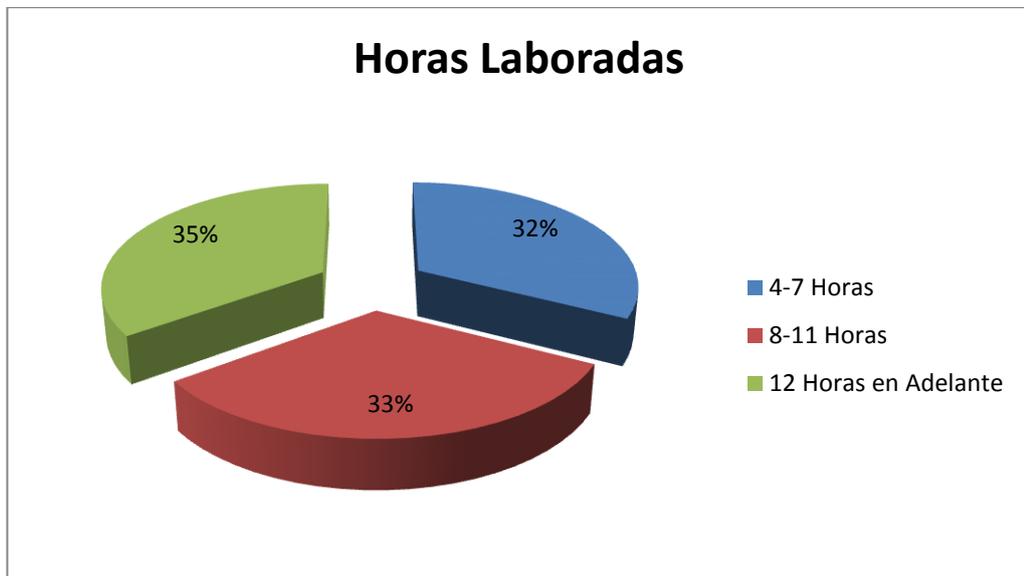
Grafica 6 Labores Informales Que Desempeñan Actualmente La Población Objeto



Descripción: se encontró que labores como mesero, quemar carbón y transportador se encuentra cada una en un 3%, el 5% laboran como pescador, el 11% labora como auxiliar de construcción, 14% laboran como paleros, el 28% laboran como empleadas domésticas, el 33% labora como oficios varios.

Análisis de datos: Podemos observar que las labores informales que desempeña la población de la inspección de Cambao de manera más frecuente son Oficios Varios, entendiendo que son labores comunes en las que no requieren de un estudio avanzado; lo que se busca con esta propuesta es brindar una estabilidad laboral y con ello economía estable y sostenible para cada uno de los Asociados.

Grafica 7 Cantidad De Horas Que Laboran Por Día



Descripción:

Del 100% de la población encuestada, el 32% labora de 4-7 horas diarias, el 33% labora de 8-11 horas diarias y el 35% labora de 12 horas en adelante.

Análisis de datos:

Se puede observar que la mayoría de las personas laboran más de 8 horas como lo establece el art. 161 del Código Sustantivo de Trabajo, pero no obtienen una remuneración acorde al desempeño que estas ponen en su trabajo; lo cual refleja las condiciones precarias que afronta esta población.

Grafica 8 Nivel De Satisfacción Que Posee El Trabajador Informal Por La Labor Que Desempeñada



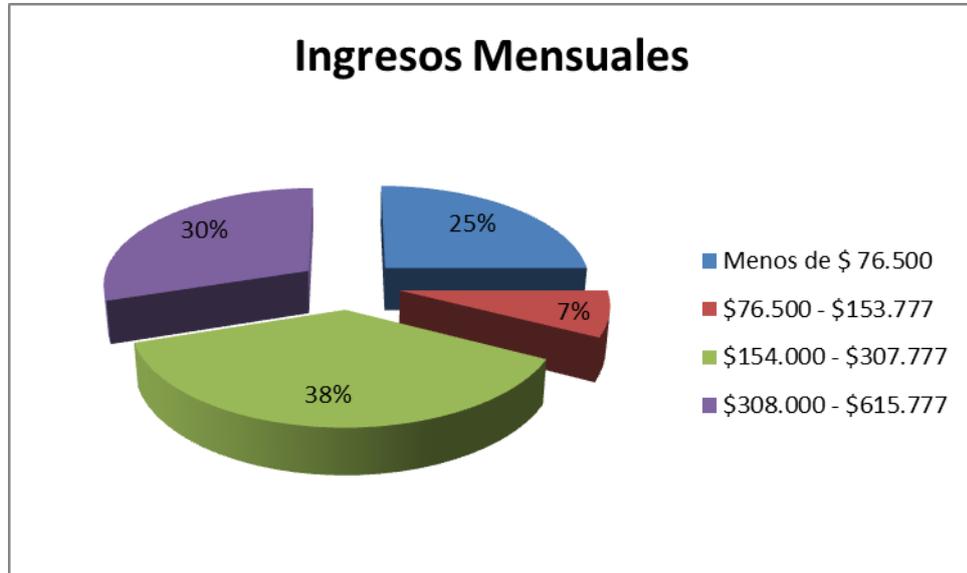
Descripción:

En la gráfica se evidencia que del 100% de las personas encuestadas, el 25% de las personas se sienten bien con su situación laboral, el 33% se sienten regular y el 42% se sienten mal debido a su empleo informal.

Análisis de datos:

Podemos observar que la mayoría de las personas encuestadas no se sienten satisfechas con su situación laboral, esto se debe a que no reciben las garantías necesarias para obtener una mejor calidad de vida, permitiéndole suplir las necesidades básicas del ser humano.

. Grafica 9 Ingresos Mensuales Generados Por El Trabajo Informal Que Realiza



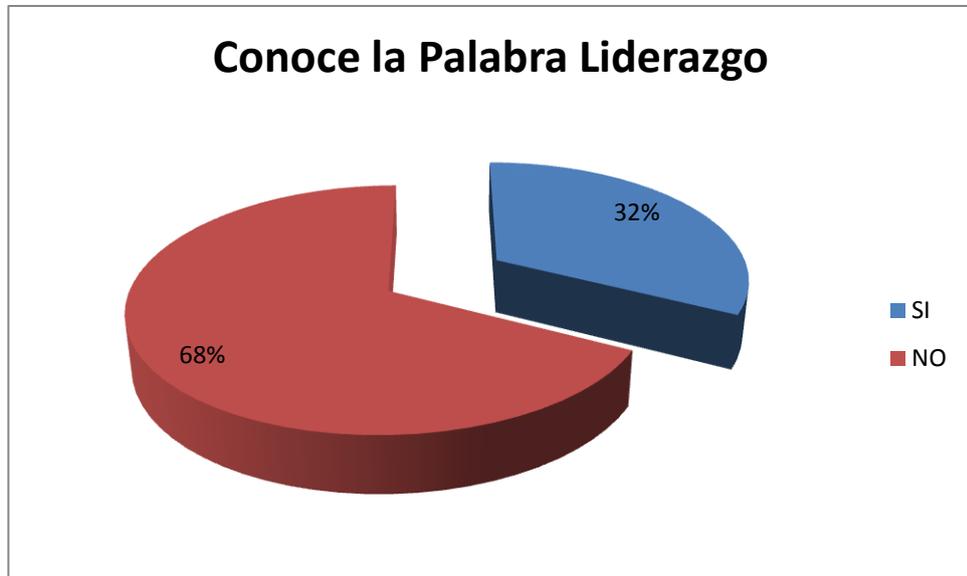
Descripción:

Encontramos que del 100% de las personas encuestadas, el 7% de ellas devenga un sueldo mensual entre \$76.500 - \$153.777, que el 25% devenga menos de \$76.500, el 30% devenga entre \$308.000 - \$615.777 y los últimos devengan entre \$154.000 - \$307.

Análisis de datos:

Se puede observar que de la totalidad de la población, son muy pocas las personas que devengan un salario mensual que ayude a la manutención de una vivienda, es decir las necesidades básicas como la vivienda, el alimento, el vestuario, educación, entre otros.

Grafica 10 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A La Palabra Liderazgo



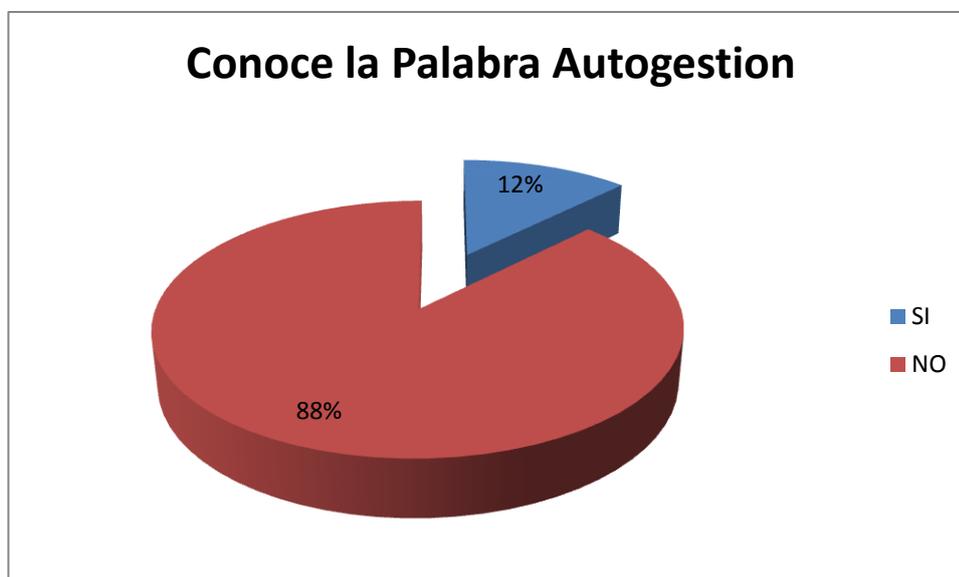
Descripción:

Encontramos que del 100% de las personas encuestadas, el 68% de ellas no conoce lo que significa la palabra liderazgo y el 32% si sabe de su significado.

Análisis de los datos:

Podemos analizar que las personas encuestadas que decidieron pertenecer al proyecto, requerirán de formación en cuanto a temas concernientes a la gestión comunitaria con el fin de que fortalezcan sus vínculos sociales, ya que el liderazgo es una cualidad importante para la persona jefe del hogar.

Grafica 11 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A La Palabra Autogestión



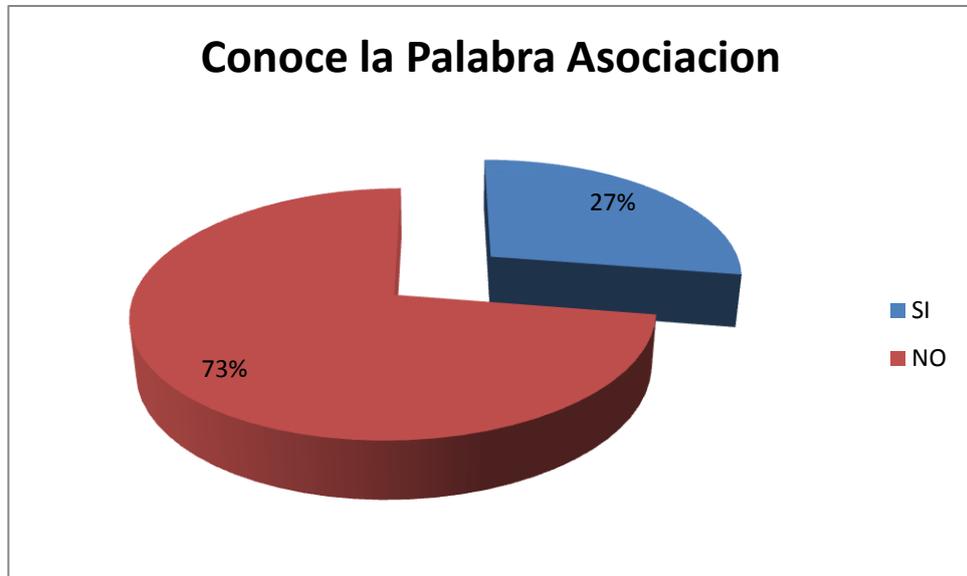
Descripción:

Encontramos que del 100% de las personas encuestadas, el 88% no conoce la palabra autogestión, y el 12% si la conocen.

Análisis de datos:

Podemos analizar que las personas encuestadas que decidieron pertenecer al proyecto, requerirán de formación en cuanto a temas concernientes a la gestión comunitaria con el fin de que fortalezcan sus vínculos sociales, ya que la autogestión es un sistema de organización importante para trabajar en una asociación.

Grafica 12 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A La Palabra Asociación



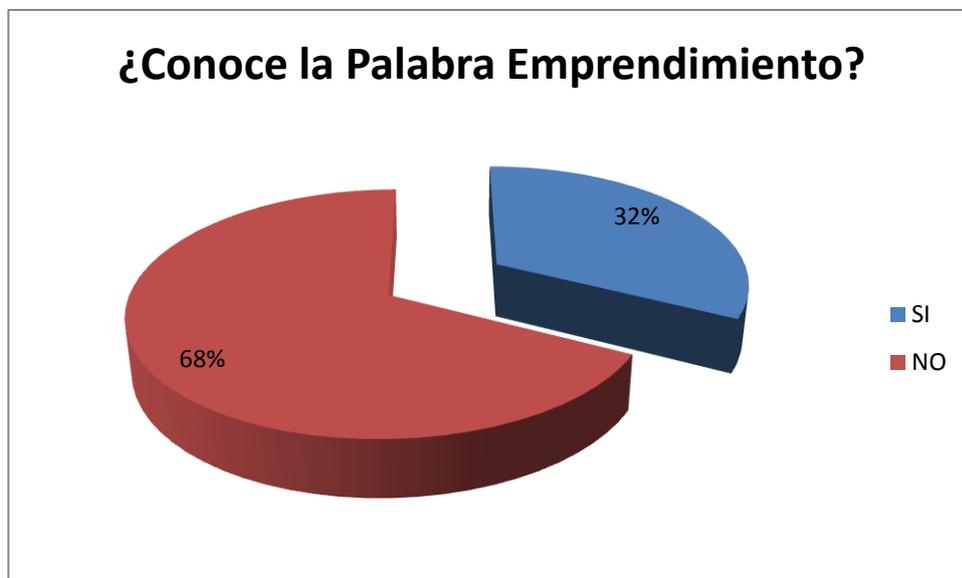
Descripción:

Encontramos que del 100% de las personas encuestadas, el 73% no conocen la palabra Asociación y el 27% si la conocen.

