

**Las mujeres, su protección y promoción para el trabajo y los emprendimientos: un análisis
para la viabilización de una fundación en Charrascal Villavicencio - Meta.**

Alfonso Castillo Sandra Patricia

Luna Hernández Liliana

Ortiz Arévalo Briyid

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Empresariales

Contaduría Pública

Villavicencio

2019

**Las mujeres, su protección y promoción para el trabajo y los emprendimientos: un análisis
para la viabilización de una fundación en Charrascal Villavicencio - Meta.**

Alfonso Castillo Sandra Patricia

Luna Hernández Liliana

Ortiz Arévalo Briyid

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al
Título de Contador Público

Jurado (a)

José Albeiro Pardo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Empresariales

Contaduría Pública

Villavicencio

2019

Tabla de contenido

Resumen9

 Resumen Ejecutivo9

Introducción.....10

Problema.....14

 Planteamiento del Problema14

 Formulación del Problema.....17

 Sistematización.....17

Justificación e Impacto Real del Proyecto.....18

 Justificación18

 Alcance20

Objetivos.....21

 Objetivo General.....21

 Objetivos Específicos21

Marco Referencial y Antecedentes.....22

 Marco Geográfico.....22

Localización.22

 Marco Teórico24

 El papel de la Mujer en la Sociedad Colombiana.....24

 La Mujer y el Desplazamiento Forzoso.....26

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

4

Entorno Institucional en Colombia de las Mujeres con Actividades Independientes	32
La Educación de las Mujeres.....	33
Las Ventajas Competitivas de las Mujeres en el Mundo Empresarial	34
Acceso al mejor talento disponible	34
La Informalidad también afecta a las Mujeres	36
Trabajos que puedes hacer desde casa, en función de tus aptitudes y experiencia.	39
Trabajo artesanal.....	39
Producción De Alimentos.....	39
Blogs.....	40
Profesora Particular / Tutora / Traductora.....	40
Coordinador De Eventos.....	40
Limpieza.....	40
Costurera.....	41
Mensajería Exprés.....	41
Cuidado de los Ancianos.....	41
Estética.....	41
Marco Legal y Normativo	42
¿Qué es una fundación?	42
Leyes que rigen una fundación.....	42
Estados Financieros Que Debe Presentar Una ESAL	45
¿Como se constituye una fundación?.	45
Escritura Pública	46
Pasos para crear la fundación.....	46
¿Que Autoridades Ejercen Inspección, Control y Vigilancia A Las ESAL?	52
Leyes Para La Protección a La Mujer	53
Asociaciones Internacionales Que Brindan Apoyo A La Mujer	55

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

	5
Metodología.....	57
Metodología Propuesta.....	57
Alcance O Delimitación De La Investigación.	58
<i>Fuentes De Información</i>	59
Fuentes primarias.....	59
Fuentes secundarias.....	59
Población	59
Muestra	60
Técnicas E Instrumentos De Recolección De Información.....	61
Resultados.....	62
Análisis de Información y Datos	62
Estudio de Mercado	80
Descripción del servicio	81
Modelo del Negocio.	82
Análisis Del Servicio.....	83
Análisis del mercado	83
Barreras De Entrada Al Sector.....	84
Políticas y Formas De Comercialización Que Se Dan En El Sector.....	84
Mercado Nacional.	85
Aspectos Destacables Del Sector.	86
Mercado Objetivo.....	87
Nicho De Mercado.....	87
Estrategia De Posicionamiento.....	87
Competencia.	88

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

	6
Demanda.....	88
Oferta	88
Precio	89
Publicidad y Propaganda	89
Slogan.....	89
Logotipo.....	90
Diseño Del Logotipo.	90
Portafolio De Servicios (Anexo).....	90
Estrategias Publicitarias.....	90
Punto De Prestación Del Servicio.	91
Estudio Técnico	91
Localización Del Proyecto.....	92
Macro Localización.....	92
Micro Localización.....	93
Ubicación En Planta.....	94
Tecnología Del Proyecto	94
Ingeniería Del Proyecto.....	95
Mobiliario.....	95
Recurso Humano.....	95
Estudio Financiero.....	96
Balance De Apertura.....	98
Inversión Inicial.....	99
Depreciación De Los Activos	101
Presupuesto De Mano De Obra.....	101
Ingresos Proyectados	102

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

7

Donaciones De Grandes Empresas.....	102
11.5.2 Donaciones Plan Padrino.....	103
Aporte Voluntario por Beneficiarias.....	104
Proyección De La Mano De Obra.....	105
Proyección De Gastos.....	106
Evaluación Financiera.....	106
Proyección Flujo de Caja.	107
VALOR PRESENTE NETO (VPN o VAN)	107
TASA INTERNA DE RETORNO	108
RELACION BENEFICIO COSTO	108
12 Conclusiones.....	109
13 Recomendaciones.....	111
14 Referencias	¡Error! Marcador no definido.
11. Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.

Tabla de Figuras

Figura 1 Mapa Localización Villavicencio.....	22
Figura 2 Mapa Localización Comuna 8.....	22
Figura 3 Barrio Charrascal.....	22
Figura 4 Tabla Edad	62
Figura 5 Tabla Tipo Población.....	63
Figura 6 Tabla Madres Cabeza de Hogar.....	64
Figura 7 Tabla Nivel de Estudio	65
Figura 8 Tabla No, de personas que componen su hogar.....	66
Figura 9 Tabla Ocupación.....	67
Figura 10 Tabla Nivel de Ingresos.....	68
Figura 11 Tabla Calidad de Vida.....	69
Figura 12 Tabla Necesidades e Intereses.....	81
Figura 13 Grafica Modelo de Negocio.....	81
Figura 14 Grafica Servicios.....	88
Figura 15 Mapa de Villavicencio.....	92
Figura 16 Planta Oficinas Fundación.....	93
Figura 17 Tabla Equipo de Computo.....	93
Figura 18 Tabla Muebles y Enseres.....	94
Figura 19 Tabla Equipo de Oficina.....	94

Resumen

Resumen Ejecutivo

Este proyecto tiene como objetivo realizar un estudio de factibilidad para la creación de una fundación sin ánimo de lucro en el Municipio de Villavicencio en el sector de Charrascal, conformada por un grupo de profesionales que, con objetivos comunes, buscan el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres cabeza de familia a través de procesos de formación, empoderamiento y emprendimiento. Nuestra gestión está dirigida al desarrollo y diseño de capacitaciones integrales, innovadoras y sostenibles de inclusión productiva, social, laboral y empresarial, que brinden apoyo, capacitación y orientación; reconociendo el potencial con el que cuentan cada mujer para ser parte activa del cambio y transformación que requiere nuestra sociedad.

Para poder determinar la factibilidad del proyecto se realizó un estudio de mercado mediante el cual se detectó que el 51% de la población objeto de estudio son mujeres cabeza de familia en condiciones de vulnerabilidad con un bajo nivel de estudio, con pocas oportunidades laborales pero según las encuestas estarían interesadas en adquirir los servicios de la fundación para así poder mejorar su calidad de vida adicionalmente, se establece las condiciones actuales del sector, las características, la demanda, la oferta, la competencia entre otros muchos aspectos que inciden en la toma de decisiones.

Desde el punto de vista Técnico y financiero, el estudio nos da a conocer aspectos puntuales como el nivel de inversión que se requiere para materializar la propuesta en el sector de charrascal, encontrando que los recursos a invertir para iniciar el proyecto son mínimos y prácticamente serían cubiertos con los aportes que los socios realizaron. Además según el análisis

financiero y las proyecciones realizadas se evidencia que la fundación muestra sostenibilidad durante los primeros 5 años basándose en las actividades propias de la fundación (donaciones) y no necesitaría de créditos financieros.

Palabras Claves: Mujer, Capacitación, Laboral, Fundación, Vulnerabilidad

Introducción

El papel que ha jugado la mujer a lo largo de la historia en el desarrollo empresarial ha estado marcado por la poca trascendencia que ha tenido, y no precisamente porque esa haya sido su voluntad, si no como consecuencia de la exclusión histórica a la que ha sido sometida por parte de los hombres (Engels, 2000, pág. 27-31), pero hasta hace algunos años la mujer se ha encaminado a ocupar un lugar más importante en la sociedad buscando romper con las barreras culturales, mediante procesos de formación que le permitieron progresar. Recientes estudios desarrollados por la CEPAL y la OIT constatan que, durante las dos últimas décadas, ha sido significativo el aumento de la participación femenina en el mercado laboral en América Latina (Cifuentes M., 2004).

Las mujeres colombianas son caracterizadas por ser emprendedoras, trabajadoras y dinámicas, con un alto sentido de la responsabilidad y muy perseverantes, son muy dedicadas en sus labores, sin descuidar su hogar y su familia, con una suspicacia muy desarrollada, así como, un carácter fuerte y temperamental, pujantes, suelen conquistar sus objetivos inclusive en los entornos más adversos, lo que las hace altamente efectivas.

En el ámbito empresarial colombiano los estudios coinciden en señalar que las empresarias poseen algunas cualidades asociadas a su condición de mujeres que ayudan a consolidar los negocios. En general, son más cautelosas que los hombres, lo cual las lleva a establecer planes graduales y sostenibles de crecimiento, más que programas acelerados, que en ocasiones terminan en fracasos irreversibles. Son más sensibles, por lo que propician la creación de equipos de trabajo participativos, con menores diferencias jerárquicas con mayor sentido de pertenencia y compromiso. Son perseverantes al máximo y tienen una gran capacidad de aprender de cada error sin rendirse. Han encontrado no solo su realización económica sino profesional y personal con la creación de empresas en diversos sectores y se han convertido en jugadoras importantes en la economía nacional.¹

Y teniendo en cuenta que uno de los mayores baluartes con los que cuenta Colombia, son sus Mujeres, nosotras como estudiantes de contaduría pública con esta investigación queremos identificar la verdadera realidad que viven las mujeres afectadas por la situación económica tan desfavorable de nuestro país, que además de desempleadas o con pocos recursos económicos asumen la jefatura del hogar, los retos y las adversidades que deben enfrentar y vencer para sacar adelante a sus hijos, que se convierten en prioridad; y analizar detalladamente las posibilidades de trabajo y de educación que se brindan para que éstas puedan cumplir con su responsabilidad y superarse a sí mismas.

Como es el caso de muchas mujeres del sector de Charrascal, que en este momento está atravesando por una situación similar y que debido a los factores psicosociales como familias disfuncionales, nivel socio-económico, nivel educativo, desplazamiento, viudez, incapacidad física y laboral del conyugue, separación de su conyugue, fallecimiento y/o abandono de los padres de familia entre otros, generan el aumento de adolescentes embarazadas y como consecuencia madres cabeza de

hogar, las cuales deben asumir roles que les obliga a incorporarse al mundo laboral para lograr el sustento de su familia, haciendo muy difícil el acompañamiento a sus hijos en los primeros años de vida siendo necesario buscar el apoyo de sus padres y/o familiares para su formación y cuidado.ⁱⁱ

Así mismo el nivel educativo es un impedimento para optar a un trabajo digno, a raíz de las problemáticas antes mencionadas las mujeres de este sector atraviesan por grandes dificultades al momento de vincularse laboralmente en una empresa, o en el desarrollo de sus emprendimientos. es por esta razón que en el desarrollo de esta investigación se muestra una alternativa para minimizar este problema que ataca a este sector del municipio de Villavicencio; mejorando así su calidad de vida y la de su familia, se crea un espacio ocupacional que brinda apoyo integral a estas mujeres cabeza de familia y que a su vez le permiten generar más ingresos, principalmente se ofrecerán capacitaciones, talleres, charlas didácticas y cursos micros empresariales que les generar conocimientos y oportunidades para que de esta manera ellas puedan entrar a competir y crear empresa forjando un mejor futuro. Se le brindara apoyo para fortalecer sus habilidades y hacer de ellas grandes empresarias.

La creación de la fundación se contempló como una inversión propia, pero se examinará estrategias para recibir donaciones de grandes empresas privadas del municipio de Villavicencio que quieran asociarse a la fundación y algunas personas naturales que deseen apadrina a una madre cabeza de familia, adicional se espera recaudar un aporte voluntario por parte de cada una de las beneficiadas, para la realización y coordinación de más actividades y hacer de la fundación una organización competitiva, solidaria, responsable, reconocida, con una gestión empresarial coherente, satisfactoria y sostenible.

También se pretende analizar los beneficios sociales que generara para el municipio la creación de esta fundación.

Para identificar la población objeto de estudio se toma como base la información recopilada por la alcaldía de Villavicencio donde se registra que el proyecto de vivienda de charrascal dio solución habitacional a 739 familias de escasos recursos, teniendo como base esta cifra se tomó una muestra mediante la cual se determinó cuantas mujeres cabeza de familia posiblemente habían en el sector y las cuales podría ser las beneficiadas con los servicios de la fundación, además se realizó un estudio de mercado para determinar la posible competencia que la fundación tendría a sus alrededores, donde también se identificaron los factores necesarios para la creación de la fundación estableciendo el tamaño, la localización, materiales y el plan de trabajo; además los requerimientos financieros para la puesta en marcha de la fundación, por otro lado, se establece la viabilidad financiera de la fundación y finalizamos con las conclusiones.

Problema

Planteamiento del Problema

Hoy en día existen diferentes circunstancias que la mujer debe enfrentar y que la han obligado a convertirse en un ser efectivo en el manejo de situaciones personales, familiares, laborales y profesionales, todo con el fin de estar a la vanguardia y mostrarse competitiva en una sociedad que lo exige cada vez más, la violencia, el desempleo la pérdida de valores éticos y morales, unidos a la crisis económica que atraviesa el país, son algunas causas, que no les permite a las familias gozar de integridad familiar y desarrollo sostenible porque se han convertido en barreras para su desarrollo social, junto a la ausencia de capacitación y preparación profesional.

Con frecuencia se escucha que existen mecanismos de los cuales pueden hacer uso las mujeres cabeza de familia y que de llegar a utilizarlos contribuirían con el mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias pero por desconocimiento, y por no tener recursos para desplazarse aquellos lugares que destina el gobierno para el desarrollo de estos programas, ellas no pueden hacer uso de estos, como es el caso de la Secretaria de la Mujer y Equidad de Género para las mujeres del Meta, que es una dependencia del sector central de la estructura administrativa del Departamento del Meta, cuya misión es ejercer la función de veedor y generador de nuevas alternativas para lograr la disminución de las brechas de desigualdad social, cultural, económica y políticas de las mujeres llaneras, pero si no existen gestores comprometidos que recurran a ella en su representación, es imposible que se vean beneficiadas de los programas de desarrollo social que esta secretaria ofreceⁱⁱⁱ

Efectivamente el estado proporciona herramientas a través de los ministerios y demás entes administrativos, también lo hacen los organismos gubernamentales y empresas privadas, pero

desafortunadamente estas prerrogativas cobijan, únicamente a quienes tiene la fortuna de contar con líderes y gerentes con verdadero compromiso moral y social.

Es el caso de las mujeres cabeza de familia del sector de Charrascal que cuentan con familias numerosas, cuya fuente principal de ingresos proviene de las actividades informales las cuales se caracterizan por no generar los recursos necesarios para suplir sus necesidades básicas y que debido a la falta de programas de capacitación y orientación por parte del gobierno municipal y nacional y los altos costos de la educación privada no han permitido que estas mujeres puedan capacitarse y adquirir los conocimientos necesarios para su desarrollo personal, laboral y empresarial. Son estas mujeres que día a día luchan por buscar un apoyo que les permita incorporarse laboralmente en una empresa o en algunos casos que le brinden la asesoría necesaria para la creación de su propia empresa, pero factores como su edad, su bajo nivel de estudio, el no tener quien cuide de sus hijos mientras trabajan y ser responsables de la parte económica de sus familia, son dificultades que las llevan a escoger caminos que en ocasiones las ponen en riesgo y algunas veces hasta son explotadas laboralmente por percibir un poco de dinero para el sustento de sus familias, teniendo en cuenta las estadísticas que proporcionan los diferentes medios de comunicación y las grandes investigaciones y los datos estadísticos reportados por el DANE vemos que en Colombia, una persona cabeza o jefe de hogar es aquella “residente habitual reconocida como tal por los demás miembros del hogar” (DANE, 2010, p. 3). Desde 1990 en el país se ha visto un aumento del porcentaje de mujeres que cumplen un rol como madres cabeza de familia. En 1990 el porcentaje de madres cabeza de hogar era el 22,7%, mientras que en 2015 esta cifra aumentó al 36.4% (Grupo Banco Mundial, 2017)^{iv}.

Por otra parte, según cifras de la Encuesta Longitudinal Colombiana (ELCA), realizada por la Universidad de los Andes (El Espectador, 2017), entre 2010 y 2016 se ha dado un incremento de

los hogares monoparentales: en las ciudades pasaron del 35 al 39%, y en las zonas rurales el aumento ha sido del 18 al 22%, en Villavicencio se estima que unas 5.100 mujeres no cuentan con ningún tipo de escolaridad, (representando el 2% de la población femenina del municipio), lo cual limita mejorar su situación laboral y económica, generalmente quedan relegadas a realizar labores domésticas o informales^v.

A demás, hacen parte del 31% de la población que es cabeza de familia y el 23 % de las menores de 19 años que están embarazadas o ya son madres, factor que también la limita a un desarrollo competitivo en la sociedad.^{vi}

Teniendo en cuenta que en Colombia las fundaciones son instituciones sin ánimo de lucro y que se constituyen con el fin de servir a una comunidad y ofrecer a estas, oportunidades de desarrollo social que garantice los principios, derechos y deberes de participación para integrarse a una sociedad, y las problemáticas antes mencionadas nosotras como estudiantes de contaduría pública y con el ánimo de brindar apoyo a la comunidad vimos la necesidad de conocer la factibilidad de crear una fundación que brindara bienestar, orientación, protección y capacitación y desde allí poder ayudar a estas mujeres.

Formulación del Problema

¿Qué tan factible es la creación de una fundación sin ánimo de lucro en el municipio de Villavicencio en el sector urbano de Charrascal con el fin de brindar capacitación, apoyo y orientación en el campo laboral y empresarial a las mujeres cabeza de familia?

Sistematización

- ¿Cuál es el estudio de mercados que permitirá conocer el perfil laboral, familiar y las necesidades e intereses de las mujeres cabeza de familia del sector de Charrascal?
- ¿Cuál es el estudio técnico que permitirá evaluar la factibilidad de la creación de una fundación para brindar capacitación, apoyo y orientación a las mujeres cabeza de familia del sector de Charrascal?
- ¿Cuál es el estudio financiero que determinara la factibilidad de creación de una fundación sin ánimo de lucro, para la capacitación, apoyo y orientación para las mujeres cabeza de familia del sector de Charrascal?

Justificación e Impacto Real del Proyecto

Justificación

Con este proyecto se pretende conocer la factibilidad para la creación de una fundación sin ánimo de lucro que brinde apoyo, capacitación y orientación a las mujeres cabeza de familia de este sector en el ámbito laboral, empresarial y personal, a través de capacitaciones y talleres y la aplicación de modelos estadísticos en la recolección de datos y estudios de mercados, financieros y técnicos para conocer la factibilidad de creación.

De ser viable este proyecto, se estaría generando en las mujeres un espíritu emprendedor para que a través de los conocimientos adquiridos y de la formación integral recibida, desarrollen sus habilidades y puedan ser triunfadoras y protagonistas de su propio proyecto de vida y así puedan mejorar sus ingresos y su calidad de vida.

En la medida en que se logre que las mujeres no abandonen sus sueños y sus metas y que vean en la fundación una mano amiga que las apoya y las orienta para que sean exitosas, se estaría apostando a formar mujeres mejor capacitadas, con mejores oportunidades laborales y excelentes empresarias que puedan ser incorporadas a la sociedad y puedan participar activamente en la toma de decisiones y brinden un gran apoyo al desarrollo de la comunidad.

Así mismo se proyecta poder llegar a mujeres de otras zonas vulnerables de la región.

Relación con la línea de investigación institucional

Teniendo como base los criterios de que Uniminuto es 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, contribuyen al desarrollo de sus comunidades y velan por una sociedad equitativa,

buscando la justicia social, la dignidad humana y el desarrollo humano integral^{vii}; y lo aprendido a lo largo de nuestra carrera, decidimos enfocarnos en el desarrollo social e integral de las comunidades más afectadas y desfavorecidas de nuestro municipio, enfatizándonos en las personas vulnerables por aspectos económicos como son las mujeres cabeza de familia, que por su nivel de educación baja no se les facilita un empleo decente, y que por tal motivo se encuentran en crisis debido a que son jefes de hogar y que toda la responsabilidad económica y la crianza de sus hijos recae sobre ellas, temas como la coproducción de conocimiento con las comunidades, la participación activa de estas en la búsqueda y construcción de las soluciones a los problemas que confrontan son relevantes para esta línea. Así como se define la importancia de la persona humana y su desarrollo integral, se plantea de igual manera la relevancia del desarrollo de las comunidades. La gestión social del desarrollo, el empoderamiento de las comunidades de base, así como de la propia comunidad educativa, son aspectos centrales al desarrollo de la línea. Los estudios sobre las formas de organización, la exploración de mecanismos e instrumentos que permitan el desarrollo local, el de las organizaciones y de las empresas solidarias, son muy pertinentes en el contexto de la línea y el campo de investigación escogido.

Siguiendo con los parámetros que tiene la Uniminuto, podemos ver claramente dentro del campo de investigación que se define el proyecto es el de Gestión social, participación y desarrollo comunitario. Dado que este proyecto de grado (Estudio de factibilidad para la creación de una fundación para las mujeres cabeza de familia en el sector de charrascal), tiene un enfoque de apoyo a la comunidad de mujeres vulnerables con bajo nivel de estudio y problemas económicos, que desean mejorar sus ingresos y cambiar su calidad de vida y la de su familia.

Alcance

Realizaremos un estudio de factibilidad para la creación de una fundación sin ánimo de lucro, que contribuya con el apoyo, capacitación y orientación a la formación integral y mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres cabeza de familia de escasos recursos del sector de charrascal en el municipio de Villavicencio, Para esto vamos a realizar un estudio de mercado que permita conocer las necesidades y deseos de las mujeres cabeza de familia de escasos recursos de este municipio. También vamos a estimar los requerimientos técnicos y administrativos necesarios para la puesta en marcha del proyecto. Finalmente realizaremos un estudio financiero para determinar la factibilidad económica de la creación de la fundación.

Objetivos**Objetivo General**

Realizar un estudio de factibilidad para la creación de una fundación sin ánimo de lucro que brinde capacitación, apoyo y orientación en el campo laboral y empresarial a las mujeres cabeza de familia del sector del charrascal.

Objetivos Específicos

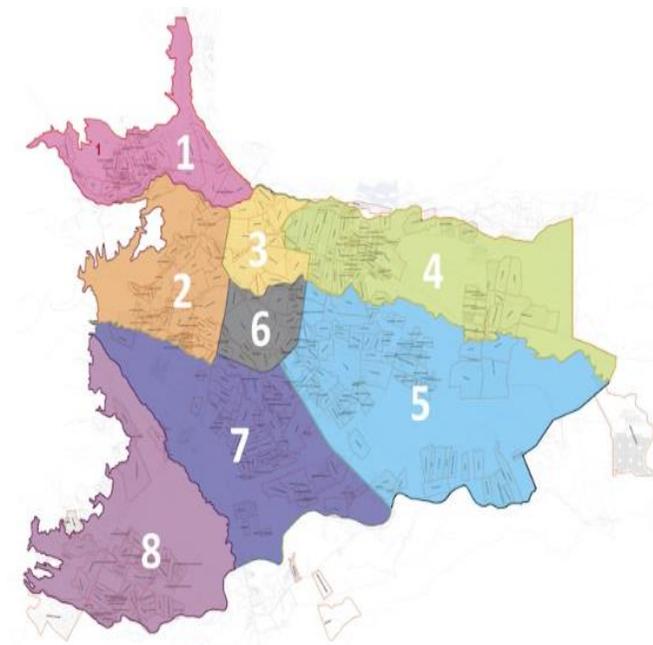
- Realizar un estudio de mercados que permita conocer las necesidades socioeconómicas y laborales de las mujeres cabeza de familia e identificar sus deseos e intereses con respecto a los servicios que prestaría la fundación.
- Hacer un estudio técnico que permita evaluar la factibilidad de la creación de una fundación sin ánimo de lucro, que brinde capacitación, apoyo y orientación en el campo laboral y empresarial a las mujeres cabeza de familia.
- Llevar a cabo un estudio financiero que permita determinar la factibilidad financiera y económica para la creación de una fundación sin ánimo de lucro, que brinde capacitación, apoyo y orientación a las mujeres cabeza de familia del sector de charrascal.