Análisis de datos:

Podemos analizar que las personas encuestadas que decidieron pertenecer al proyecto requerirán de formación en cuanto a temas concernientes a la gestión comunitaria con el fin de que fortalezcan sus vínculos sociales. Ya que es de vital importancia que reconozcan que es una asociación para que de esta forma creen conciencia de la responsabilidad y corresponsabilidad que adquieren al ser parte de dicha propuesta.

Grafica 13 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A La Palabra Emprendimiento



Descripción:

Del total de la población, el 66% conoce la palabra emprendimiento y el 32% no posee este conocimiento.

Análisis de Datos:

Podemos analizar que las personas encuestadas que decidieron pertenecer al proyecto, requerirán de formación en cuanto a temas concernientes a la gestión comunitaria con el fin de que fortalezcan conocimientos referentes a organización comunitaria.

Grafica 14 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A Las Palabras Siembra Y Cultivo



Descripción:

Del 100% de la población encuestada, el 50% hace referencia al conocimiento de esta palabra y el 50% al desconocimiento de los mismos.

Análisis de Datos:

Según la gráfica, la mitad de la población que desea pertenecer al proyecto no posee un conocimiento claro de las palabras siembra y cultivo; debido a que no poseen una formación enfocada hacia estos términos, siendo esta Inspección reconocida por la pesca y la agricultura.

Grafica 15 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente Al Trabajo Informal



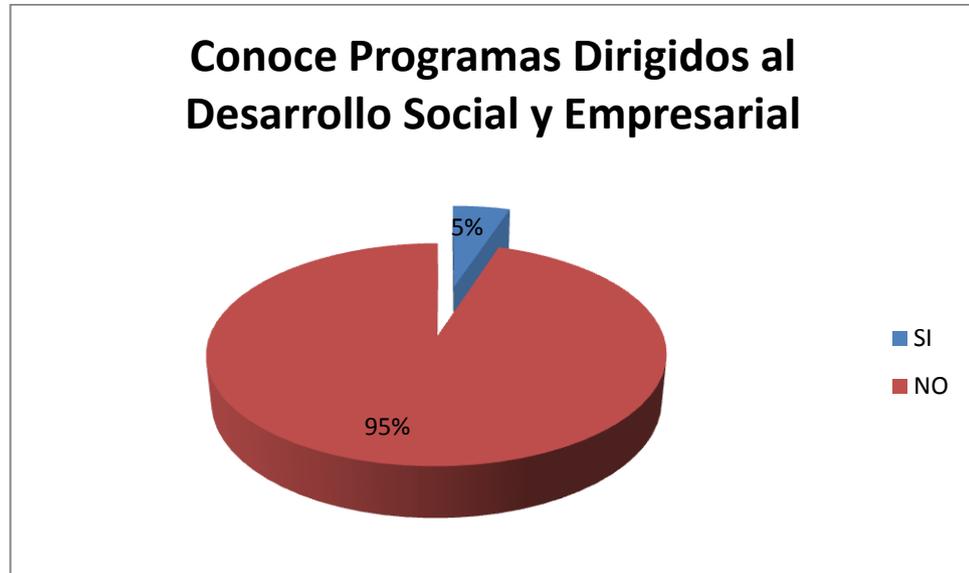
Descripción:

Del 100% de las personas que se les aplico la encuesta, el 63% no conoce este término y el 37% restante si lo conoce.

Análisis de Datos:

Un gran porcentaje de las personas encuestadas no poseen los conocimientos básicos sobre los diferentes temas que aportan al desarrollo de los mismos, es por ello que se les debe reforzar el significado de estos términos a través del plan formativo diseñado por las trabajadoras sociales en formación para las personas pertenecientes a la Asociación.

Grafica 16 Conocimiento Que Posee La Población Objeto Frente A Programas Con Enfoque En El Desarrollo Social Y Empresarial



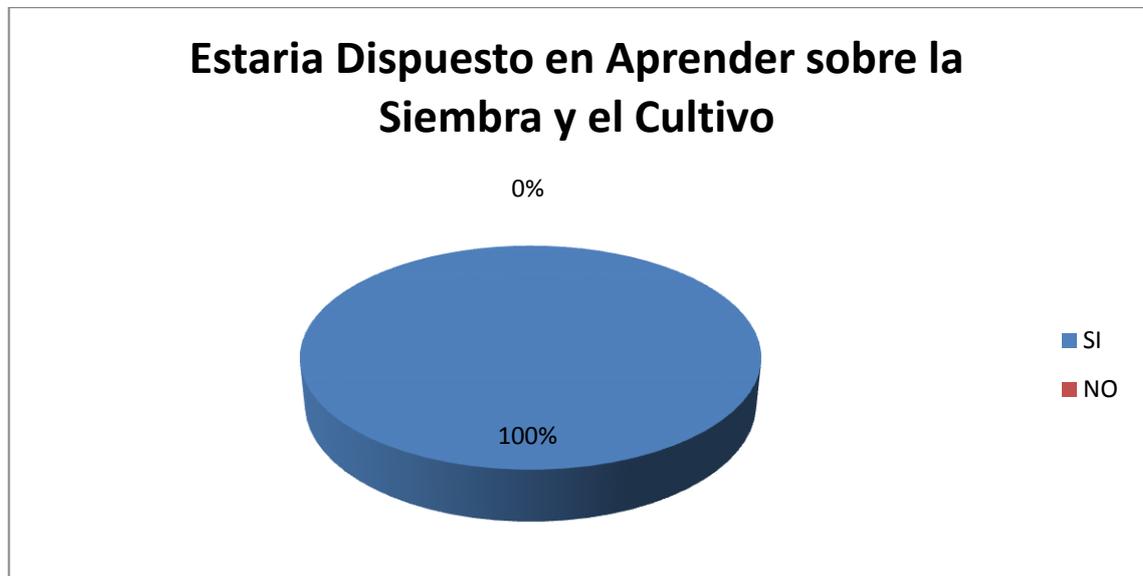
Descripción:

De la totalidad de la población el 95% no conoce los programas ofertados por los diferentes entes a fin de generar el desarrollo social y empresarial y el 5% restante tiene un leve conocimiento de los mismos.

Análisis de Datos:

En la gráfica anterior se puede visualizar que la mayoría de la población no tiene conocimientos de los diferentes programas dirigidos al desarrollo social de la población, una posible causa es que no existe la divulgación clara de las entidades privadas y públicas que buscan el desarrollo de la comunidad.

Grafica 17 Disposición Para Aprender Frente A La Siembra Y El Cultivo



Descripción:

El 100% se encuentran en acuerdo de que poseen la disposición de aprender sobre siembra y cultivo.

Análisis de Datos:

La totalidad de la población coincide en que quieren aprender y fortalecer sus conocimientos con respecto a los términos siembra y cultivo.

Grafica 18 Disposición Que Posee La Población Objeto Para Sembrar Productos Agrícolas En El Solar De Su Vivienda



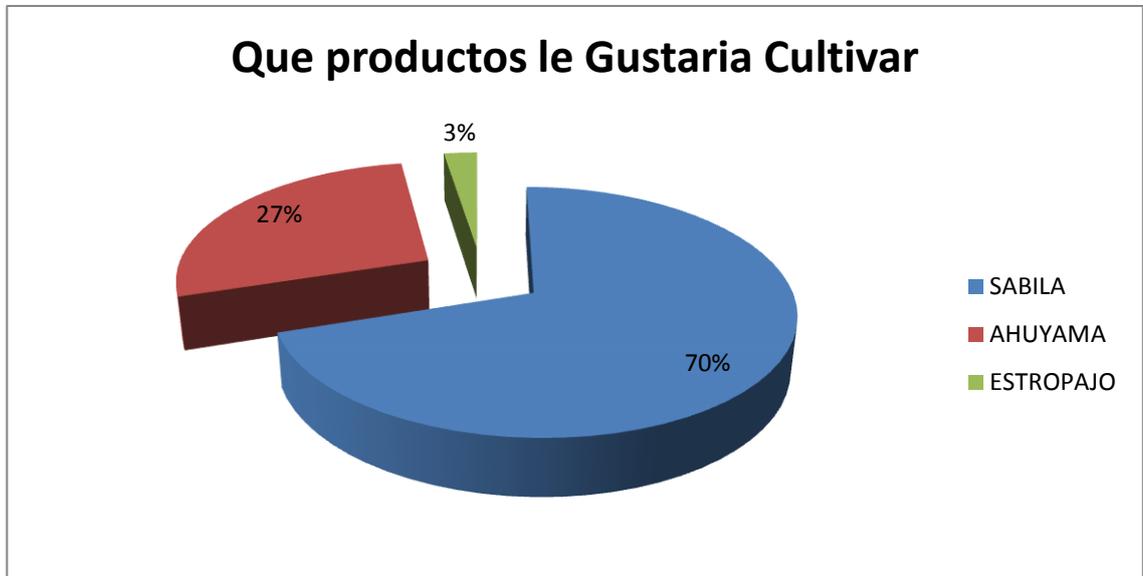
Descripción:

Encontramos que el 100% de las personas encuestadas están de acuerdo con sembrar dentro de sus viviendas productos agrícolas.

Análisis de Datos:

De acuerdo con la gráfica se puede visualizar que el 100% de las personas coinciden en que si tienen la disposición de sembrar y/o cultivar diversos productos agrícolas en los patios de las viviendas, ya que esto puede traer consigo ingresos económicos estables que mejoren su calidad de vida.

Grafica 19 Producto Que Le Gustaría Sembrar La Población Objeto En El Solar De Su Vivienda



Descripción:

Encontramos que el 70% de las personas encuestadas están de acuerdo con sembrar dentro de sus viviendas la Sábila, el 27% hace referencia a la siembra de Ahuyama y posteriormente el Estropajo con un 3%.

Análisis de Datos:

De acuerdo con la gráfica se puede visualizar la mayoría de las personas están de acuerdo en sembrar la Sábila, debido a que esta representa mayores ingresos y no requiere de un cuidado tecnificado para su proceso de crecimiento.

Grafica 20 Grado De Corporación A La Propuesta De Intervención, la Asociación Agrícola “Sembrando Todos Un Mejor Cambio”



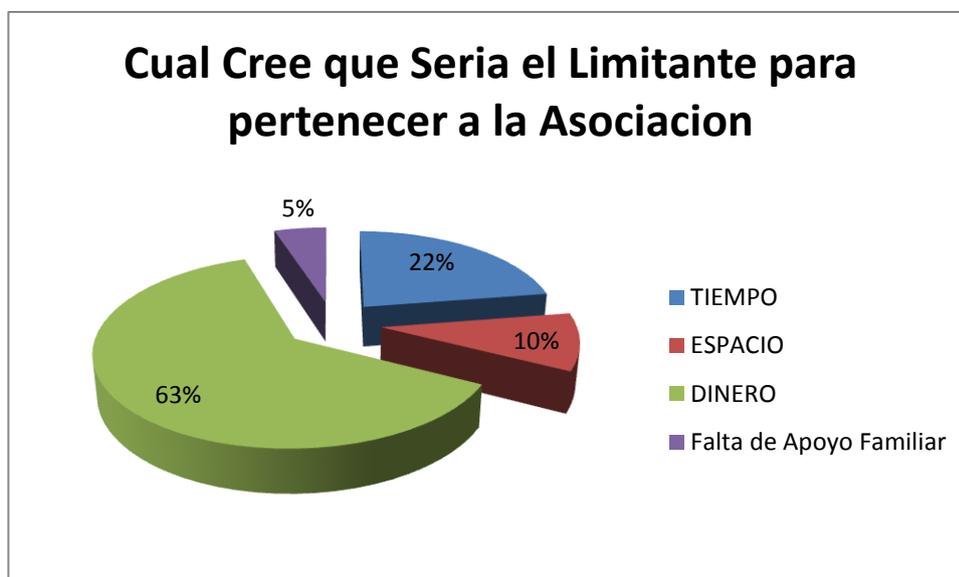
Descripción:

Encontramos que el 100% de las personas encuestadas están de acuerdo en pertenecer a la Asociación “Sembrando todos un Mejor Cambio”

Análisis de Datos:

De acuerdo con la gráfica se puede visualizar que el 100% de las personas coinciden en que se encuentran en disposición de pertenecer a la Asociación “Sembrando Todos un Mejor Cambio”

**Grafica 21 Principal Limitante Para Pertenecer A La Asociación Agrícola
“Sembrando Todos Un Mejor Cambio”**



Descripción:

Encontramos que el 63% creen que el limitante seria el dinero, el 22% creen que el tiempo, el 10% aluden al espacio y un 5% la falta de apoyo familiar.

Análisis de Datos:

De acuerdo con la gráfica se puede visualizar el mayor limitante para la población seria el dinero, debido a que no cuentan con los recursos necesarios para invertir en un proceso de siembra; debido a esto se generan redes de apoyo como la UMATA que permitan a estas personas emprender un nuevo proyecto a través de su financiación, o por créditos agrícolas, según como se establece en el ART.66 de la Constitución Política de Colombia.

Grafica 22 Que Días A La Población Objeto Asistir A Los Encuentros Establecidos para el desarrollo de la propuesta



Descripción:

El 25% equivale al día domingo, luego encontramos el viernes con el 23%, seguido del sábado con un 18%, el 12% hace referencia al lunes, el martes con un 10%, encontramos con un 5% los días miércoles y los festivos, por último el día jueves con un 2%.

Análisis de Datos:

De acuerdo con los datos establecidos anteriormente el día en el que se les facilita a las personas reunirse es el domingo, debido que a lo largo de la semana desarrollan otro tipo de actividades que les impide asistir a dichas reuniones.

Grafica 23 En Horario de Asistencia Se Le Facilita a La Población Objeto Los Encuentros Establecidos para el desarrollo de la propuesta



Descripción:

El 53% equivale al horario nocturno, el 37 a la tarde y por último el 10% a la jornada diurna.

Análisis de Datos:

De la totalidad de la población el 53% coinciden en que el horario nocturno es el más accesible y oportuno, debido a que en el resto de día desarrollan actividades de otro tipo.

3.5 PRODUCTOS ESPECIFICOS

3.5.1 Asociación Agrícola “Sembrando Todos Un Mejor Cambao”

3.5.1.1 Misión

La Asociación “**Sembrando Todos Un Mejor Cambao**” busca contribuir al bienestar de la población catalogada como trabajadores informales de la Inspección de Cambao, ofertando alternativas para la disminución de las problemáticas (familiares, sociales, económicas) ocasionadas por dicho trabajo.

3.5.1.2 Visión

Para el año 2018 la Asociación “**Sembrando Todos Un Mejor Cambao**”, será reconocida como una organización líder, enfocada al cultivo y comercialización de productos agrícolas (Sábila), logrando así mitigar el trabajo informal y con ello las problemáticas sociales y familiares que esto desencadena.