Marco Referencial y Antecedentes**Marco Geográfico****Localización.**

El proyecto se realizara en el municipio de Villavicencio, el cual se encuentra ubicado en el piedemonte de la cordillera oriental al noroccidente del departamento del meta, en la margen derecha del rio Guatiquia a 86 Km de Bogotá, cuenta con una población 452,472 habitantes sigue siendo el principal centro de acopio y abastecimiento de los municipios de la Orinoquia Colombiana, a la vez que es el principal municipio productor de petróleo y gas, sin embargo la mayoría de empleos se están generando en la actividad comercial y de servicios, es decir en sectores no productivos y no transables, lo que nos demuestra que la economía de Villavicencio necesita un fortalecimiento en el desarrollo económico y en sus políticas. Los sectores económicos del municipio manifiestan faltan de apoyo institucional, y esto impacta en la generación de empleo y la competitividad local. De manera permanente se denota que la población en general mantiene un nivel de calidad de vida bajo.^{viii}



De ser viable este proyecto la fundación estará ubicada en la zona urbana de Villavicencio exactamente en el barrio Charrascal que se encuentra ubicado en la comuna 8, el cual cuenta con 739 familias, con una población aproximada de 9.403 habitantes. Conformada por familias desplazadas, personas en proceso de resocialización, con bajo niveles de estudio y en general familias de muy bajos recursos.^{ix}



Mapa División Villavicencio Comunas

Imagen Barrio Charrascal

Marco Teórico

El papel de la Mujer en la Sociedad Colombiana

Las adversidades a las cuales la mujer colombiana tiene que enfrentarse - en sus diferentes niveles sociales, son múltiples, por ello abordar este tema en este proyecto exige la necesidad de reconocer todas sus facetas silenciosas, sus luchas infatigables, en medio de dificultades, pobreza, e inseguridades. Más allá de las nobles intenciones legales que han venido posibilitando formalmente su reivindicación, existe una realidad de carne y hueso en todos los niveles sociales que de una u otra forma pone en evidencia el maltrato, el abandono y la desidia. En las mujeres de bajos recursos encontramos las que se desempeñan en trabajos que no tienen reconocimiento, como son las actividades domésticas, igualmente las que están expuestas a todos los riesgos propios del ejercicio de la prostitución - dolorosa realidad de la cual no podemos marginarnos-; otras huyen en este momento -a causa del conflicto interno- con sus hijos a costas, buscando refugio que les permita un día más de sobrevivencia.

En la clase media baja encontramos mujeres que centran todas sus posibilidades de realización personal en el poder ubicarse como vendedoras, cajeras o como empleadas de oficios de nivel similar, quedando a la vista de prejuicios y menosprecio social, al considerarlas marginales y poco significativas.

En las mujeres de nivel económico más alto, igualmente, encontramos avances pero también obstáculos, entre ellos: la Ley 581/2000 conocida como Ley de Cuotas, la cual establece que las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública y estableció un mínimo del 30 por ciento en los cargos de máximo nivel decisorio de carácter administrativo en las tres ramas del poder público y en otros niveles decisorios con atribuciones de dirección y mando en la formulación, planificación, coordinación,

ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, pero a pesar de ser obligatoria esta norma se cumple parcialmente; sólo 137 entidades de un total de 1174 instituciones la aplican. Y al hablar de los cargos de elección popular, la situación no es muy diferente, desde 1991 la representación de las mujeres en la Cámara de Representantes ha oscilado entre el 8.4 y el 12.7 y en el Senado entre el 7.2 y el 13.43, es así como podemos ver que las mujeres hoy por hoy siguen siendo objeto de discriminación, de nada sirve la homologación de la mujer y el hombre en el terreno laboral, si no se equipara la oportunidad de acceder a la capacidad de ejercer; de nada sirve la discriminación positiva tendiente a garantizar la equitativa participación de la mujer en los cargos administrativos, si su aplicación ha quedado suelta al arbitrio de los gobernantes; de nada sirve el postulado constitucional que posibilita a todas las mujeres a elegir y ser elegidas, si no se posibilita la igualdad efectiva y real de la mujer dentro de la conformación de las listas de los partidos políticos.^x

En Colombia, el papel de la mujer es absolutamente fundamental, no solo como líder de familia, sino también como actor importante en el ámbito económico, convirtiéndose en fuerza productiva y factor de cambio en los distintos escenarios. Desde el comienzo de la humanidad la mujer ha contribuido positivamente con su trabajo al desarrollo de los pueblos, las condiciones laborales de aquel lejano ayer comenzando por el hombre prehistórico y sus innumerables estadios de cambio y desarrollo hasta hoy, la colocan en la cima de cada actividad que desempeña. Sin embargo, el papel de su trabajo depende de cada época, modalidad y lugar en que se ubique con sus múltiples variables generadoras, igualmente de problemas sociales y jurídicos en los cuales brotan las reales condiciones que el estado y la sociedad les brinda en el mercado laboral (Engels, 1884).

Las condiciones laborales de estas mujeres actúan en conjunto con otras dimensiones; familia, identidad de género y los recursos individuales, en donde estos últimos son entendidos como las habilidades, destrezas y capacidades que cada mujer posee para enfrentar el mundo del trabajo (Estos recursos además corresponden a escolaridad, capacitación y experiencia laboral anterior).

Por tanto, podríamos suponer que existen mujeres que tienen mejores posibilidades de inserción laboral que otras, lo que sin duda está relacionado con lo anterior, sin embargo, un elemento fundamental en la relación que existe entre las mujeres y el trabajo remunerado, es la situación de pobreza que experimentan éstas. Debido a que sin duda este fenómeno supone una socialización específica, un acceso a información y redes distintas a otras mujeres y una auto preparación que está más ligada a las representaciones tradicionales, que a proyectos de autonomía. (Morales, Muñoz, Velásquez, Venegas. 2006)^{xi}

La Mujer y el Desplazamiento Forzoso

Las personas desplazadas son el mayor grupo de víctimas del conflicto en Colombia, y entre ellas, las mujeres son mayoría. Hasta noviembre de 2009, la Agencia Presidencial para la Acción Social – organismo del gobierno que coordina la política gubernamental frente al desplazamiento -ha registrado más de 3.2 millones de personas desplazadas. De ellas, cerca del 83 % son mujeres y niñas. Según el séptimo informe de la Comisión de Seguimiento a la política pública sobre el desplazamiento forzado, (de octubre 2008), el 43% de las familias desplazadas tienen jefatura femenina, y en 68 de cada 100 casos, esas mujeres desplazadas cabeza de familia están solas. Este desplazamiento forzado tiene un gran impacto en las mujeres, quienes generalmente son viudas o huérfanas de la guerra, convirtiéndose de la noche a la mañana en jefes de sus hogares y

en las responsables del sostenimiento económico y afectivo de sus familias. Las mujeres perciben la guerra y los efectos de la misma, de manera diferente a los hombres, así como sienten de manera distinta el terror, el desarraigo y el rompimiento de su tejido social. Su trauma psicológico puede ser mucho mayor, dado que a la viudez, la pobreza, la destrucción, el deterioro físico, el miedo, el chantaje y, en ocasiones, el abuso sexual, se agregan la responsabilidad de sobrevivir y garantizar la supervivencia de sus hijos en un entorno que les es desconocido y extraño. Muchas de ellas son aún analfabetas, no tienen documentos de identidad, no llevan consigo los títulos que acreditan su propiedad sobre la tierra, ni cuentan con las habilidades suficientes para ganarse la vida en una ciudad desconocida y hostil, vulnera derechos específicos de las mujeres. Algunas de ellas han sido víctimas de la violencia sexual, entre otras graves *violaciones a sus derechos humanos*, Este conflicto genera para las mujeres riesgos específicos basados en el género. Entre ellos pueden destacarse cuatro: i) el riesgo de violencia, explotación o abuso sexual; ii) el riesgo de explotación o esclavización para ejercer labores domésticas; iii) el riesgo de reclutamiento forzado de hijos e hijas -agravado en casos de mujeres cabeza de familia- ; y i) obstáculos en el acceso a la propiedad de la tierra y en la protección de su patrimonio (en una sociedad tradicionalmente machista, las mujeres tienen más dificultades para probar su propiedad o posesión de tierras). Esto refleja que, como lo advierte la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR), “el impacto desproporcionado del desplazamiento sobre las mujeres se enmarca dentro de patrones estructurales de violencia y de discriminación de género en la sociedad colombiana, los cuales son intensificados por la condición de desplazamiento y se materializan en problemas para responder a sus necesidades específicas de atención y acompañamiento ”.^{xii}

Entre sus principales efectos negativos, el desplazamiento forzado interno implica o puede implicar para una mujer desplazada [45]:

- “Enfrentar una nueva manera de vivir en una ciudad desconocida y hostil, que no le ofrece condiciones favorables para su integración.

- “Perder el entorno social y familiar al que estaban acostumbradas y aprender a desenvolverse en espacios públicos, para los que no están preparadas.

“Enfrentar en muchos casos, su nueva condición de jefas de hogar, por diversos motivos, entre ellos, la viudez u orfandad como consecuencia del conflicto armado interno.

- “Tener que buscar los medios de subsistencia en el sector informal o en el servicio doméstico, sin garantías mínimas para una vida digna.

- “Enfrentar una doble discriminación por ser mujer y desplazada; e incluso una triple discriminación por ser mujer, desplazada y pertenecer a un grupo étnico.

- “Verse obligadas a ejercer la prostitución (en especial las mujeres jóvenes) como una forma de subsistencia, a causa del desempleo y la falta de oportunidades en las ciudades receptoras.

- “Asumir la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado de los niños pequeños, en el caso de las niñas desplazadas, para que las madres puedan salir a trabajar. Esto impide a las niñas a asistir a la escuela.

Sin embargo, paradójicamente el desplazamiento forzado interno ha generado también algún impacto positivo en las mujeres:

En efecto, existen varios testimonios y relatos que dan cuenta de valiosas mujeres desplazadas que, a raíz del desplazamiento, han demostrado ser más recursivas, integrándose con una mayor facilidad al mercado laboral en la ciudad; que han podido “liberar” del yugo que les había impuesto su cónyuge; que han accedido a los servicios públicos de salud y educación, que les habían estado vedados; que han desarrollado un verdadero liderazgo dentro de la comunidad

desplazada; han aumentado su autoestima; y, en general, han cambiado ostensiblemente sus condiciones de vida, algunas veces mejorándolas.

Por tales razones, no se puede generalizar expresando que el desplazamiento forzado interno es, en todos los casos, el escenario propicio para una indefectible violación de los derechos humanos de las mujeres, ya que, paradójicamente, también ha constituido el marco, en muchos eventos, para el empoderamiento, el desarrollo personal y, aún, laboral de las mujeres, anteriormente marginadas y discriminadas en el seno de su sociedad y de sus propias familias.

Darles prioridad a las mujeres cabeza de hogar en la consecución de un subsidio de vivienda, flexibilizando los respectivos trámites administrativos y facilitar la adjudicación (individual o colectiva) de tierras para proyectos productivos a mujeres y campesinas.

A las anteriores, es de vital importancia agregar la necesidad de incorporar a las mujeres en los programas y proyectos de paz del Gobierno colombiano, permitiendo su participación activa en las mesas de negociación con los grupos armados. La experiencia de los procesos de paz adelantados en varios países del mundo y, en especial de los centroamericanos, como por ejemplo en Guatemala, demuestra que la paz se pudo convertir en realidad cuando se comenzaron a crear espacios de diálogo para analizar las causas del conflicto armado.^{xiii}

La discriminación y la Igualdad en Materia Laboral

A través de la historia, y más específicamente en Colombia, se ha presentado la desigualdad laboral de género, pues a la mujer se la ha catalogado como la encargada de las labores domésticas y de la labor reproductora (Cárdenas & Blanco, 2009). No obstante, a medida que el mundo ha evolucionado, las mujeres han venido obteniendo derechos gracias a diferentes fenómenos sociales, económicos y culturales, tales como la revolución industrial, movimientos feministas, guerras mundiales, etc., que hicieron a la mujer más visible en el mundo. Sin

embargo, este proceso no ha producido todos los resultados esperados debido a que en la actualidad, aún existen factores que hacen que el disfrute pleno de los derechos de la mujer se encuentre postergados.^{xiv}

La desigualdad laboral de género es un fenómeno que ha existido desde el mismo momento en que surgió el trabajo, debido a las diferencias físicas que existen entre hombres y mujeres, lo cual originó el denominado machismo o patriarcado, comenzó a darse en el mercado de trabajo a partir de que las mujeres fueran incorporadas a empleos en fábricas, empleos típicos de hombres, hasta aquel momento. Sus salarios eran diferentes al de los hombres, aun realizando trabajos idénticos, y eran defendidas con argumentos como que el trabajo de la mujer era un “complemento” frente al trabajo del hombre. Según Castaño C. et al (1999) estas diferencias salariales deberían desaparecer, teniendo en cuenta que el empleador preferirá una mano de obra más barata, en este caso la mujer, y como consecuencia esto aumentará sus salarios, ajustándose al de los hombres. Pero no hemos logrado este equilibrio debido a la existencia de grupos de presión y monopolios que interponen barreras al acceso de la mujer a puestos de mejor remuneración, lo conocido como, Techo de Cristal. (García, 2016)

Sin embargo, gracias a fenómenos culturales, sociales y económicos, la mujer progresivamente ha hecho respetar sus derechos.^{xv}

En el entorno laboral podría presentarse diferentes tipos de discriminación de género los cuales se pueden tomar como base para determinar si una mujer se encuentra expuesta a una desigualdad laboral, según lo expuesto por Baquero, Guataqui & Sarmiento 2000,

a) Salarial: cuando a un género le pagan menos que al otro, por realizar el mismo cargo, o el pago por cierta actividad no es proporcional a la labor.

b) En el empleo: se presenta cuando un género tiene cifras más altas de ocupación laboral y, a la inversa, el otro género presenta un enorme desempleo.

c) Ocupacional: cuando a un género solo se le da la oportunidad de determinados tipos de trabajos, por lo cual, a las mujeres generalmente se les brindan empleos de poca remuneración.

d) Adquisición de capital humano: cuando se imponen obstáculos para acceder a capacitaciones y educación formal.

La igualdad de género es importante en el mundo laboral porque nos ayuda a:

Fomenta la igualdad y equidad de género en las empresas como elemento estratégico para la competitividad.

Identifica y reduce las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género.

Impulsa la redistribución de roles sociales, involucrando a la mujer en espacios laborales tradicionalmente masculinos y viceversa.

Impacta al personal con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, incentivando la redistribución de roles en el hogar con corresponsabilidad.

Promueve una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valora por igual y se reconoce su aporte al desarrollo sostenible del país.^{xvi}

Es por esto que El Ministerio del Trabajo promueve el cumplimiento de la ley 1257 de 2008 y particularmente el decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011. En ese marco normativo el Ministerio del Trabajo tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo ya que existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo; brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres. La presencia de factores

culturales ligados a la estructura patriarcal, limita el ejercicio de estos derechos y la ley 1496 del 29 de diciembre del 2011 que Garantiza la igualdad salarial de retribución laboral entre mujeres y hombres, y donde se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.^{xvii}

Entorno Institucional en Colombia de las Mujeres con Actividades Independientes

El entorno institucional hace referencia al apoyo público y privado en Colombia a las mujeres con actividades productivas independientes. Para este proyecto se analiza la educación, la capacitación, el acceso al crédito bancario. Los aspectos jurídicos adquieren gran importancia en tanto reconocen la igualdad de derechos y permiten la intervención autónoma de las empresarias. El ejercicio de esta autonomía legal, que permite a las mujeres realizar contratos, base de los negocios de acuerdo con Coase (1976) junto con el acceso a la educación y a la capacitación, y la posibilidad de hacer uso del sistema financiero permean de manera importante las potencialidades de las empresarias.

En Colombia, las políticas de generación de empleo femenino se inscriben en el tema de la autonomía económica e igualdad en la esfera laboral. El Gobierno Nacional, en el Plan Nacional de Desarrollo (Alta Consejería Presidencial, 2010) diferencia dos frentes: el de las mujeres que ingresan al mundo laboral y aquellas que deciden crear su propio empleo a partir de iniciativas empresariales. Los programas incluyen la capacitación, acceso a créditos, promoción de redes sociales y apertura de canales comerciales. El acceso y redistribución de activos según género es un aspecto vital a considerar en un inmediato futuro; más aún dada la activa participación de Colombia en la propuesta sobre empoderamiento económico (Alta Consejería Presidencial, 2010) la cual incluye el apoyo a las iniciativas empresariales. Sin embargo, el Plan de Desarrollo del

gobierno del Presidente Santos no contempla, entre sus políticas de igualdad, el mejoramiento en el acceso de las mujeres a la propiedad de los activos.

La Educación de las Mujeres

La educación de las mujeres y las niñas es una fuerza motriz contra la pobreza en todo el mundo y es la clave de las sociedades empoderadas y las economías fuertes. Cuando las mujeres y las niñas tienen igualdad de acceso a la educación, pueden tomar decisiones más informadas en sus hogares y en sus comunidades, tener opciones más saludables para ellas mismas y sus familias y tener mayores oportunidades de conseguir empleos estables y bien remunerados.

Una niña o una mujer que asiste a la escuela están realizando su derecho humano fundamental a la educación. Además, tiene una mayor posibilidad de realizar su pleno potencial en el transcurso de la vida, ya que estará mejor preparada para obtener un trabajo decente y bien remunerado, por ejemplo, o alejarse de un hogar violento.

La educación es esencial para que las mujeres puedan alcanzar la igualdad de género y convertirse en agentes de cambio. Contribuyen de modo sustancial a las economías prósperas y a mejorar la salud, la nutrición y la educación de sus familias.

La discriminación de género debilita de muchas formas las perspectivas de las mujeres de recibir una educación. Los matrimonios a edad temprana y el trabajo doméstico llevan a muchas niñas y jóvenes a abandonar la escuela. El acoso sexual en los espacios públicos puede confinarlas a sus hogares.

El sesgo de género en los materiales educativos y pedagógicos limita los campos de estudio y margina a las mujeres en las ciencias, por ejemplo. Solo el 30 por ciento de las y los investigadores en ciencias del mundo son mujeres. Incluso cuando más mujeres se están matriculando en las universidades, muchas se detienen antes de llegar a los títulos avanzados.^{xviii}

Las Ventajas Competitivas de las Mujeres en el Mundo Empresarial

Un estudio de la Corporación Financiera Internacional revela que incorporar más mujeres a las empresas ayuda a proteger sus derechos, al tiempo que es buen negocio. A partir de una variedad de casos de empresas de distintos rubros alrededor del mundo, enumera los siguientes beneficios obtenidos por contratar mujeres:

Acceso al mejor talento disponible: se incrementó el número de potenciales profesionales para cubrir vacantes, desde los niveles más bajos hasta los puestos directivos.

Mayor productividad e innovación: cada vez hay más evidencias de que la coexistencia de hombres y mujeres en el mismo entorno hace que los equipos sean más creativos; la diversidad es una cualidad clave para las organizaciones del futuro.

Fortalecimiento de las dinámicas de equipos: las mujeres poseen, frecuentemente, la habilidad para reunir personas y aglutinar opiniones y propuestas. Esta competencia favorece la creación de equipos, fomenta la participación y optimiza la toma de decisiones.

Menor rotación del personal y relaciones de largo plazo: a diferencia de los hombres, la mayoría de las mujeres pueden ser multifoco o multitarea. Las empresas pueden apostar a su capacitación, en lugar de contratar personal nuevo para nuevas tareas o posiciones.

Mejor clima laboral: tienen la capacidad de relacionarse desde la empatía y la valoración del otro, porque suelen estar más orientadas a la persona y a sus necesidades. Su mayor predisposición para la comunicación y el feedback contribuye a la resolución de conflictos.

Algunos de los beneficios son a corto plazo como reducir la rotación de personal y las tasas de ausentismo, mientras que otros son a largo plazo como los que hacen a imagen corporativa, ganancias, atracción de talento y mayores niveles de innovación.

La contratación de más mujeres asegura que la fuerza laboral de una empresa es representativo de su base de clientes y ofrece mayores conocimientos sobre las preferencias del consumidor: a nivel mundial las mujeres influyen hasta el 80% de las decisiones de compra.

El sector privado, que representa casi 9 de cada 10 puestos de trabajo en los países en desarrollo, tiene un papel fundamental que desempeñar. Las empresas con mayor presencia de mujeres que de hombres siguen siendo una rareza, a pesar de los avances en igualdad de género. En muchas industrias como la minería, construcción y energía, son sólo una pequeña minoría; y en casi todos los sectores representan una menor proporción que los hombres en las posiciones jerárquicas.

Aunque las mujeres trabajadoras representan el **40% de la fuerza laboral mundial**, y muchas logran poner en marcha sus propios emprendimientos, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca de la mitad de su potencial productivo (48%) no se utiliza, en comparación con el 22% de los hombres.

La inversión en iniciativas que apoyan a las mujeres en el lugar de trabajo crea una situación de “ganar-ganar” ya que tanto empleados como empleadores obtienen beneficios reales. Al menos un tercio de las empresas que invirtieron en estos programas en mercados emergentes y en

desarrollo mejoraron sus beneficios, y un 38% espera los retornos, según una encuesta de McKinsey.^{xix}

La Informalidad también afecta a las Mujeres

Según el DANE la informalidad es un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes y prestación de servicios, con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan de esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital, como factores de producción. Las relaciones de empleo - en los casos en que existan- se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.

El sector informal de una economía puede ser visto como una válvula de escape para los individuos menos educados de una sociedad, en momentos recesivos. La informalidad existe básicamente por la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos.

Esto se puede ver claramente cuando la economía entra en auge; en estos períodos la informalidad disminuye, ya que en la mayoría de los casos no es vista como una opción laboral real sino como una posibilidad frente al desempleo; por tanto, cuando éste empieza a ceder, los individuos comenzarán a trasladarse hacia el sector formal.

Según el informe “Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos” del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, en Colombia el 49.3% de las mujeres trabaja en la informalidad, siendo Cúcuta con 71% la ciudad con menores oportunidades formales de

ocupación para ellas, seguida de Montería (62.4%), Pasto (60.7%), Bucaramanga (59.2%), Ibagué (58.5%) y Barranquilla (58%).

Las ciudades con menos informalidad son Manizales (43%), Bogotá (43.2%) y Medellín (45.1%), pero la situación en Cali (51.2%), Pereira (53.7%), Cartagena (54.6%) y Villavicencio (57.8%) es preocupante porque en todas supera el 50%.

En las trece ciudades principales que aparecen en el informe, con excepción de Cartagena, la informalidad laboral es más alta en las mujeres que en los hombres, explicó Andrés García-Suaza, investigador del Observatorio Laboral y profesor de la Facultad de Economía de la Universidad del Rosario.

“Las mujeres son las más afectadas por el empleo informal, con cuatro puntos porcentuales por encima que los hombres. Este patrón se repite en todas las áreas metropolitanas, excepto Cartagena, donde la diferencia es de casi un punto entre hombres y mujeres, siendo mayor la de los hombres”.

En el caso de los sectores como la construcción, comercio, hoteles, restaurantes, transporte y comunicaciones son vistos típicamente como informales y allí las tasas que oscilan entre 58.7% y 85.3%.

En cuanto a áreas de desempeño ocupacional, las mayores tasas de informalidad se presentan en ventas y servicios, construcción, transporte, mantenimiento y procesamiento, fabricación y ensamble, lo cual corresponde a ocupaciones relacionadas con comerciantes, vendedores, trabajadores manufactureros, peluqueros, joyeros, pintores de edificios, electricistas, obreros, ebanistas y conductores de vehículos, entre otros.^{xx}

Es por estas razones que la informalidad surge como alternativa de subsistencia ante el desempleo generado, la exclusión social derivada de problemas de violencia y marginalidad

social (falta de ingresos, educación y capacitación). No obstante, existen causas estructurales en donde resulta difícil actuar localmente. Esto no implica que pueda desarrollarse una política de atención integral. (Torres Diego, Fierro Manuel. 2007)^{xxi}

La misma fuente indica que, 7 de cada 10 mujeres se encuentran en la informalidad y son mayores de 45 años. Así mismo, 9 de cada 10 mujeres que se encuentran en la informalidad solo tienen estudio de primaria, y 8 de cada 10 mujeres que se encuentran en la informalidad son trabajadoras domésticas. (Observatorio Servicio Público de Empleo, 2016)^{xxii}

Todas las mujeres tenemos aptitudes y capacidades innatas que son altamente valoradas en el mundo empresarial y está en nuestras manos hacer uso de ellas para ser exitosas. La actitud de servicio es solo una de ellas. Las mujeres nos caracterizamos por ser más cálidas para atender quejas y reclamos y darles solución a estas situaciones. También está la capacidad de análisis, las habilidades para comunicar y la orientación a la multitarea, entre otras, habilidades que les abren campo a las mujeres en el mundo laboral.