3.5.2 Objetivos

3.5.2.1 Objetivo General

Fortalecer los procesos de producción y comercialización de productos agrícolas (sábila), llevados a cabo por las personas (trabajadores informales) pertenecientes a la Asociación; a fin de que se logre mitigar las problemáticas de índole social, económico y familiar producidas por el trabajo informal.

3.5.2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Crear redes de apoyo con instituciones que faciliten el proceso de aprendizaje acerca de la siembra y el cultivo de sábila, con el fin de llevar a cabo el proyecto con éxito.

- ✓ Capacitar a la población acerca de la siembra y el cultivo de productos agrícolas, con el fin de ampliar así los conocimientos sobre estos temas.
- ✓ Capacitar a la población objeto en temáticas referentes a liderazgo, planificación, participación comunitaria, conformación de asociaciones entre otro; a fin de empoderar a los mismos frente al proceso que se lleva a cabo.
- ✓ Fortalecer los vínculos afectivos y demás temáticas en cuanto a la familias perteneciente al proyecto; garantizando así la unión de la totalidad de los miembros y con ello la sostenibilidad y éxito del mismo.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de los planes de desarrollo municipal y nacional, a fin de promulgar el desarrollo de toda la población directa e indirecta.

3.5.3 Principios

Trabajo En Equipo: Es el trabajo hecho por varias personas donde cada una hace una parte pero bajo un objetivo común, esta es una modalidad que psicológicamente influye más en los trabajadores de forma positiva, ya que permite conocer a lo largo del trabajo las capacidades de cada uno de los miembros y de esta manera encargar a cada quien lo que mejor se le facilite y de esta forma genere en él entusiasmo y satisfacción de la tarea a realizar.

Participación Comunitaria: Es la tarea en que los diversos actores y sectores, agrupaciones formales e informales, participan activamente para la toma de decisiones, asumiendo la responsabilidades específicas y fomentando así nuevos vínculos de colaboración con el fin de garantizar la aprobación de políticas públicas que se creen en beneficio de la comunidad.

Respeto: El respeto es un sentimiento positivo que se refiere a la acción de respetar; es parecido a tener aprecio y reconocimiento por una persona o cosa, este es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una buena interacción social y una de las condiciones más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad.

Unión Familiar: la unión familiar es cuando cada miembro de la familia siente aprecio por el otro, cuando también poseen una comunicación asertiva y además de se encuentran dispuestos a dar su apoyo para que los demás surjan en todos los aspectos; por otro lado teniendo en cuenta que la familia es uno de los grupos más importantes al que a lo largo de nuestras vidas como seres humanos vamos a pertenecer y que indudablemente tiene muchas funciones importantes que nos permite distinguarnos y definirnos frente a los demás debido a todo lo que aprendimos de esta, la unión familiares imprescindible ya que ayuda al buen desarrollo afectivo y social.

Empoderamiento: es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven, también se concibe como un incremento de la capacidad individual para ser más autónomo y autosuficiente, depender menos de la provisión estatal de servicios o empleo, así como tener más espíritu emprendedor para ayudar al desarrollo.

Compromiso: suceso del que una persona se responsabiliza con el fin de cumplirlo y ayudar así al buen desarrollo de la asociación.

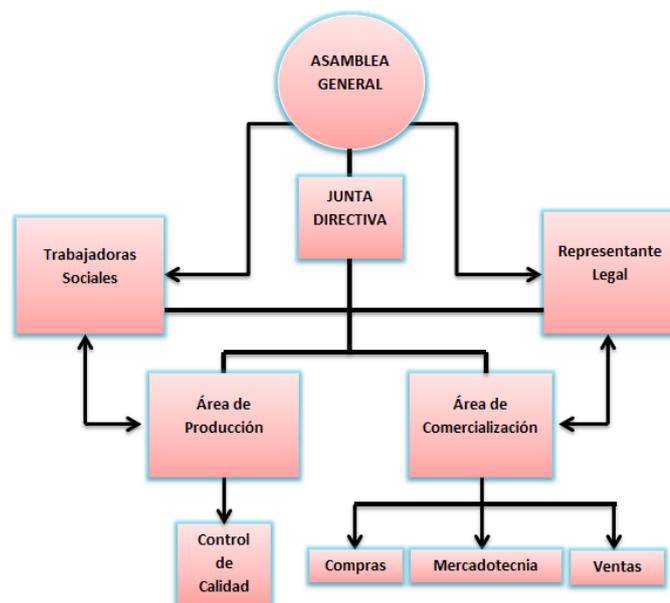
Responsabilidad: es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral; La persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona.

También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide. En el ámbito penal, culpable de alguna cosa, acto o delito. En contexto, es la persona que tiene a su cargo la dirección en una actividad importante para el desarrollo exitoso de la asociación. .

Administración de Recursos: esta consiste en el manejo eficiente de estos medios, que pueden ser tanto tangibles (recursos) como intangibles (personal). El objetivo de esta es que permita la satisfacción de los intereses de la asociación.

3.5.4 Organigrama De La Asociación Agrícola “Sembrando Todos Un Mejor Cambio”

El siguiente organigrama se encuentra basado la Organización Empresarial, en el cual se ve reflejada la estructura organizacional, la cual debe contener los cargos, la manera en que se organiza, los niveles jerárquicos, entre otros. El modelo de organigrama escogido es el Organigrama Circular, debido a que permite que sea equitativo el estatus y no es de mayor relevancia el nivel de jerarquía.



Este organigrama estará sujeto a posibles cambios realizados por los asociados y junta directiva, a lo largo del proceso.

3.5.5 Fases Por Las Que A Traviesa El Proceso De Intervención

3.5.5.1 Fase N° 1: Constitución

Establecer el Acta de confirmación de apoyo con las entidades UMATA perteneciente a la Alcaldía de San Juan de Rio Seco, SENA con el programa Jóvenes Rurales Emprendedores, sede en el mismo Municipio y Cámara de Comercio; encargadas de las capacitaciones en cuanto a siembra, cultivo y comercialización del producto, en este caso la sábila.

La ordenación de la junta directiva, constituida por los mismos miembros de la asociación, a fin de establecer el Acta de conformación y estatutos legales para el registro de la Asociación ante la entidad pertinente (cámara de comercio del Municipio de Facatativá) y la selección del representante legal de la misma.

Para el desarrollo de esta labor la nación estable los Estatutos y Acta de Conformación, presentados a continuación:

3.5.5.1.2 Estatutos De Asociación Entidad Sin Ánimo De Lucro

CAPÍTULO PRIMERO

NOMBRE, NATURALEZA, DOMICILIO Y DURACIÓN

ARTÍCULO 1- Nombre.- El nombre de la ASOCIACIÓN que se constituye es ASOCIACION XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (*indique el nombre de su Asociación*), y podrá utilizar la sigla XXXXXXXX (*indique la sigla de su Asociación, que es opcional*), es una institución de utilidad común y sin ánimo de lucro.

ARTÍCULO 2- Naturaleza.- LA ASOCIACIÓN XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (*indique el nombre de su Asociación*), cuya sigla es XXXXXXXX (*indique la sigla de su Asociación, que es opcional*), es una persona jurídica de derecho privado, de las reguladas, en lo pertinente, por los artículos 633 a 652 del Código Civil Colombiano y normas concordantes.

ARTÍCULO 3- Domicilio.- El domicilio principal de LA ASOCIACIÓN es en la **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** (*indique la ciudad o municipio donde tenga el domicilio principal la Asociación*), Departamento Cundinamarca, República de Colombia; pero podrá, por determinación de la Asamblea General, establecer capítulos y junta directiva y realizar actividades en otras ciudades del país y del exterior.

ARTÍCULO 4- Duración.- LA ASOCIACIÓN tendrá una duración de **XXXXXXX** años (*indique el número de años que durará la Asociación*), pero podrá disolverse anticipadamente por las causas que contemplan la ley y los presentes estatutos.

NOTA: El Nombre, Domicilio y Duración serán establecidos por todo los participantes al momento de iniciar la Asociación.

CAPÍTULO SEGUNDO

OBJETO SOCIAL Y DESARROLLO

ARTÍCULO 5.- Objeto.- La ASOCIACIÓN realizará las actividades de bienestar social a sus asociados relacionadas con (*indique específicamente, a que se va a dedicar la Asociación, haciendo una definición clara y precisa de las actividades principales que conforman su objetivo social*).

Para lograrlo se propone:

..... (*Haga un listado de las actividades que va a realizar, iniciando por las principales actividades*).

DESARROLLO

ARTÍCULO 6º.- Para el desarrollo del objeto propuesto, la ASOCIACIÓN podrá (Relacione las actividades secundarias, que garantizan el cumplimiento del objetivo principal) (Por Ejemplo:):

Realizar actividades y programas que propendan por el desarrollo integral y gremial de los asociados.

Realizar, directa o indirectamente, por cuenta propia o ajena, sola o mediante consorcios, uniones temporales o alianzas estratégicas con organizaciones no gubernamentales u organizaciones de la sociedad civil o entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, todas aquellas actividades encaminadas a: Proyectar, ejecutar, administrar, coordinar, controlar o evaluar planes, programas o proyectos, orientados a buscar el bienestar de los asociados y el de los particulares.

Desarrollar y apoyar investigaciones en temas relacionados, directa o indirectamente, con el objetivo principal de LA ASOCIACIÓN,

Elaborar programas de difusión a nivel comunitario, de Asociaciones de carácter social y cualquiera otra entidad, a través de planes de prevención sobre los asuntos contemplados en el objetivo social d LA ASOCIACION.

Diseñar y desarrollar mecanismos de financiación y co-financiación, inversiones a nivel nacional, internacional, necesarios para el financiamiento y sostenimiento de la ASOCIACIÓN, sus actividades y proyectos, utilizando en ambos casos los sistemas de cooperación, administración delegada de recursos, o cualquier otro medio.

Asociarse, fusionarse, participar en uniones temporales, consorcios y elaborar convenios con otras personas naturales o jurídicas que desarrollen el mismo o similar objeto y en general realizar todas las gestiones u operaciones tendientes a garantizar la estabilidad financiera y el desarrollo de sus actividades y programas.

Diseñar, ejecutar, evaluar y sistematizar programas y proyectos de recuperación social, que incrementen las capacidades, habilidades y conocimientos de las comunidades en liderazgo democrático, convivencia pacífica, planeación del desarrollo local, participación ciudadana y comunitaria.

Efectuar todas las otras actividades y operaciones económicas, relacionadas desde o directamente con el objeto social, para el desarrollo del mismo, el bienestar de los asociados y la adquisición de bienes, muebles e inmuebles de LA ASOCIACIÓN.

Incidir en la construcción de una opinión pública democrática y propiciar procesos de fortalecimiento de la identidad cultural y desarrollo comunitario.

Realizar toda clase de eventos, en el país o en el exterior, que contribuyan al cumplimiento del presente objeto social.

Apoyar, patrocinar y/o facilitar la ejecución de ideas presentadas por personas o grupos, cuyos propósitos y objetivos concuerden con los de la ASOCIACION.

Cualquier otra actividad, que tenga una relación directa con el objeto social de LA ASOCIACIÓN y que sirva para su fortalecimiento y proyección.

NOTA: Las actividades no se pueden establecer sin la participación de cada una de las personas que integran la Asociación.

CAPÍTULO TERCERO

PATRIMONIO

ARTÍCULO 7. Conformación. El patrimonio de La ASOCIACIÓN está integrado por:

Los aportes económicos, donaciones y cuotas de sus miembros.

Las donaciones, aportes, subvenciones o legados permitidos que le hagan personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, y que la ASOCIACIÓN acepte.

Los auxilios que reciba de entidades públicas o privadas, nacionales y extranjeras.

Los productos, beneficios o rendimientos de sus propios bienes, servicios, inversiones o actividades.

Todos los demás bienes que por cualquier otro concepto o título válido ingresen a la ASOCIACIÓN.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Monto.- El patrimonio inicial de LA ASOCIACIÓN _____ (indique el nombre de su Asociación), y podrá utilizar la sigla _____ (indique la sigla de su Asociación, que es opcional), es de _____ (indique el valor en letras) \$ (_____ de pesos) aportados por los asociados gestores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La Asamblea General señalará, cuando fuere necesario, el monto de aportes que los miembros deban hacer y la Junta Directiva regulará diferencias y su forma de pago.

PARÁGRAFO TERCERO.- Los recursos de que trata el numeral 2 ingresarán al patrimonio común de LA ASOCIACIÓN, salvo cuando por voluntad del aportante o donante tengan destinación específica.

PARÁGRAFO CUARTO.- No podrán aceptarse auxilios, subvenciones, donaciones ni legados, condicionales o modales, cuando la condición o el modo contravengan los principios que inspiran el objeto de LA ASOCIACIÓN.

ARTÍCULO 8. Destinación del patrimonio. El patrimonio de LA ASOCIACIÓN se destinará única y exclusivamente al cumplimiento de su objeto, salvo la formación de las reservas de ley.

NOTA: Los aportes se establecerán en el momento que se conforme la junta directiva, debido a que esta es la que toma las decisiones en una Asociación.

CAPÍTULO CUARTO

ASOCIADOS, DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 9. Clases.- Los asociados de LA ASOCIACIÓN (*Indique que tipo de asociados desea tener en su Asociación*) (*Por ejemplo.*) son de tres (3) clases: *gestores, adherentes y honorarios.*

Son asociados gestores de LA ASOCIACIÓN las personas que idearon, promovieron, convocaron, generaron la creación de la ASOCIACIÓN e hicieron los primeros aportes mediante la promoción del proyecto, para lo cual se tendrá en cuenta la cláusula transitoria número uno de los presentes estatutos de Asociación. Son ellos: XX (indique el nombre de los constituyentes y/o fundadores).

Son adherentes, las personas naturales y jurídicas que con posterioridad a la firma del acta de constitución, sean admitidas como tales de conformidad con estos estatutos y reglamentos correspondientes y cancelen el aporte que para tal efecto fije la Junta directiva con base en el estatuto marco que apruebe la Asamblea General.

Son asociados o miembros honorarios de LA ASOCIACIÓN las personas naturales y jurídicas que por sus actividades y aportes científicos y económicos, contribuyan de manera significativa al cumplimiento del objeto social de la institución. Su exaltación se hará cumpliendo la reglamentación que La Junta Directiva expedida al respecto.

ARTÍCULO 10. Derechos. (*Puede incluir más derechos o variar los sugeridos*)-
Son derechos de los asociados en general:

Ser beneficiarios de los programas de capacitación y de las ofertas laborales que LA ASOCIACIÓN posea, siempre que sean idóneos para el cargo.

Acceder y participar con prelación, en los diferentes planes y programas de LA ASOCIACIÓN.

Acceder como beneficiarios privilegiados, a los diferentes servicios que ofrezca la ASOCIACIÓN.

Participar en los proyectos y programas de LA ASOCIACIÓN, ser informados de ellos y de los eventos que decidan de los mismos.

Los miembros gestores, adherentes una vez admitidos bajo los reglamentos de la ASOCIACIÓN, participan con voz y voto en las sesiones de la Asamblea; los honorarios tienen voz, pero no voto ni derecho a ser elegidos para los órganos de dirección.

Inspeccionar y controlar la administración y la gestión de LA ASOCIACIÓN personalmente o por intermedio de apoderado. Este derecho será ejercido en cualquier tiempo y reglamentado por la Asamblea General.

Presentar respetuosas y fundamentadas solicitudes a los Órganos de la ASOCIACIÓN y obtener oportunas y adecuadas respuestas.

Postularse para integrar los órganos de dirección, administración y control.

Utilizar responsablemente los bienes y servicios comunes.

Mantener individual y colectivamente una actitud propositiva que cuide por el bienestar de los Afiliados y asociados de la ASOCIACIÓN.

PARAGRAFO: Toda queja, observación, denuncia o solicitud, para poder ser considerada por las autoridades de la ASOCIACIÓN, deberá presentarse ante la Asamblea, la Junta Directiva, el fiscal o el Director Ejecutivo de manera directa y motivada en forma escrita y firmada por el interesado, el mismo tratamiento se dará a las propuestas que se hagan con el ánimo de cuidar y

mejorar de manera continua las actividades de la ASOCIACIÓN para con sus afiliados.

ARTÍCULO 11- Deberes de los asociados. *(Puede incluir más deberes, o variar los sugeridos)*: Serán aquellos contenidos en la declaración de principios de LA ASOCIACIÓN consignados en el acta de constitución y los que se deriven de decisiones de carácter general, adoptadas por la Asamblea General y especialmente:

Cumplir con los presentes estatutos y con las resoluciones, reglamentos, y políticas institucionales expedidas por los órganos de gobierno y control.

Asumir las funciones y responsabilidades que le sean asignadas por LA ASOCIACIÓN

Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea General, y a los demás eventos para los que sea convocado y/o elegido.

Contribuir con los aportes que sean decididos y/o aprobados por la Asamblea General.

Ejercitar sus derechos con criterio responsable, cívico, pacífico y funcional, en el marco de las relaciones de convivencia y de respeto a la dignidad humana.

Aceptar y observar las restricciones que expresa y tácitamente se imponen al formar parte de la ASOCIACIÓN.

Guardar confidencialidad en todos aquellos casos sometidos a su conocimiento e intervención, dentro de las funciones que le correspondan al interior de LA ASOCIACIÓN.

ARTÍCULO 12. Prohibiciones. *(Puede incluir más prohibiciones, o variar las sugeridas)*- Se prohíbe a los asociados de LA ASOCIACIÓN:

Intervenir en asuntos que comprometan el respeto debido a la autonomía de los miembros de LA ASOCIACIÓN o sus afiliados, su buen nombre o prestigio, o el de ésta.

Participar en nombre de la ASOCIACION o en sus espacios, en actividades partidistas, clientelistas o proselitistas y, en general, intervenir en prácticas contrarias a los principios y objetivos de LA ASOCIACIÓN.

Discriminar, actuando como miembro de la ASOCIACION, a personas naturales o jurídicas, por circunstancia de credo político o religioso, sexo, raza, nacionalidad u origen geográfico, clase o capacidad económica.

Usar el nombre, el logotipo y demás bienes de LA ASOCIACIÓN con propósitos diferentes a los objetivos institucionales, en beneficio particular o en contravención a las disposiciones estatutarias o reglamentarias.

Impedir la asistencia o intervención de los miembros activos en las asambleas, reuniones de consejos, junta, comités o alterar su normal desarrollo.

Usar las sedes o lugares de ejercicio o desarrollo del objeto social como lugares de reuniones no autorizadas por los Órganos de Administración, Dirección y Control de la Persona Jurídica, o para fines distintos a los autorizados expresamente.

PARÁGRAFO: Las conductas que se indican en este artículo, implican para los Asociados obligaciones de no hacer. Estas conductas se consideran faltas graves y originan las sanciones pertinentes, por contrariar el ejercicio responsable de los derechos de los Asociados, por afectar la buena marcha por contravenir los principios y normas de la ASOCIACIÓN:

ARTÍCULO. 13.- Sanciones. *(Puede incluir más sanciones, o variar los sugeridos)*- LA ASOCIACIÓN podrá imponer a sus asociados las siguientes sanciones, previa solicitud escrita de descargos y el término para presentarlos:

Amonestaciones. Serán impuestas por La Junta directiva.

Suspensión temporal de la calidad de asociado.- La Junta directiva podrá suspender temporalmente a cualquier miembro en el ejercicio de sus derechos, por cualquiera de las siguientes causales:

Retraso en el pago de los aportes o cuotas, en la forma establecida por la Asamblea General o La Junta Directiva, según el caso.

Incumplimiento en materia leve de sus deberes, cuando no hayan sido atendidas las previas llamadas de atención.

Configuración de cualquiera de las causales de pérdida de la calidad de Asociado, mientras la Asamblea General decide.

Expulsión: Será impuesta por la Junta Directiva, por cualquiera de las causales siguientes:

Violar en materia grave o leve pero reiterada, los estatutos de La ASOCIACIÓN, la declaración de principios o las disposiciones de la Asamblea General o de la Junta Directiva.

Incurrir en algunas de las causales que se determinen en el manual ético y moral de LA ASOCIACIÓN.

Acumulación de tres suspensiones temporales.

Otras sanciones.- También podrán imponer LA ASOCIACIÓN otras sanciones que estime pertinentes, siempre y cuando previamente hayan sido establecidas por la Asamblea General.

PARÁGRAFO: La Junta Directiva decidirá en primera instancia respecto a las faltas disciplinarias de los asociados. Corresponde al resolver en segunda instancia el recurso de apelación sobre este particular.

ARTÍCULO 14. Retiro de asociados.- El retiro voluntario para los asociados lo autoriza la Junta Directiva, previa solicitud escrita del interesado.

En el momento de solicitud del retiro voluntario, cuando existan cuentas pendientes para con la ASOCIACION, este se podrá condicionar al pago de la deuda, de conformidad con lo establecido en el reglamento interno.

ARTÍCULO 15- Expulsión de asociados.- La expulsión de los asociados la aplicará la Junta Directiva por votación de las dos terceras (2/3) partes de sus integrantes.

Parágrafo 1- La expulsión sólo podrá realizarse previa comprobación de las irregularidades cometidas por el implicado en detrimento de la estabilidad y el prestigio de la institución, con sujeción al debido proceso observando los principios del derecho a la defensa, doble instancia, publicidad y contradicción, legalidad de la prueba, respeto por la dignidad humana, etc.

NOTA: No se pueden establecer los asociados gestores, los adherentes y los miembros honorarios, en cuanto no se conforme como tal la Asociación.

CAPÍTULO QUINTO

ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 16. Órganos de administración.- LA ASOCIACIÓN tendrá los siguientes órganos de dirección, gobierno y control:

- ✓ Asamblea General.
- ✓ Junta Directiva
- ✓ Director Ejecutivo (Representante Legal)
- ✓ El Fiscal

ASAMBLEA GENERAL

ARTÍCULO 17- Asamblea General.- Ésta es la máxima autoridad deliberante y decisoria. Estará constituida por los miembros gestores y adherentes que estén en ejercicio de sus derechos.

ARTÍCULO 18- Funciones.- Son funciones de la Asamblea General:

Aprobar su propio reglamento.

Ejercer la suprema dirección de LA ASOCIACIÓN y velar por el cumplimiento de su objeto social, interpretar los estatutos, fijar la orientación y política generales de sus actividades.

Reformar los estatutos de acuerdo con las previsiones de estos estatutos con una mayoría de votos de los asistentes.

Aprobar los planes y programas a desarrollar por LA ASOCIACIÓN, propuestos para el cumplimiento de su objeto social por la Junta Directiva, los asociados y el Representante Legal.

Elegir y remover libremente y asignarle remuneración a los miembros de la Junta Directiva y a sus suplentes para períodos de dos años por el sistema universal de cocientes y residuos electorales.

Elegir y remover libremente al Fiscal y a su suplente, por un período de dos años y asignarle su remuneración.

Estudiar, aprobar o improbar, con carácter definitivo, los estados financieros e informes de gestión presentados a su consideración por la Junta Directiva.

Expedir los reglamentos y las disposiciones estatutarias necesarias para el buen funcionamiento de LA ASOCIACIÓN, en los términos de éstos estatutos.

Decretar la disolución y liquidación de LA ASOCIACIÓN, aplicando la mayoría de votos que represente el 80% de los votos asistentes.

Elegir el liquidador o los liquidadores y señalar la entidad o entidades que hayan de recibir el remanente que resulte al hacerse la liquidación.

Señalar, si lo estima conveniente, los aportes extraordinarios que deben hacer los miembros y establecer las sanciones diferentes de las previstas en estos estatutos, sin que las mismas impliquen reforma estatutaria.

Ordenar las acciones administrativas y judiciales que correspondan contra los directivos, los administradores y el revisor fiscal y reconocer, estimular y premiar las acciones de los administradores dignas de reconocimiento.

Reglamentar el ejercicio del derecho de inspección por parte de los asociados.

Reglamentar la participación de los asociados en las actividades de planeación de actividades de LA ASOCIACIÓN.

Brindar a los asociados mecanismos de vigilancia y control sobre los dineros recaudados por concepto de cuotas de afiliación.

Propender por el bienestar de los asociados.

Las demás que le correspondan por naturaleza, como máximo órgano de La ASOCIACIÓN y que no hayan sido asignadas por los estatutos a otro órgano.

ARTÍCULO 19- Reuniones.- La Asamblea de Asociados se reunirá ordinariamente una vez al año, a más tardar último día del mes de marzo y extraordinariamente cuando sea convocada por el Director Ejecutivo o su suplente. Las reuniones ordinarias tendrán como finalidad estudiar las cuentas, el balance general de fin de ejercicio, acordar todas las orientaciones y medidas necesarias para el cumplimiento del objeto social y determinar las directrices generales acordes con la situación económica y financiera de LA ASOCIACIÓN. Las reuniones extraordinarias se efectuarán cuando lo requieran las necesidades imprevistas o urgentes.

PARÁGRAFO PRIMERO- Reunión de Hora Siguiete: Si llegada la hora para la cual fue convocada la reunión de asociados no se logra integrar el quórum deliberatorio necesario para dar inicio a la misma, se dará espera de una hora, la cual una vez transcurrida, se dará inicio a la Reunión de Hora Siguiete, la cual podrá deliberar y decidir con cualquier número plural de asociados que represente mínimo el 10% del total de asociados y no menor del 50% del total de asociados requerido para constituir LA ASOCIACIÓN.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Reunión Por Derecho Propio: En el evento en que transcurridos los tres primeros meses del año, no se haya efectuado la convocatoria para las reuniones ordinarias, la Asamblea General, se reunirá por derecho propio y sin necesidad de convocatoria, el primer día hábil del mes de abril, a las 10:00 a.m., en las instalaciones donde funcione la administración de LA ASOCIACIÓN. En todo caso, podrán deliberar y decidir con cualquier número plural de asociados.

PARÁGRAFO TERCERO- Reunión de Segunda Convocatoria: Si se convoca la Asamblea General y ésta no se reúne por falta de quórum, se citará a una nueva reunión que sesionará y decidirá válidamente con cualquier número plural de asociados. La nueva reunión no deberá efectuarse antes de los diez (10) días hábiles, ni después de los treinta (30) días hábiles, contados desde la fecha fijada para la primera reunión. En todo caso, podrán deliberar y decidir con cualquier número plural de asociados.

PARÁGRAFO CUARTO- Reuniones No Presenciales: La Asamblea General podrá realizar las reuniones ordinarias y extraordinarias, de manera no presencial, siempre que se encuentre participando la totalidad de los asociados. Tales reuniones pueden desarrollarse con comunicaciones simultáneas y sucesivas, es decir un medio que los reúna a todos a la vez, como el correo electrónico, la teleconferencia, etc., o mediante comunicaciones escritas dirigidas al Representante Legal en las cuales se manifieste la intención del voto sobre un aspecto concreto, siempre que no pase más de un mes, desde el recibo de la primera comunicación y la última.

ARTÍCULO 20- Convocatorias.- Las convocatorias para reuniones ordinarias y extraordinarias, serán realizadas por el Director Ejecutivo o en su ausencia por el suplente. Todas las convocatorias se realizarán por escrito, o por correo electrónico, o por aviso en cartelera, o por el medio más expedito que considere quien efectúe las convocatorias. Para las reuniones ordinarias, la convocatoria se realizará con una antelación de mínimo quince (15) días hábiles, mientras que para las reuniones extraordinarias, se realizará con mínimo cinco (5) días calendario de antelación; en ambos casos, para el

cómputo del término no se debe tener en cuenta ni el día en que se convoca ni el día de la reunión. En la convocatoria para reuniones extraordinarias se especificarán los asuntos sobre los que se deliberará y decidirá. En las reuniones ordinarias, la Asamblea General podrá ocuparse de temas no indicados en la convocatoria, a propuesta de cualquiera de los asociados. La Asamblea General se reunirá válidamente cualquier día y en cualquier lugar sin previa convocatoria, cuando se hallare presente la totalidad de los asociados.

ARTÍCULO 21- Quórum.- La Asamblea General podrá deliberar cuando se encuentren presentes o representados un número plural de asociados que, a su vez, represente la mayoría de los asociados salvo las excepciones legales y estatutarias. Las decisiones de la Asamblea General se tomarán por un número plural de asociados que represente la mayoría de los asociados presentes en la reunión.

ARTÍCULO 22- Mayorías.- Reunida la Asamblea General en la forma señalada en los presentes estatutos y adoptadas las decisiones con el número de votos previsto en estos estatutos y la ley, obligarán a todos los asociados aún a los ausentes o disidentes, siempre que tengan carácter general y que se ajusten a las leyes y a los estatutos.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Tienen derecho a voto en las sesiones, los socios gestores, y adherentes que a la fecha de la sesión se encuentren al día con sus obligaciones sociales y económicas, derivadas de su calidad de miembros de la institución y los que no encontrándose al día hayan celebrado un acuerdo de pago debidamente realizado bajo el reglamento que para el efecto expida la Junta Directiva de LA ASOCIACIÓN.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Los miembros inhabilitados no contarán para determinar el quórum deliberatorio.