Todas las mujeres tenemos aptitudes y capacidades innatas que son altamente valoradas en el mundo empresarial y está en nuestras manos hacer uso de ellas para ser exitosas. La actitud de servicio es solo una de ellas. Las mujeres nos caracterizamos por ser más cálidas para atender quejas y reclamos y darles solución a estas situaciones. También está la capacidad de análisis, las habilidades para comunicar y la orientación a la multitarea, entre otras, habilidades que les abren campo a las mujeres en el mundo laboral.

Los sectores que más mujeres contratan relativo al número de hombres son: servicios comunales, sociales y personales (67%); intermediación financiera (55%); y comercio hoteles y restaurantes (53%).

De acuerdo con el SPE, dentro de los servicios se destacan los relacionados con la salud, la educación, el cuidado humano y la realización de tratamientos de belleza, donde siete de cada diez trabajadores son mujeres. Por su parte, las áreas en las que mayormente se desenvuelven las mujeres en cargos directivos son Recursos Humanos, Asistencias Ejecutivas y Comerciales, Gerencias de Producto, Mercadeo y Gerencias Jurídicas. (Observatorio Servicio Público de Empleo, 2016)^{xxiii}

Trabajos que puedes hacer desde casa, en función de tus aptitudes y experiencia.

Trabajo artesanal.

Este es uno de los trabajos desde casa que te da más opciones de trabajo remoto. Si tienes habilidad o interés en aprender cómo trabajar con productos artesanales, ¡esa es una buena idea! Es posible producir jabones, cremas, bisutería, elementos decorativos, tazas, alfombras, cajitas para organizar materiales y lo que la creatividad te permita crear.

(Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxiv}

Producción De Alimentos.

La producción de alimentos caseros también permite explorar muchas opciones, por eso de uno de los trabajos desde casa más populares. Comidas saludables están en alta, así como zumos y meriendas fit. Por supuesto, los dulces, pasteles y tartas nunca perderán su lugar. Si tienes un buen espacio en casa, puedes invertir en la producción de alimentos en gran cantidad, como bocadillos y dulces para fiestas. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxv}

Blogs.

La creación de blogs es uno de los trabajos desde casa más interesantes para quien quiere trabajar de manera digital, o sea, por Internet.

Los bloggers son profesionales que pueden trabajar íntegramente de casa, ya que el principal foco es escribir en un blog. Hay varias maneras de sobresalir siendo un blogger profesional y conquistar una renta escribiendo. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)

Profesora Particular / Tutora / Traductora.

Puedes, por ejemplo, trabajando como traductora, profesora particular, o dar regularización a los niños y adolescentes para conseguir la comprensión y el éxito académico. Incluso puedes trabajar en oficinas y consulados traduciendo documentos. Puedes enseñar materias escolares y también deportes como el baloncesto, la natación, el fútbol, la música, idiomas, etc. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxvi}

Coordinador De Eventos.

Tú puedes ayudar a promover bodas, cumpleaños, fiestas, reuniones sociales, asociarte con decoradores, floristas, bailarinas, grupos musicales y proporcionar servicios integrales a fiestas en general. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxvii}

Limpieza

Hoy en día la mayoría de la gente ya no contrata "empleadas de servicio", y está aumentando el establecimiento de empresas de limpieza y organización profesional donde te pueden contratar para un proyecto, o la organización de un área. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxviii}

Costurera.

Si tu don es la costura, puedes trabajar con las empresas en la fabricación de piezas en casa. También puedes desarrollar una línea de ropa y piezas originales. Si tú estudiaste moda, puedes incluso crear su propia marca. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxix}

Mensajería Exprés.

Los servicios de mensajería pueden hacer una diferencia para cualquier negocio, y también a las personas, ya sea usando bicicleta o en moto. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxx}

Cuidado de los Ancianos.

Los más modernos acompañantes tienen un curso de auxiliar de enfermería. De esa manera visitan varias personas mayores en un día para supervisar sus alimentos, medicamentos y los guían en sus propios hogares. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxxi}

Estética.

Si eres un profesional que trabaja con estética, tener un pequeño espacio para atender a tus clientes es una excelente forma de ganar dinero desde casa, principalmente porque no necesitarás preocuparte con el alquiler de una tienda. Maquillaje, tinte y corte de cabello, pedicura y manicura, limpieza facial, masaje y depilación son opciones fantásticas. (Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f.)^{xxxii}

Marco Legal y Normativo

La constitución de una ESAL (Fundación) lleva consigo una serie de normas que enmarcan el inicio y desarrollo de la misma, permitiendo que la organización cumpla a cabalidad con cada una de estas se debe tener en cuenta los siguientes aspectos legales:

¿Qué es una fundación?.

Es una persona jurídica sin ánimo de lucro que nace de la voluntad de una o varias personas naturales o jurídicas y cuyo objetivo es propender por el bienestar común, bien sea a un sector determinado de la sociedad o a toda la población en general, surge de la destinación que haga su fundador o sus fundadores, de uno o unos bienes o dineros preexistentes para la realización de unas actividades que, según su sentir, puedan generar bienestar social, dada la naturaleza eminentemente patrimonial de la fundación, se dice que ésta existe mientras subsista su patrimonio, aun cuando sus administradores, sean personas naturales o jurídicas, dejen de existir, ya que éstos pueden ser remplazados por otros y la fundación continuará existiendo.

La Constitución Política en su artículo 38 y 39 nos enmarca Libertad de Asociación y en el artículo 333 sobre Libertad Económica.

Garantizando que el proyecto a desarrollar este dentro de los términos establecidos por la ley es necesario conocer toda la parte legal para la constitución y operación de una fundación.

Leyes que rigen una fundación.

Decreto 1529 de 1990: por medio del cual se reglamentó el reconocimiento y cancelación de personerías jurídicas de asociaciones o corporaciones. El artículo 16 de este decreto menciona la obligatoriedad que tienen las fundaciones o instituciones de utilidad común frente al registro de los libros de contabilidad.

Ley 454 de 1998: la facultad que tiene la Superintendencia de Sociedades para establecer los lineamientos que deben seguir las entidades vigiladas por esta en cuanto a revelación de información de naturaleza jurídica, administrativa contable o financiera, se haya estipulada en su artículo 36.

Ley 190 de 1995: el artículo 45 de esta ley establece como requerimiento para las ESAL, la obligación de llevar contabilidad de acuerdo con los marcos técnicos vigentes y a su vez la obligación de consolidar y reportar sus estados financieros a los entes de control.

<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Colombia/Leyes/constitucion.pdf>

Decreto 2150 de 1995 Establece unos requisitos generales mínimos para la creación de todas las entidades sin ánimo de lucro.

Ley 1819 de 2016: Se designa la DIAN como un ente especializado de vigilancia para las entidades sin ánimo de lucro.

Decreto 2150 de 1995 Establece unos requisitos generales mínimos para la creación de todas las entidades sin ánimo de lucro,

La ley 1943 de 2018 La cual modifica Art.364-3 ET efectuó cambios a las situaciones en las que las entidades sin ánimo de lucro pierden los beneficios del régimen tributario especial así:

No estén legalmente constituidas, su objeto social no sea de interés general o no cumplan las disposiciones enmarcadas entre los artículos 19 y 23-1 del ET.

No cumplan con las disposiciones contenidas entre los artículos 356 y 364-6 del ET, como la actualización del RUT y la obligación de llevar libros de contabilidad.

Sus miembros de junta directiva, fundadores, representante legales o miembros de los órganos de dirección sean declarados penalmente como responsables de delitos contra la administración

pública, el orden socio económico o el patrimonio económico del país, o estos sean sancionados con la declaración de caducidad de un contrato celebrado con una entidad pública; siempre que dichas acciones impliquen la utilización de la sociedad para la comisión del delito. En este caso, lo anterior impedirá que la entidad obtenga de nuevo calificación en el régimen especial.

Sus aportes, utilidades o excedentes no son reembolsados, ni distribuidos bajo ninguna modalidad, ni directa o indirectamente, ni durante su existencia, ni en el momento de su disolución y liquidación, puesto que persiguen un fin social o comunitario. Los rendimientos o aportes obtenidos en una Entidad Sin Ánimo de Lucro son reinvertidos en el mejoramiento de sus procesos o en actividades que fortalecen la realización de su objeto social, tienen como principal fuente de ingreso los dineros recibidos por parte de personas naturales, jurídicas o entidades públicas en representación del Estado, por medio de las donaciones.^{xxxiii}

Estas entidades tienen un tratamiento diferencial en el impuesto sobre la renta, pues están sometidas a la tarifa especial del veinte por ciento (20%) sobre el beneficio neto o excedente determinado en un periodo gravable, y que, además probablemente tendrá el carácter de exento cuando se destine directa o indirectamente, en el año siguiente a aquél en el cual se obtuvo, a programas que desarrollen dicho objeto social, con las precisiones que trae el actual artículo 358 del E.T.

Estas entidades no están obligadas a tener revisor fiscal, pero se convierte en obligatorio si cumplen con alguna de estas dos situaciones:

Deberán tener revisor fiscal si:

- 1) Las sociedades en las que, por ley o por los estatutos, la administración no corresponda a todos los socios, cuando así lo disponga cualquier número de socios excluidos de la administración que representen no menos del veinte por ciento del capital.^{xxxiv}

Que cumpla con lo expuesto en el parágrafo 2 Artículo 13 de la ley 43 de 1990 que establece la existencia obligatoria de tener revisor fiscal en todas las sociedades comerciales, de cualquier naturaleza, cuyos activos brutos al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior sean o excedan el equivalente de cinco (5000) mil salarios mínimos y/o cuyos ingresos brutos durante el año inmediatamente anterior sean o excedan al equivalente a tres (3000) mil salarios mínimos.^{xxxv}

Estados Financieros Que Debe Presentar Una ESAL

- Estado de situación financiera
- Estado de actividades (estado de resultados)
- Estado de cambios en los activos netos (estado de cambios en el patrimonio)
- Estado de flujos de efectivo.

¿Cómo se constituye una fundación?

Según el artículo 40 del Decreto 2150 de 1995, dispone que las entidades sin ánimo de lucro se constituirán por:

Acta de Constitución.

Los fundadores realizan una reunión en la que se toma la decisión de crear la fundación. En el acta se deja plasmada la decisión de la creación de la entidad y la aprobación de los estatutos de la misma (bien sea que se transcriban en el acta o se adjuntan como documento anexo a la misma). Esta acta será el documento que permita hacer el registro de la fundación ante la Cámara de Comercio, debe estar firmada por el presidente y secretario de la reunión, con diligencia de reconocimiento de firma y contenido ante el juez o notario. En caso de nombrar una comisión para aprobar el contenido del acta, los designados deben suscribir dicho documento, con las mismas formalidades establecidas para el presidente y secretario.

Documento Privado De Constitución.

Los fundadores suscriben un documento privado en donde todos manifiestan su voluntad de constituir la entidad y que la misma se rija por los estatutos que también aprueban (como en el caso anterior, los pueden transcribir en el documento, o adjuntarlo como anexo del mismo). Este documento debe ser firmado, con diligencia de reconocimiento de firma y contenido ante el notario o un juez, por los miembros fundadores o sus apoderados (aportando el poder especial o general que los faculta expresamente para este acto fundacional), y será el documento que se someterá a registro en la cámara de comercio.

Escritura Pública

Esta modalidad si bien es una alternativa, será obligatoria siempre que en el acto fundacional se aporte un bien inmueble a la entidad que se crea. Si este es el caso (aporte a la fundación de un bien inmueble) para elevar la escritura pública deben allegarse a la notaría todos los documentos necesarios para hacer la transferencia de dominio del inmueble; esto es, certificado de libertad y tradición actualizado, comprobante del pago de impuestos y paz y salvo, comprobante del pago de los servicios públicos y de administración –si aplica-. Además, a la firma de la escritura deben comparecer todos los propietarios del inmueble (o sus apoderados) para dar su consentimiento sobre la destinación del inmueble.

Pasos para crear la fundación.

- Reunión o asamblea de constitución (ver cuadro) Tener claro quiénes serán los afiliados o fundadores y el objeto social.
- Redacción de acto constitutivo y estatutos

Nota el Acto constitutivo debe contener por los menos los siguientes datos

- Lugar, fecha y hora de la asamblea.
- Identificación de los asociados.
- Reunión entre los temas discutidos y aprobados por la asamblea donde conste la voluntad de asociación.
- Firmas de quienes se asocian, del presidente y del secretario de la reunión.

Los estatutos de una fundación son las disposiciones (normas) internas que conforman el marco de acción, funcionamiento y desarrollo de los objetivos de la entidad. Los estatutos regulan los aspectos relacionados con existencia de la persona jurídica, la toma de decisiones, la designación de los administradores y órganos de control; así como las razones para la disolución de la entidad y las reglas para su liquidación.

Deben contener lo siguiente:

- Domicilio y sede.
- Objeto, fines y duración.
- Naturaleza de la entidad sin ánimo de lucro.
- Derechos, deberes y prohibiciones de los afiliados.
- Requisitos de admisión, retiro o suspensión de afiliados.
- Estructura y órganos de dirección, fiscalización y administración.
- Funciones, facultades y responsabilidades del representante legal y los demás dignatarios.
- Tipos de asambleas, forma de convocar y quorum para su realización.
- Procedimiento necesario para poder modificar los Estatutos.
- Disposiciones sobre el patrimonio.
- Formas de elección del órgano administrativo.

- Procedimiento para la disolución y liquidación de la fundación.

Registro Ante Cámara y Comercio, debe allegar los siguientes documentos.

- Estatutos
- Diligenciar previamente y registrar el Pre RUT.
- Registrar el formulario del Registro Único Empresarial y Social RUES.
- Aceptación de cargos de los dignatarios, abogados en los estatutos y junto a fotocopia de cédulas y tarjetas profesionales de cada uno.

Registro Ante La Dian.

Con el certificado de existencia y representación legal se solicita ante la DIAN el RUT o

Registro Único Tributario.

Registro Ante La Entidad De Inspección, Vigilancia y Control.

Tenga presente si es creada en Bogotá se registra en la Dirección Distrital de Inspección, Vigilancia y Control de Personas Jurídicas Sin Ánimo de Lucro de la Alcaldía Mayor y si es de afuera en la respectiva Gobernación debe allegar los siguientes documentos.

- Copia del acta de constitución y Estatutos.
- Certificado de existencia y representación legal.
- Proyecto de presupuesto de la vigencia del primer ejercicio contable.
- Balance inicial.
- Certificado de Registro de Libros de Actas de Asamblea.
- Certificado expedido por el revisor fiscal de la fundación.

- Carta remisoría dirigida a la entidad donde se establecen los documentos anexo

Certificado De Donación.

Solicitar certificado de donación por parte de la entidad o persona donante dicho documento debe contener lo siguiente.

- Valor a deducir de la renta.
- El ingreso por concepto de donación debe ser manejado por medio de depósitos o inversiones en entidades financieras.
- Las donaciones en dinero, deben ser realizadas por medio de cheque, tarjeta de crédito o intermediario financiero.
- Cuando la donación sea realizada en activos como muebles e inmuebles, el valor de la misma será el costo o precio del bien.
- El documento donde conste lo anterior, deberá ser firmado tanto por el revisor fiscal como por el contador de la fundación.
- Debe constar la forma, monto y destinación de la donación.

Pasos Para Realizar Una Reunion o Asamblea De Constitución

Pasos Para Efectuar El Registro Ante Cámaras De Comercio.

¿Que Autoridades Ejercen Inspección, Control y Vigilancia A Las ESAL?

La Constitución política de 1991 determina que el Estado y el Ejecutivo, específicamente el presidente de la República, deben ejercer funciones de inspección, control y vigilancia sobre las entidades sin ánimo de lucro.

En ejercicio de esa labor de inspección, control y vigilancia, los entes gubernamentales autorizados para ejercerla tienen influencia directa en la vida jurídica de la entidad sin ánimo de lucro, especialmente en su constitución, nombramientos, reformas, disolución y liquidación.

Con ocasión de las facultades otorgadas por la ley, los organismos de inspección, control y vigilancia tienen las siguientes atribuciones:

1. Practicar visitas de inspección.
 2. Solicitar información y documentos que consideren necesarios.
 3. Examinar actas, estatutos, libros, cuentas y demás documentos.
- Guía Práctica de las Entidades sin Ánimo de Lucro y del Sector Solidario⁵²
4. Solicitar proyectos de presupuesto, flujos de caja, balances de cada ejercicio y demás documentos contables, con arreglo a las normas vigentes sobre la materia.
 5. Asistir a las sesiones que realicen las asambleas y los órganos de administración, en las cuales se elijan representantes u otros dignatarios.
 6. Aprobar o improbar los estatutos.
 7. Ordenar la cancelación del registro de una entidad vigilada o de la inscripción de los órganos de administración y fiscalización. También podrán ordenar las modificaciones estatutarias que consideren necesarias, cuando los estatutos se aparten de las normas legales.^{xxxvi}

Leyes Para La Protección a La Mujer

Artículo 43 Constitución

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Ley 54 de 1962. Colombia ratifica el Convenio 100 de la OIT de 1951 referido a la Igualdad en la remuneración, tanto para hombres como para mujeres por un trabajo de igual valor.

Ley 22 de 1967. Colombia ratifica el Convenio 111 de 1958 sobre la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación.

Ley 82 de 1993. Mediante la cual se dictan normas de protección para las mujeres y hombres cabeza de familia.

Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de Colombia y se dictan otras disposiciones

Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ley 82 de 1993 Artículo 4o. FONDO ESPECIAL. El Gobierno Nacional podrá crear un Fondo Especial adscrito al Ministerio de la Protección Social, sin personería jurídica, el cual deberá orientarse al apoyo de planes, programas y proyectos de actividades, que permitan la incorporación a la política económica y social del país y a la consolidación de las organizaciones sociales de las mujeres cabeza de familia que se encuentran en situación de pobreza manifiesta o que bajo determinadas circunstancias haya tenido que asumir la carga socioeconómica del grupo familiar.

Ley 82 de 1993 Artículo 8o. Fomento para el desarrollo empresarial. El Gobierno Nacional ofrecerá planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas familiares, empresas de economía solidaria y proyectos emprendedores, con los cuales la mujer cabeza de familia pueda realizar una actividad económicamente rentable.

Generar programas gratuitos de capacitación, flexibles en su duración y adaptados a la disponibilidad de tiempo de las mujeres cabeza de familia;

Crear redes regionales emprendedoras y productivas que vinculen a las mujeres cabeza de familia en actividades económicas sostenibles y rentables. El Gobierno Nacional determinará

cuáles son las entidades que ejercerán la inspección, vigilancia y control en el cumplimiento y ejecuciones de los planes, programas y políticas públicas dirigidas a la mujer cabeza de familia.

Ley 82 de 1993 Artículo 15. *Flexibilización y apoyo crediticio.* El Gobierno Nacional diseñará instrumentos y estrategias que faciliten y permitan el acceso a las madres cabeza de familia, a los servicios financieros brindándoles acompañamiento y capacitación permanente, a fin de reducir la feminización de la pobreza. (Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, 1993)^{xxxvii}

Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo. Norma por la cual se crea el Fondo Emprender.

La Ley 905 de 2004. Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones, incentiva a la creación de nuevas empresas garantizando un fortalecimiento de ideas de negocio que surgen a diario por profesionales en su inicio de etapa productiva

Ley 1429 de 2010. Art. 1º. Tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

Asociaciones Internacionales Que Brindan Apoyo A La Mujer

- **Met Community:** Es una organización internacional con presencia en seis países: España, Colombia, Perú, Brasil, Argentina y USA. Su objetivo es apoyar e impulsar el emprendimiento femenino sostenible, responsable e innovador, se caracteriza por su amplia visión en conectar y crear una comunidad de mujeres emprendedoras basándose en

el desarrollo integral. Sus programas están orientados al acompañamiento, capacitación y fortalecimiento de modelos de negocio, brindándoles metodologías de formación, Networking y Comunicación. (Met community, s.f.)^{xxxviii}

- **ONU Mujeres:** Se encarga de atender las necesidades de todas las mujeres del mundo, en temas de igualdad de Género y el Empoderamiento de la mujer, basándose en la protección de los derechos humanos. Identificando las principales problemáticas, ONU Mujeres ofrece apoyo técnico y financiero a países que lo requieren. Según la ONU Mujeres: “Invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo”. (ONU Mujeres, s.f.)^{xxxix}

- **Corporación Mundial de la Mujer:** Brinda inversión tanto social como sostenible, interviniendo en poblaciones vulnerables, a través de un acompañamiento integral de formación, crecimiento, y transformación contribuyendo en reducir la liquidación de nuevas empresas alcanzando el éxito de las mismas por medio de la inclusión social. Mediante un modelo de intervención de transformación productiva, articulación de mercados e inversión social rentable, asume la oferta y mercado de los productos ofertados, asegurando la comercialización y retorno de empresarias con un ingreso justo y digno. (Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, 1993)^{xl}

Metodología

Metodología Propuesta

El tipo de investigación que se estima adecuado para el desarrollo del estudio, es de orden descriptivo - analítico en la medida que no sólo da a conocer una situación que se presenta en el barrio charrascal, sino que además establece los factores que hacen parte del mismo, buscando de alguna forma generar una respuesta efectiva al problema planteado.

Su propósito no solo se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Las ventajas que tiene el estudio es que la metodología es fácil, de corto tiempo y económico.

Por otro lado, y para el cumplimiento de los objetivos se avanza en un análisis financiero, para verificar la factibilidad de la creación de la fundación, al tratarse de una organización sin ánimo de lucro, el análisis estará orientado en beneficios sociales que aporten a la comunidad o población objeto de estudio.

Para realizar la investigación se diseña una encuesta donde se estructura preguntas abiertas, semi abiertas y cerradas de tipo dicotómicas, con un enfoque cuantitativo, se requiere establecer el marco muestral para la implementación de los instrumentos que posibiliten el acceso a la información primaria y secundaria con el posterior análisis de las variables para así asociar los parámetros cuantificables. (Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer, 2006)^{xli}

La Metodología para el cumplimiento de los objetivos, prevé dos etapas para la aplicación de la encuestas, debido a que la población objeto de estudio de este proyecto son las mujeres cabeza de hogar y no se tiene información estadística de cuántas mujeres cabeza de hogar hay en el sector, inicialmente se toma una muestra de la población (739 familias) objeto de estudio a la

cual se le aplicara la primera parte de la encuesta, la información recolectada nos ayudara a identificar el perfil familiar, laboral y socio económico, su nivel de estudio y nos permitirá evaluar las variables dependiente e independientes que infieren en su vulnerabilidad, datos que nos servirá para diseñar los programas de capacitación, orientación y protección para la población objeto de estudio, además mediante la pregunta ¿es usted madre cabeza de hogar? podremos identificar cuantas de esas mujeres encuestadas son madre cabeza de hogar porcentaje que nos servirá como muestra para la aplicación de la segunda parte de la encuesta, la cual nos suministrara la información necesaria para determinar la factibilidad de crear la fundación en este sector.

Alcance O Delimitación De La Investigación.

Alcance: La presente investigación explorara el perfil de la mujer, su situación socioeconómica, laboral, familiar y su nivel de estudio, para así poder determinar las necesidades e intereses que estas mujeres tienen y a su vez poder evaluar el grado de aceptación que puede llegar a tener la fundación y el compromiso que estas mujeres desean tener con la fundación.

Delimitación Temática: Capacitación Integral, protección y promoción para el trabajo y los emprendimientos de las mujeres cabeza de familia.

Delimitación Temporal: El tiempo establecido para realizar la Investigación es a partir de Junio de 2018 hasta Junio de 2019.

Delimitación espacial: El proyecto se llevara a cabo en su totalidad en el municipio de Villavicencio Meta en la comuna 8 barrios charrascal, allí se realizara la recolección de datos pertinentes y la estructuración física del mismo.

Fuentes De Información

Fuentes primarias.

Como fuentes primarias para el avance de la investigación, se tomó en cuenta la opinión de 99 mujeres cabeza de familia en edades entre los 18 y los 50 años del sector de charrascal, conforme al tema y las posibilidades para que la idea de negocio se pueda llegar a materializar.

Fuentes secundarias.

Se hace importante que las fuentes secundarias guarden una directa relación con el tema por esa razón se tuvo en cuenta datos encontrados y basado en investigaciones ya realizadas, además se tomaron datos estadísticos de múltiples fuentes entre otros muchos que amplían la información para el normal desarrollo del plan como aparece en la bibliografía.