PARÁGRAFO TERCERO.- El miembro que tenga derecho a voto podrá concurrir mediante representación otorgada a otro miembro que pueda deliberar y decidir.

Límites a la representación: Los directivos no podrán representar asociados en la Asamblea General. No se podrá en ningún caso representar a más de cinco miembros en una misma reunión.

ARTÍCULO 23.- MAYORÍA CALIFICADA: Como excepción a la norma general, las siguientes decisiones requerirán mayoría calificada del SETENTA POR CIENTO (70%) (*Puede definir un porcentaje diferente*) de los votos presentes.

Cambios que afecten los objetivos generales o específicos de la ASOCIACIÓN

Imposición de cuotas extraordinarias cuya cuantía total durante la vigencia presupuestal, supere cuatro (4) veces el valor de las cuotas o aportes ordinarios mensuales.-

Reforma a los estatutos.

Adquisición de inmuebles para la Persona Jurídica.-

Disolución y liquidación de la ASOCIACIÓN.-

PARAGRAFO: Las previsiones descritas en este artículo no podrán tomarse en reuniones no presenciales, ni en reuniones de segunda convocatoria, salvo que en este último caso se obtenga la mayoría exigida por esta ley.

JUNTA DIRECTIVA

ARTÍCULO 24- Naturaleza.- La Junta Directiva es un órgano de gobierno permanente, elegido por cociente electoral, por la Asamblea General, para un período de (*indique el número de años*) años. Estará integrada mínimo (*indique un número impar de miembros. Mínimo 3*) activos, con sus respectivos suplentes personales, quienes de su seno elegirán un Presidente, Vicepresidente y un Secretario.

PARÁGRAFO: Los miembros de la Junta Directiva podrán ser removidos en cualquier tiempo o ser reelegidos indefinidamente y continuarán al frente de

sus funciones, a pesar de haberse vencido el respectivo período, hasta tanto no se produzca una nueva elección y la nueva Junta no haya asumido sus funciones.

ARTÍCULO 25. Funciones.- Son funciones de la Junta Directiva las siguientes:

Expedir su propio reglamento, el de admisión de asociados, el de procesos disciplinarios en primera instancia y el de sanciones.

Elegir de su seno y remover libremente a su **Presidente**, Vicepresidente Y A Su Secretario.

Elegir y remover libremente al Director Ejecutivo y a su Suplente.

Rendir informes financieros y de gestión sobre el estado general de la ASOCIACIÓN a la Asamblea General, por cada año calendario.

Aprobar previamente los estados financieros y los informes de gestión y el presupuesto anual de LA ASOCIACIÓN, presentados por el Director Ejecutivo para la consideración y aprobación de la Asamblea General.

Cumplir y hacer cumplir los estatutos y ejecutar las decisiones de la Asamblea General.

Imponer a los asociados, previa solicitud escrita de descargos, las sanciones correspondientes, atendiendo a lo descrito en el artículo 13 de los estatutos.

Aprobar los planes y programas a desarrollar por la institución propuestos por el Director Ejecutivo, de acuerdo con las decisiones emanadas de la Asamblea General.

Orientar y evaluar permanentemente la actividad del Director Ejecutivo.

Mantener continuamente informados a los asociados de las actividades adelantadas por LA ASOCIACIÓN.

Asignar los premios y condecoraciones que cree la Asamblea General y recomendar sobre la admisión o exclusión de asociados.

Proponer a la Asamblea General la designación de miembros honorarios o la exclusión de asociados por las causas señaladas en estos estatutos y sustentar tales proposiciones.

Crear los cargos administrativos requeridos, asignarles sus responsabilidades, y su remuneración si a ello hubiere lugar, modificar o reorganizar la estructura administrativa para el buen funcionamiento institucional.

Autorizar al Director Ejecutivo la celebración y ejecución de actos y contratos a que se refieren los estatutos.

Aceptar o rechazar donaciones o legados.

Proponerle a la Asamblea General el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias y su forma de pago por parte de los asociados.

Autorizar la participación de la ASOCIACIÓN, en otras personas jurídicas conforme con lo previsto en estos estatutos.

Estudiar, aprobar o improbar el presupuesto anual de ingresos, inversiones y gastos y autorizar los gastos no contemplados en el presupuesto, definiendo la fuente de su financiación.

ARTÍCULO 26. Reuniones.- La Junta Directiva sesionará ordinariamente por lo menos, una vez al mes mediando citación escrita del presidente y/o del Director Ejecutivo con tres (3) días comunes de anticipación, indicando la fecha, hora, lugar y agenda, sin perjuicio que se traten temas diferentes y sesionará extraordinariamente cuando las circunstancias urgentes lo exijan, previa convocatoria escrita del Presidente o Director Ejecutivo con un (1) día de anticipación.

El quórum deliberativo lo constituye la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus integrantes y el decisorio, el voto favorable de la mitad más uno de sus asistentes.

Transcurridos los 15 minutos siguientes a la hora a la cual fue citada la sesión, la Junta podrá deliberar y tomar decisiones si hay el quórum decisorio.

DIRECTOR EJECUTIVO

ARTÍCULO 27. Director Ejecutivo.- Elección.- Éste es elegido por la Junta Directiva, para períodos de *(indique el número de años)* años. En sus faltas absolutas, temporales o accidentales su suplente lo reemplazará con las mismas facultades y limitaciones.

El Director Ejecutivo continuará al frente de sus funciones hasta tanto se produzca nueva designación y entrega del cargo.

ARTÍCULO 28. Funciones.- Son funciones del Director Ejecutivo:

Ejercer la representación legal de LA ASOCIACIÓN

Celebrar los actos y los contratos para el desarrollo del objeto social de la ASOCIACION. Cuando éstos excedan de *(Si lo considera, indique una cuantía de la autorización)* necesita de autorización previa de la Junta Directiva.

Establecer conjuntamente con el Fiscal y la Junta Directiva, los mecanismos y procedimientos que garanticen un debido control y custodia de los bienes y activos de LA ASOCIACIÓN.

Proveer los cargos creados por la Junta Directiva y celebrar los contratos de trabajo respectivos.

Suscribir las pólizas de seguros y de manejo que la institución requiera o sean solicitadas.

Firmar conjuntamente con otro ejecutivo las órdenes de desembolso y los gastos.

Orientar y evaluar permanentemente la actividad desarrollada por los funcionarios, y revisar las áreas de intervención institucional.

En concordancia con los directores competentes, adelantar todas las gestiones ante entidades oficiales, no oficiales, privadas o públicas, nacionales o extranjeras para el cumplimiento del objeto social de la institución.

Presentar a la Junta Directiva un informe mensual sobre la marcha de la institución, sus programas y sus proyectos.

Presentar conjuntamente con otro ejecutivo pertinente la información financiera y gerencial con destino a la Asamblea para que sea estudiada y aprobada por ésta, previo examen por parte de la Junta directiva.

Convocar por iniciativa propia o a solicitud de la Junta Directiva, a sesiones a la Asamblea General, dentro de los términos estatutarios.

Ejecutar, bajo la dirección de la Junta Directiva, las labores administrativas de la ASOCIACIÓN.

Planear, organizar y ejecutar la gestión de la ASOCIACIÓN.

Controlar, custodiar y manejar el flujo de ingresos de los dineros, valores y títulos que por cualquier causa se destinen a la ASOCIACIÓN por sus asociados o por terceros y vigilar su recaudo.

Mantener, usar, manejar y aplicar los dineros y demás bienes de la ASOCIACIÓN de acuerdo con el presupuesto anual de ingresos y gastos y las disposiciones especiales que se aprueben en debida forma.

Manejar las cuentas corrientes, de ahorros, títulos, bonos, papeles mercantiles y otras modalidades en entidades financieras vigiladas por la Superintendencia Bancaria con los fondos de la ASOCIACIÓN y a nombre de ella.

Divulgar periódicamente las noticias de la ASOCIACIÓN en los medios que para tal fin se establezcan.

Crear, analizar y proponer nuevos proyectos de servicios o de inversión, realizando sus correspondientes estudios de factibilidad.

Coordinar la creación, actualización y mantenimiento del Libro de Matrícula o Registro de asociados.

Promover actividades de las diferentes, Capítulos o Grupos de Proyectos.

Proponer la realización de certámenes, actos, programas, foros de cualquier índole tendientes a promover y fortalecer la ASOCIACIÓN, los capítulos o los Grupos de Proyectos.

Ejercer todas las demás funciones que la Asamblea General, la Junta Directiva le asigne o le deleguen y las que señalen la ley o los reglamentos.

PARÁGRAFO: El cargo de Director Ejecutivo podrá ser concurrente con el de miembro o integrante de la Junta Directiva.

NOTA: Los órganos de administración de la Asociación tales como; asamblea general, junta directiva, representante legal, y fiscal se establecerán al momento de dar inicio a la Asociación.

CAPÍTULO SEXTO

FISCAL

ARTÍCULO 29.- Elección.- El Fiscal y su suplente serán elegidos por la Asamblea General. Pueden ser asociados o no de LA ASOCIACION.

ARTÍCULO 30.- Funciones.- Son funciones del Fiscal:

Cerciorarse de que las operaciones de LA ASOCIACION se ajusten a las normas legales, a las estatutarias y a las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.

Informar oportunamente por escrito al Presidente de la Junta Directiva o Junta Directiva, o a la Asamblea General, según corresponda jerárquicamente, de las

irregularidades que observe en LA ASOCIACION y proponer las medidas para su remedio.

Velar porque se lleven regularmente la contabilidad y las actas de los órganos directivos y porque se conserven adecuadamente la correspondencia y los comprobantes de cuentas.

Inspeccionar constantemente los bienes de LA ASOCIACION, solicitar los informes que para el efecto sean necesarios e impartir las instrucciones pertinentes para que oportunamente se tomen las medidas de conservación y seguridad de los mismos, así como de cualesquiera otros que a cualquier título tenga LA ASOCIACION.

Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección y vigilancia de estas entidades y rendirles los informes a que haya lugar o le sean solicitados.

Autorizar con su firma cualquier balance que se haga con su informe correspondiente.

Cumplir las demás atribuciones que le señalen las leyes o el reglamento y las que, siendo compatibles con las anteriores, le encomiende la Asamblea o la Junta Directiva.

Participar con voz pero sin voto en las reuniones de la Asamblea, sea o no miembro de LA ASOCIACION.

Asistir a las reuniones a las que fuere convocado por la Junta Directiva.

Vigilar estrictamente el cumplimiento de las normas inherentes a las decisiones, por comunicación escrita, a la solicitud para convocar a la Asamblea efectuada por un número plural determinado de asociados y al régimen de sanciones.

Verificar la vigencia de las pólizas de seguros obligatorios.

Revisar, controlar y dar fe de las calidades de los asistentes a reuniones de la Asamblea General de Asociados así como velar por el cumplimiento de las normas y disposiciones de funcionamiento de tales asambleas.

NOTA: el fiscal y su suplente se elegirán por la asamblea, dejando claras todas sus funciones en el momento de conformar la Asociación.

CAPÍTULO SÉPTIMO

CONTROLES E INFORMACIÓN FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 31.- LIBRO DE REGISTRO DE ASOCIADOS.- La ASOCIACIÓN cuenta con un libro de registro interno denominado “LIBRO DE ASOCIADOS”, en el cual se inscribirán todos los datos y novedades, que permitan precisar de manera actualizada la identificación, ubicación, calidad del asociado, así como la dirección reportada de su domicilio o lugar de trabajo, las cuales regirán para efectos de realizar todas las notificaciones y convocatorias relacionadas con la ASOCIACIÓN.

Los Asociados deberán suministrar dentro de los primeros quince días del año, información completa para actualizar las novedades. El Director Ejecutivo llevará y mantendrá actualizado el libro, bajo su dependencia y responsabilidad.

ARTÍCULO 32.- Libro de actas.- En un mismo libro se llevará las actas de la Asamblea, de la Junta Directiva.

Las actas tendrán una numeración consecutiva, indicando a qué autoridad de la ASOCIACIÓN corresponde cada una de esas actas.

ARTÍCULO 33.- Actas.- De cada sesión se levantará un acta que se transcribirá por orden cronológico en el Libro de Actas registrado para tal efecto, la cual será firmada por el Presidente y el Secretario de la respectiva sesión. Tales actas deberán contener, por lo menos, su número de orden, la fecha y hora de iniciación de la sesión, el lugar, su carácter de ordinaria o extraordinaria, la forma como se hizo la convocatoria, el nombre de los

asistentes, el de los miembros que representan y su clase, la condición en que lo hacen y el número de votos de que disponen, la elección de Presidente de la sesión, el nombre de quien fue designado como Secretario, los temas tratados, las decisiones tomadas, con indicación de los votos a favor y en contra o en blanco, la relación sucinta de los informes rendidos, las constancias dejadas por los asistentes con sus nombres, la constancia de la aprobación por la propia autoridad de la ASOCIACIÓN en la respectiva sesión o la designación de una comisión entre los asistentes para tal efecto, en su caso, y la hora de clausura.

ARTÍCULO 34.- Libros de contabilidad y Estados Financieros.- La ASOCIACIÓN diligenciará oportunamente su contabilidad en los libros oficiales y auxiliares pertinentes, aplicando técnica y principios de aceptación general en Colombia, a efecto de presentar oportunamente estados financieros intermedios a la Junta Directiva. Ésta presentará a la Asamblea General, dentro de los tres meses siguientes a la finalización de cada año calendario, estados financieros de propósito general.

NOTA: El libro de Asociados, permitirá precisar de manera actualizada la identificación, ubicación, calidad del asociado, así como la dirección reportada del domicilio o lugar de trabajo de ellos, lo cual empezara a regir al momento de la conformación de la junta directiva.

CAPÍTULO OCTAVO

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO 35. Disolución.- La ASOCIACIÓN se podrá disolver por las causas legales o por decisión de la Asamblea General, aplicando el quórum especial.

ARTÍCULO 36. Liquidador.- En caso de disolución, la Asamblea General designará la persona o personas que actuarán como liquidador o liquidadores para finiquitar las operaciones de la ASOCIACIÓN. Mientras no se haga,

acepte e inscriba la designación de liquidador, actuará como tal el representante legal inscrito.

ARTÍCULO 37. Liquidación.- El liquidador o quien haga sus veces tendrá las facultades de representación, administración y disposición necesarias para concluir las operaciones en curso, con las mismas limitaciones señaladas al Director Ejecutivo.

En consecuencia, las que superen tales límites, deberán ser autorizadas por el o en su defecto por la Junta directiva, al igual que la provisión de cargos absolutamente indispensables para adelantar la liquidación.