Población

La población que se toma como fuente en el desarrollo del estudio tal como se mencionaba anteriormente, está determinado por las mujeres cabeza de hogar del sector de charrascal del municipio de Villavicencio que podían estar interesadas en utilizar los servicios que prestaría la fundación. En este caso, es importante señalar que no se encontró ninguna fuente donde se evidenciara cuantas mujeres cabeza de hogar viven en este sector, por esta razón se toma como punto de referencia las 739 familias que viven allí y de esta se procede a hallar una muestra tentativa con la cual se pueda evidenciar un porcentaje significativo de mujeres cabeza de hogar para el desarrollo del proyecto.

Muestra

Al observarse el tamaño de la población (739 familias), es pertinente tomar una muestra que permita el desarrollo del trabajo de campo. Se tomó como base la estadística para poder hallarla.

Se tiene en cuenta la fórmula para poblaciones finitas se procede hallar la muestra tentativa.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

Donde

N= Tamaño de la población (739 familias)

k= es una constante que depende del nivel de confianza que se asignó ** **El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: un 95 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 5%.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

K	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

P= Probabilidad de éxito o proporción esperada= es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que p=q=0.5 que es la opción más segura.

Q= Probabilidad de fracaso es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

e = Precisión (error admisible en términos de proporción) *** El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella = 6%

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

PARAMETRO	INSERTAR VLR
N	739
Z	1.96
P	50%
Q	50%
E	6%

``n`` 196.281

710.696
3.6208

Así, se busca hacer uso de la tercera opción como una estrategia para disminuir el total de encuestas a aplicar de la muestra poblacional, como se evidencia en el desarrollo de la formula el total de la premuestra es de 196 familias a encuestar a las cuales se le realiza la primera parte de la encuesta, con la cual mediante la pregunta ¿es usted madre cabeza de hogar? Se determina cuantas mujeres cabeza de hogar hay en la premuestra.

Técnicas E Instrumentos De Recolección De Información

La recolección de datos juega un papel importante en los análisis de la demanda ya que nos Permite conocer el potencial de la usuaria que puede acceder a los servicios de la fundación e identificar sus deseos e interés.

La técnica que se utilizó para la recolección de la información fue la encuesta, la cual se diseñó con preguntas abiertas, semi abiertas y cerradas de tipo dicotómicas, con un enfoque cualitativo. Ya que es la técnica más adecuada de acuerdo al contexto en el que se plantea el estudio, pues en esta se tienen en cuenta las necesidades y exigencias de la población de una manera precisa y fácil; además tiene otras ventajas y características importantes como:

- **Estandarización:** se harán las mismas preguntas a todos los elementos de la muestra apoyándonos en el cuestionario.
- **Facilidad de administración:** La encuestada únicamente tiene que leer una serie de preguntas que responderá.
- **Facilidad de tratamiento de datos:** El cuestionario puede codificarse convirtiendo a números aspectos cualitativos, esto facilita el tratamiento informático de los datos.
- **Recoger información no directamente observable:** Podremos recoger información referente a las actitudes y percepción del encuestado etc.
- **Posibilidad de hacer estudios parciales:** Se podrá clasificar los resultados obtenidos por las diferentes variables y tabular y organizar la información por partes.
- **Rapidez:** En poco tiempo se puede reunir gran cantidad de información.
- **Flexibilidad:** es posible aplicarlo a cualquier persona sean cual sean sus características
- El tiempo estimado que demora cada persona en contestar el formulario de Preguntas es de 5 minutos lo que hace que sea una labor muy sencilla.

Resultados

Análisis de Información y Datos

Después de la aplicación de la encuesta se procede a la organización y tabulación de los datos obtenidos, se realizaron gráficos por cada pregunta lo cual nos permite analizar los resultados de

una manera visual encontrando la distribución porcentual con respecto al total de mujeres encuestadas.

La encuesta nos brindó el acceso a datos cualitativos y cuantitativos importantes, los cuales se pudo complementar con información recolectada visualmente en las visitas por las autoras al sector. De esta manera, se pueden deducir diferentes dinámicas a través de la tabulación de las preguntas realizadas, inicialmente se toma en cuenta la opinión de una premuestra (196 familias) que habitan en el sector de charrascal, a través de la cual se pudo determinar que el 51.% de la premuestra son mujeres cabeza de hogar, y con el análisis de algunas variables como la edad, nivel de estudio, ingresos percibidos, ocupación, situación social entre otras, plasmadas en las preguntas de la primera parte de la encuesta se pudo determinar el perfil socioeconómico, laboral y familiar de la población objeto de estudio, alternando a este análisis se aplica la segunda parte de la encuesta a las 99 mujeres que son cabeza de hogar para así determinar el grado de conocimiento e interés que esta población podría tener hacia la fundación y sus expectativas sobre el servicio que esta podría prestarles.



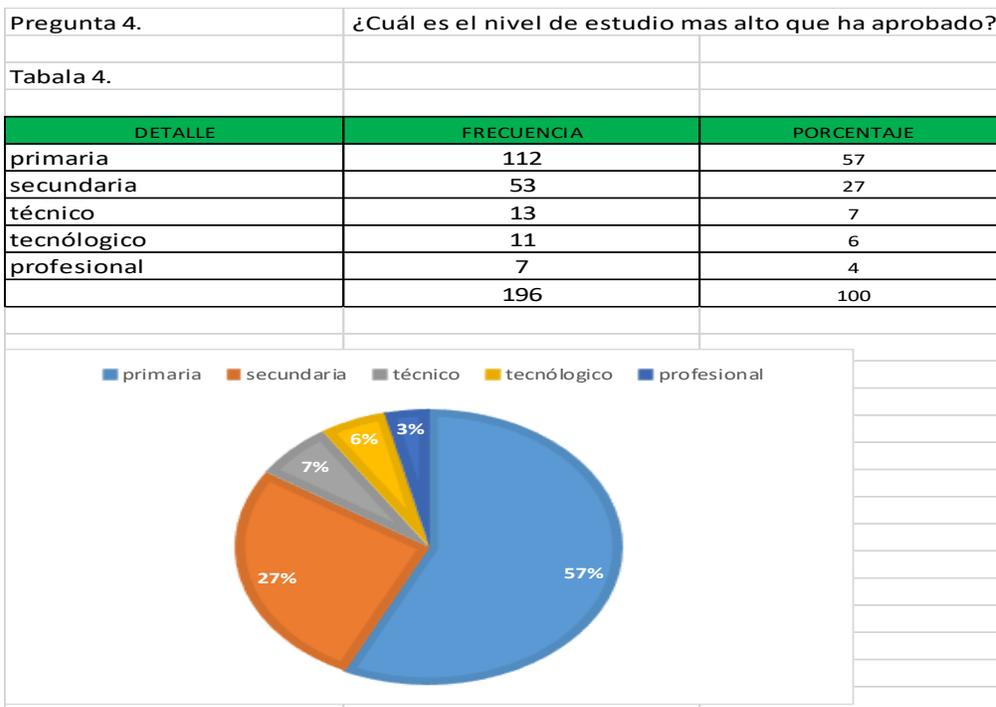
De las mujeres encuestadas podemos determinar que el 39% son desplazada, un 35% corresponde a mujeres que vienen de otras ciudades, un 8% representa las mujeres nacidas en el Llano y un 16% son desmovilizadas, una mínima proporción del 3% son oriundas de otro país. Lo que determina que es una población vulnerable ya que su desplazamiento les ha generado dificultades de tipo socioeconómico.

Pregunta No.3 ¿Es usted madre cabeza de hogar?

Items	Numero respuestas	Porcentaje
SI	99	51
NO	97	49
TOTAL	196	100

GRAFICA 3

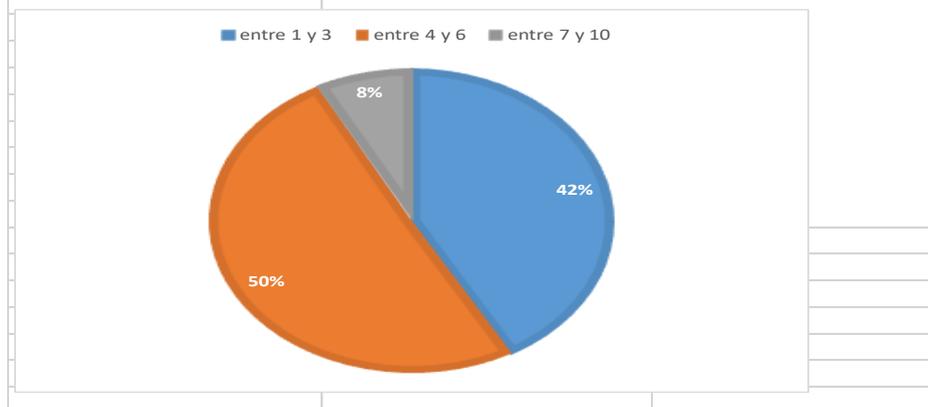
Basándonos en esta pregunta se determinó que el 51 % de la muestra son mujeres cabeza de hogar, lo que nos permite tomar como muestra a estas 99 mujeres para aplicarle la segunda parte de la encuesta la cual nos ayudara a determinar la factibilidad para la creación de la fundación.



Las mujeres del sector de charrascal cuentan con un bajo nivel de estudio solo un 4% han podido acceder a la educación Superior, un 6% tiene estudios tecnológicos, el 7% a realizado estudios técnicos, el 27% termino sus estudios secundarios y el 57% solo estudio la primaria. Esta información es de vital importancia para el proyecto ya que la formación educativa constituye uno de los determinantes más importantes para que los individuos experimenten menores tasas de desempleo y puedan emprender un negocio.

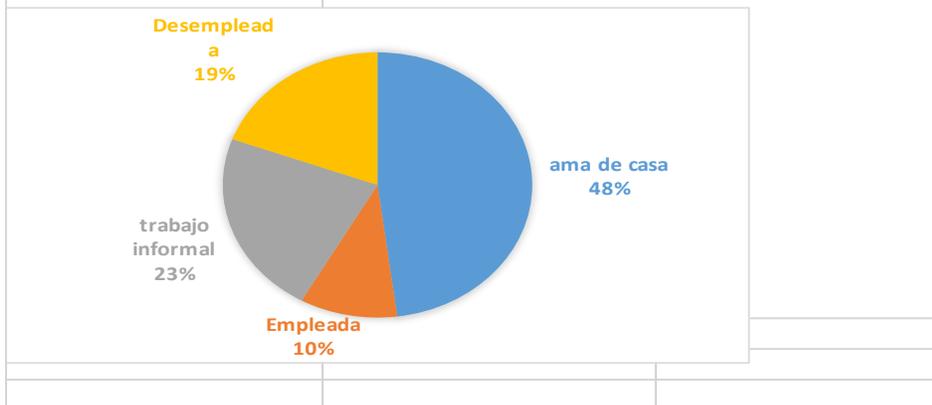
Pregunta 5.	¿Cuántas personas componen su nucleo familiar?	
Tabala 5.		
DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
entre 1 y 3	82	42
entre 4 y 6	99	51
entre 7 y 10	15	8
	196	100

GRAFICA 5.



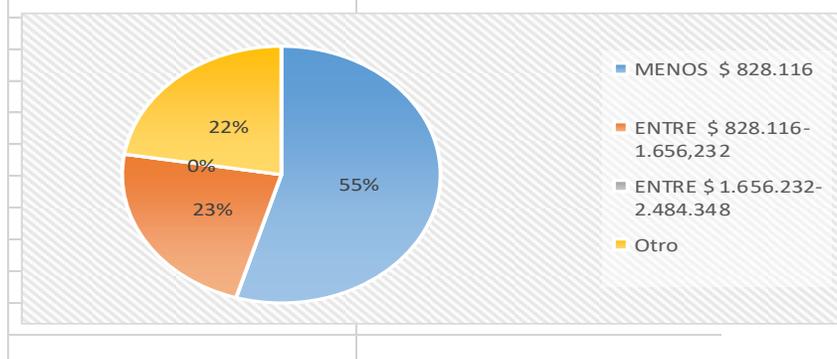
Se determina que el 51% de las familias de las mujeres del sector están compuestas por 4 y 6 integrantes, seguido del rango de 1 y 3 con el 42% y un 8% están compuestas por 7 y 10 integrantes lo que representan familias numerosas y con un alto grado de dificultad para llevar una buena calidad de vida ya que sus ingresos no alcanzan para suplir todas necesidades.