El liquidador dará cumplimiento a las normas especiales vigentes sobre sesiones de los órganos de dirección y sobre la liquidación de personas jurídicas sin ánimo de lucro, publicará tres (3) avisos en un periódico de amplia circulación nacional, dejando entre uno y otro un plazo de quince (15) días, en los cuales informará el proceso de liquidación, invitando a los acreedores a hacer vales sus derechos, elaborará el inventario y avalúo de bienes y derechos cuya titularidad corresponda a LA ASOCIACION , procederá a la cancelación del pasivo de la entidad teniendo en cuenta las normas sobre prelación de créditos.

El remanente, una vez atendido el pasivo externo de la entidad, se entregará a una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, de preferencia a aquéllas en las cuales tenga participación a cualquier título LA ASOCIACION; de objeto igual, similar o complementario al de la misma, según decisión de la Asamblea General.

NOTA: La Asociación se liquidara en el momento que todos sus asociados estén en conjunto acuerdo de terminar con la asociación.

CAPÍTULO NOVENO

SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

ARTÍCULO 38.- Todas las diferencias surgidas entre los miembros, sus directivos y/o representantes legales, así como entre éstos y la Asociación, serán resueltas en primera instancia, a través de una conciliación extrajudicial en derecho que será intentada ante la Cámara de Comercio **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** (*indique la Cámara de Comercio donde registró su entidad*). Si fracasare la conciliación por cualquier circunstancia, se integrará un Tribunal de Arbitramento, que decidirá en derecho y funcionará en la Cámara de Comercio de **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** (*indique la Cámara de Comercio donde registró su entidad*), aplicando sus reglas de procedimiento.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 39.- NOMBRAMIENTOS

a. Representante Legal: (*indicar el cargo previsto en los estatutos y nombre el suplente si lo hay*).

Principal. Nombre: _____

Documento de identificación No. _____

Suplente. Nombre: _____

Documento de identificación No. _____

b. Junta Directiva: (*indicar el número de miembros, según los estatutos*)

PRINCIPALES:

Nombre Completo:

Documento de identificación No.

Nombre Completo:

Documento de identificación No.

Nombre Completo:

Documento de identificación No.

SUPLENTE

Nombre Completo: Documento de identificación No.

Nombre Completo: Documento de identificación No.

Nombre Completo: Documento de identificación No.

C. Fiscal:

Nombre Completo: Documento de identificación No.

Todos los designados, estando presentes han manifestado complacidamente su aceptación a los cargos y han expresado su compromiso y entrega para el ejercicio de sus funciones *(También puede allegar carta de aceptación de los cargos, firmada por cada uno de los nombrados)*:

ARTÍCULO 40.- Aceptación y Constitución.- En señal de entendimiento, aprobación y adhesión a los términos de los anteriores estatutos y aceptación de las designaciones a nosotros conferidas hemos firmado el acta que hace parte de estos estatutos en _____ *(indique la ciudad donde se aprueban los estatutos)*, a los _____ del año _____ *(indique la fecha de aprobación de los estatutos)*. .

FIRMA CONSTITUYENTES (*Pueden firmar Presidente y Secretario de la reunión*)

Presidente

Secretario

C.C.

C.C.

Este documento es fiel copia tomada de su original.

Secretario

Recuerde: *Que el presidente y el secretario de la reunión de constitución, deben hacer presentación personal ante notario o ante juez, o si lo prefieren ante el secretario de la cámara de comercio y entregar para registro en Cámara de Comercio una copia auténtica.*

NOTA: El acta será diligenciada, en cuanto la junta directiva se conforme y desarrolle lo que allí se estipula.

También de ser diligenciada el acta de constitución, tal como se indica a continuación:

3.5.5.1.2 Acta De Constitución, Aprobación De Estatutos, Elección De Dignatarios Y Órganos De Fiscalización

En _____ siendo las _____ del día _____ del dos mil _____, se reunieron en la sede (dirección) _____ de la entidad, los señores (nombres y apellidos), previa convocatoria efectuada por (indicar la persona u órgano que realizó la convocatoria (ej. Representante legal, Junta Directiva, Consejo Directivo, etc.) y el medio a través del cual se convocó (aviso, cartelera, fax, comunicaciones escritas a cada asociado)., precisando los días hábiles o comunes de antelación se citó a la reunión. Si la reunión se hace por derecho propio se debe indicar que se encontraban presentes todos los asociados.

..... C.C.

..... C.C.

..... C.C.

Con el objeto de manifestar la voluntad expresa de constituir la entidad sin ánimo de lucro denominada Asociación, Corporación o Fundación:

.....

Para tal fin y reunidos en Asamblea de Constitución se procedió a designar como Presidente y Secretario de la misma a los señores:

..... y

Identificados con cédulas de ciudadanía números: y respectivamente, quienes tomaron posesión de sus cargos jurando cumplir fielmente con los deberes del mismo.

VERIFICACION DEL QUORUM.

El secretario de la reunión hizo el llamado a lista de los asistentes y se pudo constatar la presencia de un número de personas, por lo tanto hay quórum válido para constituir esta clase de entidad.

Seguidamente, el secretario de la reunión puso en consideración de los asistentes fundadores el siguiente orden del día:

Voluntad manifiesta de constituir la entidad

Aprobación del contenido de los estatutos

Elección de dignatarios del órgano directivo

Elección del órgano fiscalizador

Aprobado el anterior orden del día, los asociados procedieron a desarrollarlo de la siguiente manera:

Los miembros fundadores arriba indicados manifiestan voluntariamente libre de todo apremio que en la fecha constituimos una entidad privada de naturaleza jurídica sin ánimo de lucro.

Sometidos a consideración de todos los presentes los estatutos de los cuales hemos tenido conocimiento de cada uno de sus artículos, y sabedores de los derechos y obligaciones que de ellos se desprenden y que nos van a regir dentro del ejercicio del derecho fundamental de asociación, les impartimos aprobación expresa, comprometiéndonos desde este acto a cumplirlos, respetarlos y obedecerlos, y ante todo de responder por las obligaciones que frente al Estado y la Sociedad implican los efectos de su constitución. El estatuto aprobado hace parte integral de la presente acta.

Fueron elegidos conforme al artículo..... de los estatutos los siguientes dignatarios: *(conforme a los estatutos y cargos que corresponda proveer la Asamblea General)*

a) _____ c.c. _____

b) _____ c.c. _____

De la misma manera se procede a nombrar al Revisor Fiscal, o el Fiscal *(según sea el caso del organismo de control seleccionado)* sin que el primero, pueda hacer parte del órgano directivo.

Período _____

Cargo _____

Estatutos _____

Nombre principal _____

Nombre suplente (Si lo hubiere) _____

Los elegidos manifiestan la aceptación de los cargos.

No siendo más el objeto de la presente reunión, se suscribe esta acta por todos los que en ella intervinieron, agotado el orden del día el Presidente decretó un receso para la elaboración del acta, de tal forma que una vez leída fue aprobada por unanimidad dando por terminada la reunión a las (A.M./ P.M.) De la fecha indicada. Se solicitan por parte de los asociados o corporados, al representante legal y al secretario elegidos, que procedan a registrar o presentar este documento conforme al procedimiento vigente para el surgimiento de la personalidad jurídica, ante la Cámara de Comercio. Para las entidades religiosas y deportivas, el registro debe surtirse ante la Subdirección de Personas Jurídicas siguiendo la competencia del domicilio principal fijado en los estatutos aprobados, y presentarlos ante la autoridad administrativa de Control Gubernamental, para que ejerza la función de inspección, control y vigilancia.

En constancia firman los constituyentes:

Presidente de la reunión

Secretario de la Reunión

3.5.5.2 Fase N°2 Adecuación Y Gestión

Adecuación de la sede escogida para llevar a cabo los encuentros con la población objeto; materiales incorporados dentro del presupuesto establecido dese la fase de pre inversión.

Gestionar los recursos pertinentes para el desarrollo del proyecto mediante la incorporación al presupuesto anual dado a la UMATA, por entidades gubernamentales o créditos dirigidos al progreso y desarrollo del Campo, estipulado en el Artículo 66 de la Constitución Política de Colombia (1991).

A continuación es presentado el presupuesto de la Asociación Agrícola

3.5.5.2.1 Presupuesto

Costos De Producción Del Cultivo De Sábila

Consideraciones Generales:

- ✓ El cultivo de sábila es principalmente intensivo en mano de obra rural no calificada.
- ✓ El costo de mano de obra es variable, siendo considerado en Jornales, calculados a partir del SLMMV del presente Año, a un precio de \$23.000,00
- ✓ Se trata de un cultivo de tardío rendimiento, aproximadamente 18 meses, esto sí y solo si, se adquiere semilla en tamaño y madurez apropiada, la cual registra un costo aproximado de \$1.000,00 c/u de la plantula .
Es posible adquirir semilla de menor precio, pero, alargaría el periodo improductivo en hasta 36 meses

Se presenta el siguiente escenario:

- ✓ El cultivo de 1 hectárea sola, tipo minifundio

Así las cosas: Fundar con costo de mano de obra, terreno, y mantenimiento de 1 hectárea de sábila, durante los 18 meses de producción, solo tiene un costo aproximado de \$54'745.279.76

A continuación la descripción de estos costos:

TABLA 1: COSTO ADECUACION DE TERRENO

COSTOS UNA (1) HECTAREA			
DESCRIPCION	V/U	Cant	Monto
Acondicionamiento Terreno			
Deforestacion liviana	\$ 26.450,00	1	\$ 26.450,00
Tractor & Arado	\$ 0,00	1	\$ 0,00
Rastra o Desmenuzar	\$ 18.000,00	1	\$ 18.000,00
Zurcadora	\$ 10.350,00	1	\$ 10.350,00
Trazado & Hoyada	\$ 460.000,00	1	\$ 460.000,00
Asesoría Técnica	\$ 800.000,00	1	\$ 800.000,00
Laboratorios	\$ 400.000,00	1	\$ 400.000,00
		Subtotal	\$ 1.714.800,00
Siembra			
Adquisición Híjuelos	\$ 1.000,00	11.000	\$ 11.000.000,00
Jornales Siembra	\$ 23.000,00	18	\$ 361.428,57
Híjuelos Resiembra		10,00%	\$ 0,00
Porcentaje Híjuelos Resi		1.100	\$ 1.100.000,00
Jornales Resiembra		1.5714	\$ 36.142,86
Suministro Abonos	\$ 200.000,00	1	\$ 200.000,00
Aplicación de Abonos	\$ 23.000,00	132	\$ 3.036.000,00
Asesoría Técnica	\$ 800.000,00	1	\$ 800.000,00
		Subtotal	\$ 16.533.571,43
Activos & Adecuaciones			
Sistema de Riego	\$ 6.098.000,00	1	\$ 6.098.000,00
Herramientas	\$ 1.507.200,00	1	\$ 1.507.200,00
Semillero	\$ 1.142.500,00	1	\$ 1.142.500,00
Equipos	\$ 1.230.000,00	1	\$ 1.230.000,00
Jornales Adecuaciones	\$ 23.000,00	10	\$ 230.000,00
		Subtotal	\$ 10.207.700,00
Otros Costos Asociados	\$ 230.000,00	1	\$ 230.000,00
Factor Tierra			
Costo Uso de la Tierra	\$ 100.000,00	1	\$ 100.000,00
			\$ 0,00
VALOR TOTAL FUNDACION 1H			\$ 28.786.071,43

V/U: valor unitario por Jornal (pago Diario)

Cantidad: hace referencia a la cantidad de elementos usados, reusados y mano de obra (jornales siembra) durante todo el proceso de producción.

Monto: costo total de las cantidades requeridas

TABLA 2: COSTO MANO DE OBRA

COSTOS POR HECTAREA			
Costo Mtto para Gel			
DESCRIPCION	V/U	Cant	Monto
Mano de Obra No Calificada			
Limpia manual y plateo	\$ 23.000,00	132,0	\$ 3.036.000,00
Abonamiento	\$ 23.000,00	22,0	\$ 506.000,00
Deshije y Aporque	\$ 23.000,00	45,8	\$ 1.054.166,67
Cosecha	\$ 23.000,00	36,7	\$ 843.333,33
Evacuado de la cosecha	\$ 23.000,00	2,3	\$ 52.708,33
Subtotal			\$ 5.492.208,33
Saldo menos el aporte del minifundista			\$ 5.492.208,33
Mano de Obra Calificada			
Asesoría Técnica	\$ 800.000,00	9,0	\$ 7.200.000,00
Laboratorios	\$ 400.000,00	3,0	\$ 1.200.000,00
Certificación	\$ 0,00	1,0	\$ 0,00
Subtotal			\$ 8.400.000,00
Insumos			
Suministro de Abono	\$ 200.000,00	2,0	\$ 400.000,00
Otros Costos Asociados			
Otros Costos Asociados	\$ 230.000,00	18,0	\$ 4.140.000,00
Factor Tierra			\$ 0,00
Costo Uso de la Tierra	\$ 100.000,00	18,0	\$ 1.800.000,00
			\$ 0,00
			\$ 0,00
VALOR TOTAL 1H, 18 meses			\$ 20.232.208,33

V/U: valor unitario por Jornal (pago Diario)

Cantidad: hace referencia a la cantidad de personas usadas para la actividad

Monto: determinado a los 18 meses de cultivación de una hectárea

TABLA 3: COSTOS GASTOS ADMINISTRATIVOS Y OPERACIONALES

COSTOS OPERATIVOS			
DESCRIPCION	V/U	Cant	Monto
Muebles y Enceres			
Sillas	12,000	80	960,000.00
Mesas	35,000	3	105,000.00
Computador	1,000,000	1	1,000,000.00
proyector (Video Been)	1,600,000	1	1,600,000.00
Impresora epson	280,000	1	280,000.00
		Subtotal	3,945,000.00
Utiles de Oficinas			
Papeleria Resma	8,000	10	80,000.00
Lapiceros	800	60	48,000.00
Marcadores	1,800	30	54,000.00
		Subtotal	182,000.00
Asesores			
asesor juridico	800,000	1	800,000.00
asesor contable	800,000	1	800,000.00
		Subtotal	1,600,000.00
VALOR TOTAL ASOCIACION			5,727,000.00

TABLA 4: COSTO TOTAL DE INVERSION

COSTO TOTAL DE INVERSION			
DESCRIPCION	V/U	Cant	Monto
Costo Adecuacion Terreno			
	28,786,071	1	28,786,071.43
		Subtotal	28,786,071.43
Costos Mano De Obra			
	20,232,208	1	20,232,208.33
		Subtotal	20,232,208.33
Costos Administrativos y Operacionales			
	5,727,000	1	5,727,000.00
		Subtotal	5,727,000.00
VALOR TOTAL ASOCIACION			54,745,279.76

**PUNTO DE EQUILIBRIO DE UNA PLANTACION DE 1 HECTAREA
ESLABON AGRICOLA**

CALCULO DEL PUNTO DE EQUILIBRIO PRECIO DE MERCADO		
Precio de Mercado	\$500,00	Kilo de penca de 600 gramos
Costo produccion unitario	\$438,16	Kilo de penca de 600 gramos
Utilidad Bruta	61,84	Kilo de penca de 600 gramos
Margen Inicial	12,37%	
Costos Fijos	\$230.000,00	
Precio Mercado Kilo	\$500,00	
Costo produccion unitario	\$438,16	
Precio Venta - Costo Produccion	\$61,84	
Punto de Equilibrio = Costos Fijos / Precio Venta - Costo Produccion = 3.719,10 Kilos		

Costos Fijos	\$ 230.000,00
---------------------	----------------------

Kilos Disponibles/Mes	6.270
Ventas para Pto Equilibrio	59,32%
Kilos a vender para PE	3.719

- ✓ Precio de la penca de 600 gramos de Sábila: **\$500 pesos**
- ✓ Esta puede ser vendida a como este la demanda en el mercado; este precio no puede ser menor al costo de producción, es decir, a menos de \$ 500 por penca de 600 gramos, pesos ni exceder en el costo.

RESUMEN COSTOS Y PARTICIPACION DE LOS MISMOS

PROYECTO CULTIVO DE 1 HECTAREA DE PENCA DE SABILA

COSTOS:

FUNDACION DE LA PLANTACION:		
Acondicionamiento Terreno		
Deforestacion liviana	\$ 26.450,00	1,54%
Tractor & Arado	\$ 0,00	0,00%
Rastra o Desmenuzar	\$ 18.000,00	1,05%
Zurcadora	\$ 10.350,00	0,60%
Trazado & Hoyada	\$ 480.000,00	26,83%
Asesoría Técnica	\$ 800.000,00	46,85%
Laboratorios	\$ 400.000,00	23,33%
Subtotal	\$ 1.714.800,00	6,01%
Siembra		
Adquisicion Hielos	\$ 11.000.000,00	66,88%
Jomales Siembra	\$ 361.428,57	2,19%
Hielos Resiembra	\$ 0,00	0,00%
Porcentaje Hielos Resi	\$ 1.100.000,00	6,67%
Suministro Abonos	\$ 200.000,00	1,21%
Aplicación de Abonos	\$ 3.036.000,00	18,40%
Asesoría Técnica	\$ 800.000,00	4,85%
Subtotal	\$ 16.497.428,57	57,85%
Activos & Adecuaciones		
Subtotal	\$ 9.977.700,00	34,99%
Otros Costos Asociados		
Otros Costos Asociados	\$ 230.000,00	
Subtotal	\$ 230.000,00	0,81%
Factor Tierra		
Costo Uso de la Tierra	\$ 100.000,00	
Subtotal	\$ 100.000,00	0,35%
GRAN TOTAL FUNDACION	\$ 28.519.928,57	

MANTENIMIENTO DE LA PLANTACION DURANTE 18 MESES IMPRODUCTIVOS:		
Mano de Obra No Calificada		
Limpia manual y ploteo	\$ 3.036.000,00	56,28%
Abonamiento	\$ 506.000,00	9,21%
Deshije y Aporque	\$ 1.054.166,67	19,19%
Cosecha	\$ 843.333,33	15,38%
Evacuado de la cosecha	\$ 62.708,33	0,98%
Subtotal	\$ 5.492.208,33	
Saldo menos el aporte del minifundista	\$ 5.492.208,33	
Subtotal	\$ 5.492.208,33	27,15%
Mano de Obra Calificada		
Asesoría Técnica	\$ 7.200.000,00	85,71%
Laboratorios	\$ 1.200.000,00	14,29%
Certificación	\$ 0,00	0,00%
Subtotal	\$ 8.400.000,00	41,52%
Insumos		
Suministro de Abono	\$ 400.000,00	
Subtotal	\$ 400.000,00	1,98%
Otros Costos Asociados		
Otros Costos Asociados	\$ 4.140.000,00	
Subtotal	\$ 4.140.000,00	20,46%
Factor Tierra		
Costo Uso de la Tierra	\$ 1.800.000,00	
Subtotal	\$ 1.800.000,00	8,90%
GRAN TOTAL PERIODO IMPRODUCTIVO	\$ 20.232.208,33	
COSTOS ADMINISTRATIVOS PLANTACION	\$ 715.000,00	
Durante 18 meses	\$ 12.870.000,00	
COSTO TOTAL 1 HECTAREA DE PENCA SABILA	\$ 48.752.136,90	

La dinámica que las estudiantes junto con las entidades pertinentes, desean manejar es de tipo participativo. Inicialmente las familias tendrán una retribución baja, ya que en el transcurso de la siembra, solo les será pago por

jornada laborada según la utilización de la mano de obra que se requiera para cada tarea; pero luego del año y ocho meses de producción, es decir cuando se halla obtenido la totalidad del cultivo, y el tamaño requerido para su comercialización, las ventas de la primera siembra serán distribuidos en porcentajes iguales a todas las familias vinculadas a la Asociación.

Para la financiación del proyecto las estudiantes tienen tres opciones:

- ✓ la disposición del dinero proporcionada por la entidad Municipal de San Juan de Rio Seco, UMATA del presupuesto anual.
- ✓ La financiación mediante créditos agrícolas, como lo estipula el artículo 66 de la constitución política de Colombia.
- ✓ Enviar solicitud, para participar en la convocatoria del **programa Oportunidades Rurales** (ver anexo 9)
- ✓ Parque Científico de innovación Social con la gobernación de Cundinamarca

3.5.5.3 Fase N°3 Intervención

Mediante la implementación de un plan formativo, las estudiantes en formación pretenden capacitar a la población objeto mejorando así las actitudes, aptitudes y difundir y fortalecer los conocimientos que poseen frente a tres dimensiones importantes en las que se desenvuelve el ser humano, estas son la social, familiar y empresarial.

El anterior proceso será apoyado por las entidades que conforman la Red de apoyo, y materiales didácticos como lo son las tres cartillas previamente diseñadas, las cuales permitirán informar e inducir de una manera dinámica nuevos conocimientos para el éxito y sostenibilidad de la propuesta. Cabe resaltar que el trabajo realizado con el grupo constituido será desarrollo bajo la metodología de grupo Fundamentos Y Tendencias expuesta por la autora María Teresa Gnecco De Ruiz; La cual permitirá establecer de manera

ordenada los procesos llevados a cabo en cada uno de los encuentros con la población de trabajadores informales.

3.5.5.3.1 Metodología Para El Desarrollo Del Plan Formativo

La asociación “Sembrando Todos Un Mejor Cambao” tiene un plan formativo que se desarrollara por medio de tres programas con temáticas que contribuyan al desarrollo de nuevos conocimientos y la potencialización de habilidades, para lo cual se propone manejar la metodología de Trabajo Social con grupo Fundamentos Y Tendencias de María Teresa Gnecco De Ruiz la cual fomenta el desempeño social de las personas, a través de experiencias grupales con objetivos específicos. (Gnecco, 2005, pág. 69 a la 79)

Con esta metodología se busca una buena adherencia a la asociación y además que se cumpla con el objetivo a fin de que esta pueda trascender sin ningún inconveniente.

Se propone manejar las seis fases iniciales:

3.5.5.3.1.1 Fase Inicial: en la cual se hacen todos los preparativos para recibir el grupo, se hace la convocatoria, se establecen los horarios, lineamientos, reglas de convivencia, todo con el fin de ir conociendo cada una de las personas que van a pertenecer al grupo.

3.5.5.3.1.2 Fase Formativa: surgen las primeras reuniones en las cuales se crean las afinidades entre los miembros del grupo y se establecen las actividades a trabajar a lo largo del mismo.

3.5.5.3.1.3 Fase Intermedia I: en esta fase se definen los roles dentro del grupo, se establecen los valores, normas y objetivos de los cuales se espera el cumplimiento por parte de los integrantes, además se debe realizar un estudio-diagnóstico individual y grupal, en el cual el Trabajador Social puede utilizar múltiples técnicas para la obtención de la información tales como la entrevista,

la visita domiciliaria, información de colaterales, la observación y pruebas e instrumentos.

3.5.5.3.1.4 Fase Revisoría: en esta fase se debe realizar una evaluación de los procedimientos y propósitos del grupo donde se propone utilizar el modelo cuasi - experimental que plantea la metodología de Roberto Cohen y Rodrigo Martínez en el libro llamado Manual De Formulación Y Monitoreo De Proyectos Sociales, el cual plantea realizar un análisis de comparación entre los beneficiarios (pertenecientes a la Asociación), y los no beneficiarios, estos hacen referencia a las 247 familias que poseen miembros que desarrollan actividades catalogadas como informales y no quisieron pertenecer a la Asociación. (Martinez)

El análisis realizado permitirá visualizar las transformaciones y la magnitud de los conocimientos, aptitudes, y actitudes adquiridos por la población participante, en comparación con la no beneficiaria; lo anterior se hará mediante la utilización de la técnica encuesta estructurada a través del instrumento cuestionario.

3.5.5.3.1.5 Fase Intermedia II: aquí los integrantes del grupo tienen una mayor afinidad y equilibrio, encontramos normas más claras y una mayor cohesividad del grupo.

3.5.5.3.1.6 Fase de madurez: aquí el grupo posee una estructura clara, cada quien se ha apersonado de su rol dentro del grupo por lo cual se podrá ver una participación activa, solución de problemas, toma de decisiones y puesta en práctica de dichas soluciones.

A través del cumplimiento de cada una de las fases anteriormente mencionadas, se pretende que exista un ambiente propicio para los integrantes del grupo; de igual manera es importante mencionar que por medio del desarrollo de esta metodología se brinda una manera más clara y ordenada para manejar a las personas vinculadas a la asociación.

El material de apoyo como se nombra anteriormente serán las cartillas diseñadas previamente: Cartilla 1 Organización Comunitaria, Cartilla 2 Siembra Y Comercialización De La Sábila, Cartilla 3 Unión Y Funcionalidad Familiar.

4. APRENDIZAJES TEORICOS

De acuerdo con la experiencia vivida en la Inspección de Cambao por las trabajadoras sociales en formación profesional se generó una retroalimentación de lo aprendido; por medio de la implementación del proyecto **“Ingeniero A Su Casa”** se complementó la teoría a través de la práctica realizada, del mismo modo se lograron fortalecer diferentes capacidades de cada una de las integrantes de este proceso.

Encontramos que se lograron fortalecer temas referentes a la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos tales como la observación, en la cual se evidenciaron cada una de las problemáticas y necesidades sentidas por la población perteneciente a esta Inspección, posterior a esto se emplearon las encuestas que permitieron establecer de forma ordenada cada una de las perspectivas que poseen los habitantes de Cambao con respecto a lo encontrado a través de la observación previa que se había realizado; este proceso permite que cada estudiante ponga en práctica lo aprendido a lo largo de su formación académica. Lo anterior da cumplimiento al Modelo Praxeológico de la UNIMINUTO el cual propone promover el desarrollo de todas las dimensiones de la persona, partiendo de las potencialidades de cada uno y tiene en cuenta el conjunto de ideas, creencias, valores, actos, palabras y contextos del estudiante o comunidad, para ayudarle a construir su bienestar personal y comunitario.

De igual manera se hace gratificante el acogimiento presentado por la población objeto, debido a que se encuentran a gusto con cada una de las labores desarrolladas por las estudiantes; entendiendo que lo que se busca a través de esta intervención es mitigar o reducir de manera significativa cada una de las necesidades que los aqueja, llegando a obtener una mejor calidad de vida y así de esta manera crear surgimiento dentro de esta Inspección. Con lo mencionado anteriormente se puede ver el rol desempeñado por el trabajador social, el cual en este caso ha sido de orientadores, educadores,

mediadores y gestores; trabajando en pro de una comunidad y buscando el bienestar de los mismos.

Para alcanzar dicho bienestar las trabajadoras sociales en formación diseñaron una propuesta, en la cual se establece la creación de una Asociación de Agricultores “**SEMBRANDO TODOS UN MEJOR CAMBAO**”, por medio de la cual se busca que cada uno de los asociados tenga unos ingresos económicos estables y con ello se reduzcan las posibles consecuencias que esto trae consigo.

Es importante aclarar que no es solo la conformación de dicha Asociación, si no que dentro de ella se establece un plan de formación que permita a cada uno de los integrantes generar nuevos conocimientos y fortalecer los que ya poseen frente a temas referentes a la siembra y el cultivo, organización comunitaria y familia.

Para finalizar vale la pena aclarar que cada proceso que se emprende trae consigo el aprendizaje de nuevos conocimientos y el refuerzo de cada uno de los que ya se poseen, ampliando de esta manera cada uno de los campos en los que se desenvuelve un profesional y la credibilidad frente a labor que desarrolla.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía de San Juan de Río seco - Cundinamarca.* (s.f.). Recuperado el 8 de diciembre de 2014, de http://www.sanjuanderioseco-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml
- Asociacion, Diccionario.* (s.f.). Recuperado el 20 de octubre de 2014, de <http://es.thefreedictionary.com/asociaci%C3%B3n>
- Aula Facil.* (s.f.). Recuperado el 29 de enero de 2014, de <http://www.aulafacil.com/cursos/110764/ciencia/investigacion/ciencia-y-metodo-cientifico/el-metodo-deductivo>
- Carrasco, Julio H. Gamero Requena y Gabriela. (s.f.). *Trabajo Informal y Políticas.* Recuperado el 12 de octubre de 2014, de <http://www.comunidadandina.org/camandinos/OLA/Documentos/Pdf/trabajo-informal-y-politicas.pdf>
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991.* (s.f.). Recuperado el 27 de diciembre de 2014, de http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm
- CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.* (s.f.). Recuperado el 27 de diciembre de 2014, de http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.* (s.f.). Recuperado el 27 de diciembre de 2014, de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>
- Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.* (s.f.). Recuperado el 27 de diciembre de 2014, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- Cundinamarca, C. M. (2012). *GESTIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO HUMANO.* Bogota: EDITORIAL UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA.
- DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE.* (s.f.). Recuperado el 27 de Diciembre de 2014
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.* (s.f.). Recuperado el 8 de diciembre de 2014, de [wikipedia: http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo)

Didier, C. G. (2008). *Los Proyectos Sociales en el Marco de la Calidad Total*. Bogotá: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca .

DNP *Departamento Nacional de Planeación*. (s.f.). Recuperado el 8 de diciembre de 2014, de <https://sinergia.dnp.gov.co/SISMEG/Archivos/PND2010-2014%20Tomo%20I%20CD.pdf>

Emprendimiento Social. (s.f.). Recuperado el 20 de octubre de 2014, de <http://www.escuelaegesocial.es/index.php/emprendimiento-social>

Emprendimiento Social. (s.f.). Recuperado el 20 de octubre de 2014, de <http://www.escuelaegesocial.es/index.php/emprendimiento-social>

Gnecco, M. T. (2005). *Trabajo Social Con Grupo Fundamentos y Tendencias*. Bogotá, D.C.: Kimpres, Ltda.

La autogestión comunitaria. (s.f.). Recuperado el 20 de diciembre de 2014, de http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco/autogesco_muni.htm

Maria Edo. (junio de 2002). *Departamento de Ciencia Política y Gobierno*. Recuperado el 14 de febrero de 2015, de AMARTYA SEN Y EL DESARROLLO COMO LIBERTAD: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/docentes/1596/articles-346050_recurso_3.pdf

Martinez, E. C. (s.f.). *Manual de Formulación, evaluación y Monitoreo de Proyectos Sociales*.

Monografias.com. (s.f.). Recuperado el 29 de enero de 2014, de <http://www.monografias.com/trabajos27/metodos-cualitativos/metodos-cualitativos.shtml>

Organización Internacional del Trabajo . (s.f.). Recuperado el 27 de diciembre de 2014, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (s.f.). Recuperado el 27 de diciembre de 2014, de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (s.f.). Recuperado el 27 de diciembre de 2014, de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Plan de desarrollo - Gobernación de Cundinamarca. (s.f.). Recuperado el 8 de diciembre de 2014, de <http://www.cundinamarca.gov.co/wps/wcm/connect/730b8137-9236->

495e-80fd-36b4500d21ff/plan_departamental_de_desarrollo_2012-2016-
aprobado.pdf?MOD=AJPERES

Políticas públicas. (s.f.). Recuperado el 20 de octubre de 2014, de
http://es.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas

Portal Principal Uniminuto. (s.f.). Recuperado el 5 de diciembre de 2014

Quintero, A. M. (1997). *Trabajo Social y Procesos Familiares.* Buenos Aires,
Argentina: EDITORIAL LUMEN.

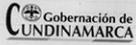
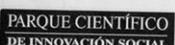
Ruiz, M. T. (s.f.). *Trabajo Social Con Grupos, Fundamentos y Tendencias.*

Sede Cundinamarca Sede Cundinamarca. (s.f.). Recuperado el 11 de
diciembre de 2014, de http://www.uniminuto.edu/web/sede-cundinamarca/documentos?p_p_id=110_INSTANCE_LKIT8rkZkJat&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&_110_INSTANCE_LKIT8rkZkJat_s_truts_action=%2Fdocument_library_displa

UNIMINUTO Sede Cundinamarca. (s.f.). Recuperado el 5 de diciembre de
2014, de <http://www.uniminuto.edu/web/sede-cundinamarca>

ANEXOS

ANEXO 1

					
BASE DE DATOS DE CARACTERIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA Y DEMOGRÁFICA					
INFORMACIÓN GENERAL COMUNIDADES					
Encuestador:					Fecha:
Nombre Encuestado:	Teléfono:	Parentesco:			
Dirección:	Proyecto PCIS:				
Barrio/vereda:					
Corregimiento/localidad:					
Municipio:					
Departamento:					
DEMOGRAFÍA					
Registrar información del encuestado o cabeza de familia					
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	
Afilado a régimen de salud		Afilado a fondo de pensiones		Afilado ARL	
Tipo vinculación	Empresa	Empresa	Empresa		
Registrar información de los demás integrantes del grupo familiar					
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)

Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)						
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)						
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)						
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)						
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)						
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)						
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)						
Nombre del integrante	Sexo	Edad	Parentesco	Nivel de escolaridad	Afilado a salud (sí/no)						
ECONÓMICO											
Número de personas que trabajan en el núcleo familiar (Escribir número)											
Actividades domésticas (hogar)			Actividades domésticas (agropecuarias)			Industria			Comercio		
Hombres	Mujeres	Niños	Hombres	Mujeres	Niños	Hombres	Mujeres	Niños	Hombres	Mujeres	Niños

Manufactura			Servicios			Otro (¿cuál?)			No reporta		
Hombres	Mujeres	Niños	Hombres	Mujeres	Niños	Hombres	Mujeres	Niños	Hombres	Mujeres	Niños
Tipo de Empleado		Formal	Independiente		Informal		Inactivo				
Actividad económica (marcar con x)		Descripción de la actividad							Lugar de comercio (si existe)		
Agricultura											
Piscicultura											
Ganadería											
Vendedor											
Hogares comunitarios											
Establecimiento comercial											
Otro											
Ingresos familiares		Menos de \$100.000		Entre \$100.001 a \$300.000		Entre \$300.001 y \$600.000		Entre \$600.001 y \$1.000.000		Más de \$1.000.000	
VIVIENDA											
Tenencia de la vivienda	Cuidador	Propia totalmente pagada	Propia pagada en cuotas	Ariendo	Familiar	Características de la vivienda	Piso en tierra (sí/no)	Sistema sanitario (sí/no)	No. Habitaciones	Cocina (sí/no)	Estrato
Energía		Existe (sí/no)	Empresa prestadora del servicio		Velas	Gasolina	Leña	Planta eléctrica	Carbón	Pipeta de gas propano	Otros - cuál?
Acueducto		Existe (sí/no)	Empresa prestadora del servicio		Otros tipos de suministro de agua			Observaciones			
Alcantarillado		Existe (sí/no)	Empresa prestadora del servicio		Otros tipos de suministro de agua			Observaciones			

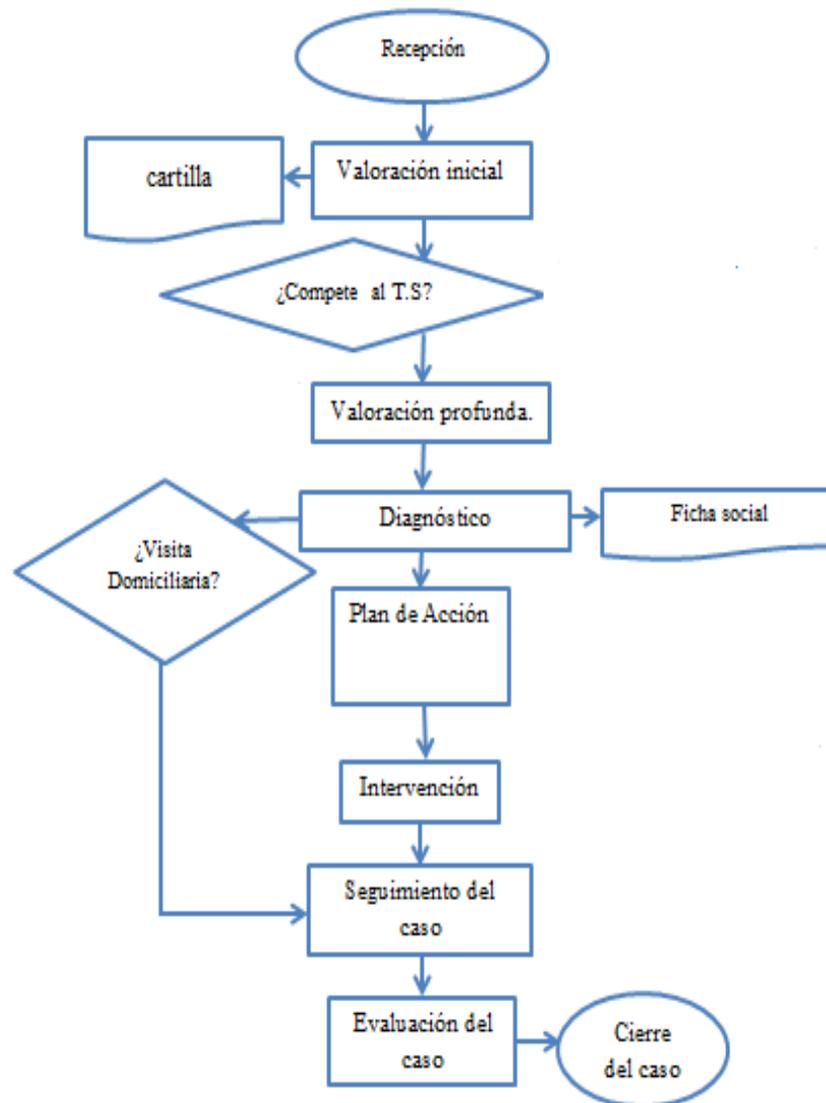
Recolección de basura	Existe (sí/no)	Empresa prestadora del servicio		Otras formas de disposición final de residuos sólidos				Observaciones
				Quema	Entierro	Campo abierto	Otros - cuál?	
Telefonía fija	Existe (sí/no)	Empresa prestadora del servicio		Conectividad a internet	Existe (sí/no)	Tipo (Móvil/satelit al/cable)	Empresa prestadora del servicio	Observaciones
PRÁCTICAS DE SALUD								
Medicina alternativa y/o tradicional	Si / No	Acupuntura	Dionésgoto	Homeopatía	Naturismo	Sobanderos	Chamanes	Observaciones
Prácticas de automedicación	Si / No	Nombre de la institución					Observaciones	

ANEXO 2 Instrumento aplicado a la población beneficiaria

<u>INSTRUMENTO</u>										
Establecer un instrumento de mediación a fin de conocer el grado de factibilidad que llegaría a tener el proyecto “cultivando Tu desarrollo social y empresarial” en la población catalogada como Trabajadores Informales, pertenecientes a la inspección de Cambao del Municipio sanjuán de Rio seco.										
1. <u>IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADO</u>										
NOMBRES Y APELLIDOS						DIRECCION DE LA VIVIENDA				
EDAD			GENERO			N° TELEFONICO				
			Femenino Masculino							
NIVEL DE ESCOLARIDAD						TENENCIA DE LA VIVIENDA				
Nulo	básica	bachiller	técnico	tecnólogo	superior	posesión	propia	arrendada	familiar	
AFILIADO A SEGURIDAD SOCIAL				SI	NO	CUAL:				
2. <u>INFORMACIÓN DEL SECTOR LABORAL</u>										
LABOR INFORMAL QUE DESEMPEÑA:										
TIEMPO QUE LABORA DIARIAMENTE					SATISFACCION DE LABOR QUE DESEMPEÑA					
De 4 a 7 horas		De 8 a 11		Más de 12 horas		Bien		Regular		Mal
INGRESO QUE DEVENGA MENSUALMENTE, DE LA LABOR DESARROLLADA										
MENOS DE \$ 76.500					ENTRE \$ 76.500 Y \$153.777					
ENTRE \$154.000 Y \$307.777					ENTRE \$308.000 Y \$615.777					
3. <u>CONOCIMIENTOS PREVIOS</u>										
¿Conoce usted la palabra Liderazgo?				SI	NO	Defina con sus propias palabras				
¿Conoce usted la palabra y/o Definición de autogestión?										
¿Conoce usted el término De asociación?										

¿Conoce usted el término de Emprendimiento?										
¿Posee usted conocimientos básicos Frente al término de siembra y cultivos?										
¿Conoce usted el término de Trabajador Informal?										
¿Conoce usted programas dirigidos al desarrollo empresarial y social, en la inspección?						cual:				
2. <u>Pertinencia de la propuesta de intervención “cultivando Tu desarrollo social y empresarial”</u>										
					SI	NO				
¿Desarrollaría usted la siembra y el cultivo de diversos productos agrícolas En el patio de su vivienda?										
¿Estaría usted interesado en aprender sobre la siembra y el cultivo?										
¿Qué productos agrícolas, le gustaría sembrar y/o cultivar?				Sábila	ahuyama	estropajo otros				
Estaría dispuesto a pertenecer a una asociación de cultivadores que tendrá El fin de promover los productos generados en cada una de las viviendas Que implementarán el proyecto “Cultivando Tu Desarrollo Social y Empresarial”					SI	NO				
¿Cuál cree usted que sería un limitante para pertenecer al proyecto “cultivando Tu Desarrollo social y empresarial”?										
Tiempo		Dinero		Espacio		Falta de apoyo familiar				
Otro										
¿En qué horarios y días es más factible contar con su asistencia para reuniones y capacitaciones?										
Entre Semana					Fin De Semana		Horarios			
L	M	MI	J	V	S	D	Día Festivo	Mañana	Tarde	Noche

ANEXO 4 Flujo grama, plan de formación unión y funcionalidad familiar



ANEXO 5 Cartilla N° 1 Organización Comunitaria

ANEXO 6 Cartilla N° 2 Siembra y Comercialización de la sábila

ANEXO 7 Cartilla N° 3 unión y funcionalidad Familiar

ANEXO 8 Fotografía registradas a lo largo del proceso de inserción



Fotografía 1. Proceso de inserción a la población con el Proyecto Ingeniero a su Casa





Fotografías 2, 3, 4, 5. Estado actual de los solares de las viviendas que pertenecerán a la Asociación Agrícola.

ANEXO 9 TERMINOS PARA CONVOTARIO PROGRAMA OPORTUNIDADES RURALES

FORMULARIO DE REGISTRO

Departamento		Municipio	
Nombre o Razón Social <i>(de acuerdo al certificado de existencia y representación legal)</i>			
Número de Identificación Tributaria - NIT		Registro Único Tributario - RUT	
Número de Personería Jurídica <i>(si aplica)</i>		Expedida por	
Dirección de la organización			
Teléfono fijo de la organización		Celular de la organización	Celular 2 de la organización
Correo electrónico de la organización			
Nombre del representante legal			
Dirección del representante legal			
Teléfono fijo del representante		Celular del representante	Celular 2 del representante
Correo electrónico del representante			
Seleccione la opción si la organización ha recibido otros apoyos del Ministerio de Agricultura		<i>PADEMÉR – Proyecto de Apoyo a la Microempresa Rural</i>	
		<i>Proyecto de Apoyo a Alianzas Productivas – PAAP</i>	
		<i>Programa Oportunidades Rurales</i>	
Describa la actividad económica que realiza la organización			

¿Cuáles considera son las necesidades empresariales de su organización, y qué expectativa tiene del apoyo por parte del Programa Oportunidades Rurales?		
¿Cuántas personas pertenecientes a la organización serán beneficiarias de esta propuesta?		
Nombre y firma de quien diligencia	Nombre y firma de quien recibe	<i>Espacio para sello</i>

✓ Anexar listado de involucrados.