Pregunta 6. ¿Actualmente a que se dedica ?		
Tabala 6		
DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ama de casa	94	48
Empleada	20	10
trabajo informal	44	22
Desempleada	38	19
	196	100



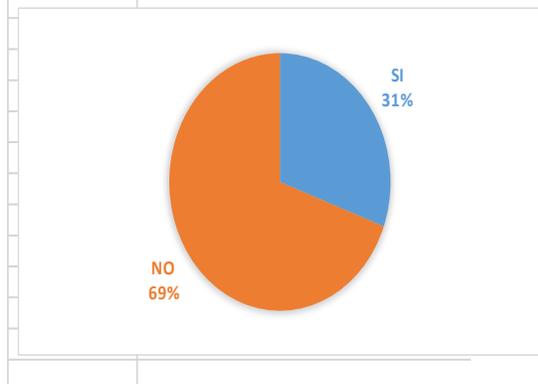
Como observamos en la gráfica 6 la posición ocupacional de las mujeres del barrio charrascal indica que el 48% de las mujeres son amas de casa, mujeres que tiene como ocupación principal el hogar, dedicándose a tareas domésticas tales como: el cuidado de los hijos, la limpieza de la casa y solo un 22% trabajan pero en la informalidad o por cuenta propia (alternativa al desempleo), un 19% se encuentra desempleada y solo un 10% está laborando, lo anterior determinar que el proyecto tendría un gran número de mujeres a las cuales la fundación podría brindarles apoyo.

Pregunta 11	?Cual es su nivelde ingresos?	
Tabala 11		
Numero personas	# MUJERES	PORCENTAJE
MENOS \$ 828.116	107	55
ENTRE \$ 828.116-1.656,232	45	23
ENTRE \$ 1.656.232-2.484.348	0	0
Otro	44	22
	196	100



Como podemos observar el 55% de la población objeto de estudio percibe ingresos menores al \$828.116, lo que refleja que estas familias por sus bajos ingresos no podrían acceder a capacitarse ya que los costos educativos en una universidad o instituto son elevados y no tendrían disponibilidad de ingresos para hacerlo, por esta razón estas mujeres deben buscar otra forma de generar ingresos extras para poder llevar una mejor calidad de vida, pero al no contar con un buen nivel de estudio la situación se hace cada vez más difícil.

Pregunta 12	¿Los ingresos que percibe su familia actualmente les permite tener una buena calidad de vida?	
Tabala 12		
DETALLE	# MUJERES	PORCENTAJE
SI	60	31
NO	136	69
	196	100



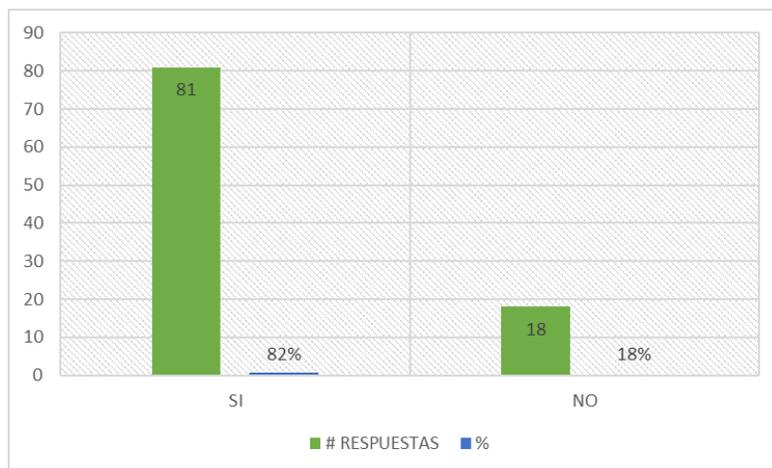
El 69 % de la poblacion objeto de estudio confirma que debido a los bajos ingresos ellas no pueden ofrecerle a sus familias una buena calidad de vida ya que el dinero que perciben no les alcanza para suplir todos los gastos y debido a que cuentan con varios hijos deben priorizar sus gastos.

Segunda Parte De La Encuesta.

La segunda parte de la encuesta determinar el grado de aceptación y los intereses que puedan tener las mujeres cabeza de hogar y nos ayuda a evidenciar la factibilidad para la creación de la fundación. La encuesta se aplica a las 99 mujeres que confirmaron ser madres cabeza de hogar.

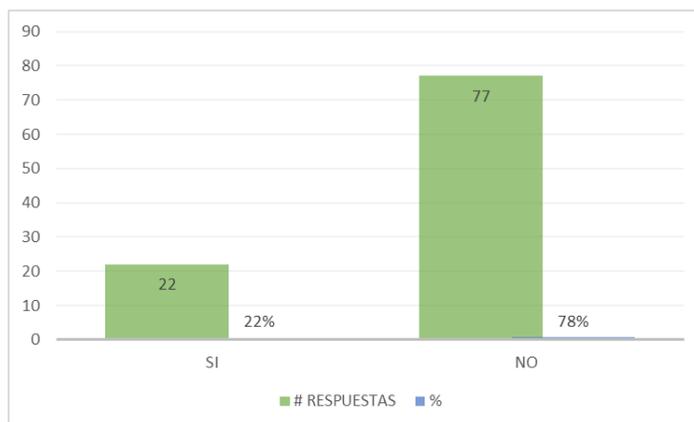
Necesidades e Intereses

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Le interesa algún tipo de actividad educativa que le pueda generar un ingreso si se dedica a esta?	SI	81	82%
	NO	18	18%



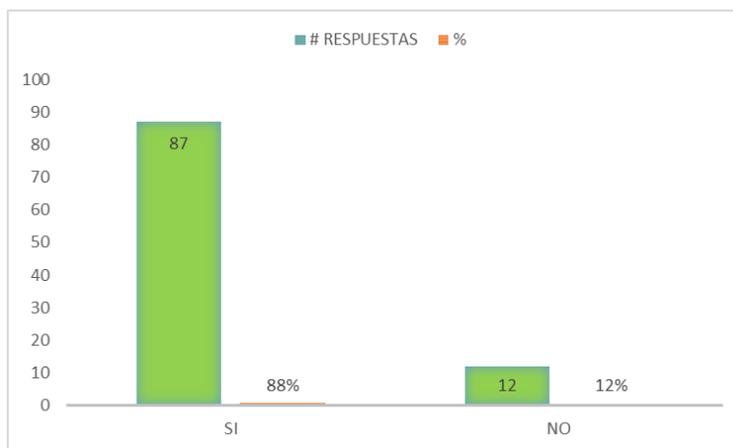
El 82% de la población se encuentra interesada en algún tipo de actividad educativa que le ayude a generar ingresos para mejorar su calidad de vida.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Si tuviera la oportunidad de desarrollar un emprendimiento (negocio) para obtener ingresos o mejorar los que tiene lo haría?	SI	22	22%
	NO	77	78%



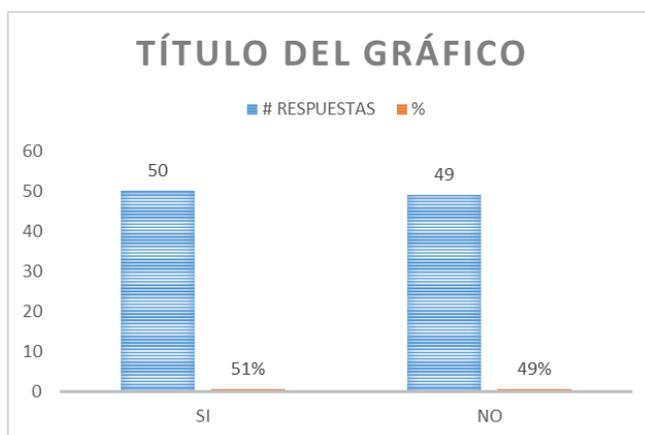
De las mujeres encuestadas al 78% les gustaría desarrollar un emprendimiento algunas para obtener ingresos y otras para mejorar los que tienen, pero argumentan que les da miedo a fracasar.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Le gustaría laborar desde la comodidad de su hogar y ser su propio jefe?	SI	87	88%
	NO	12	12%



Como se evidencia en la gráfica el 88% de las mujeres cabeza de hogar les gustaría laboral desde su casa ya que esto les permite estar más al pendiente del cuidado de su familia.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Buscaría ayuda para capacitarse en alguna entidad pública o privada para el desarrollo de su emprendimiento (negocio)?	SI	50	51%
	NO	49	49%

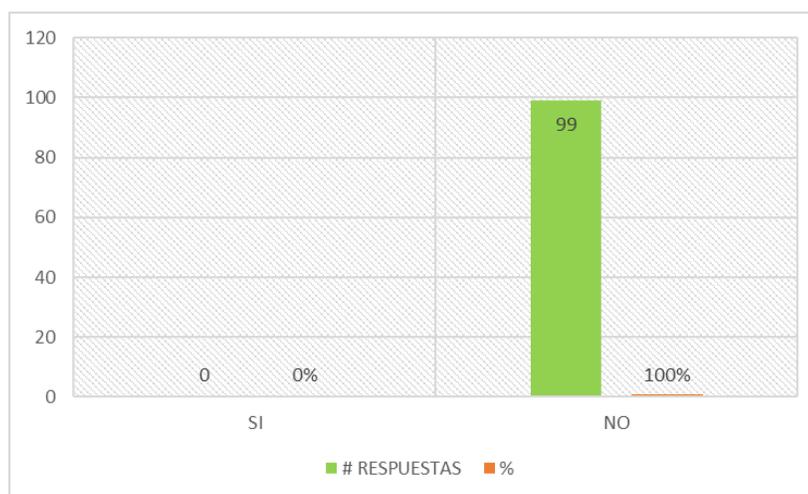


ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

73

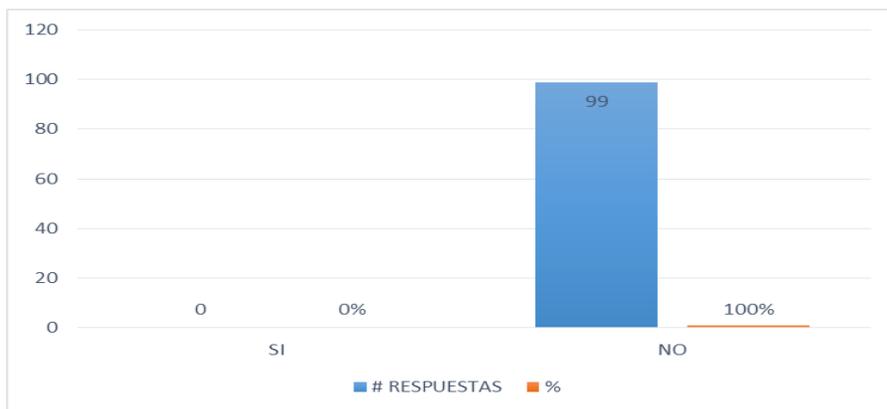
Como podemos ver de la población objeto de estudio el 50% de las mujeres encuestadas buscarían ayuda en alguna entidad para que las ayudaran a desarrollar sus emprendimientos lo que representa atractivo para el proyecto.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿En su comunidad existe alguna cooperativa, fundación o institución que le brinde capacitación y apoyo?	SI	0	0%
	NO	99	100%



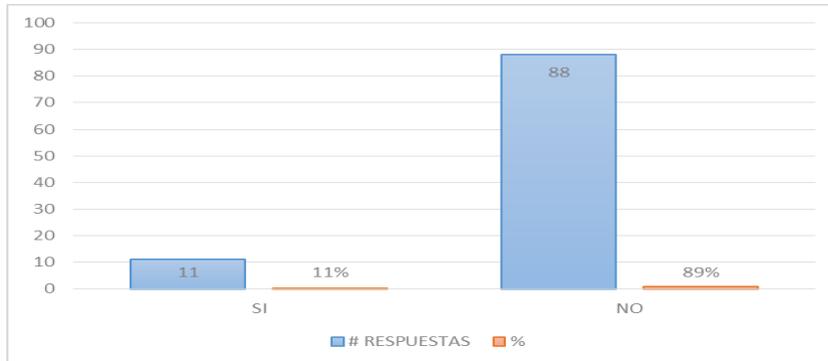
Como se evidencia en la gráfica en el sector de charrascal no existe ninguna fundación, cooperativa, o institución que pueda brindarles apoyo y capacitaciones a la población objeto de estudio.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿La junta de accion comunal del barrio le ofrece algun curso o capacitacion?	SI	0	0%
	NO	99	100%



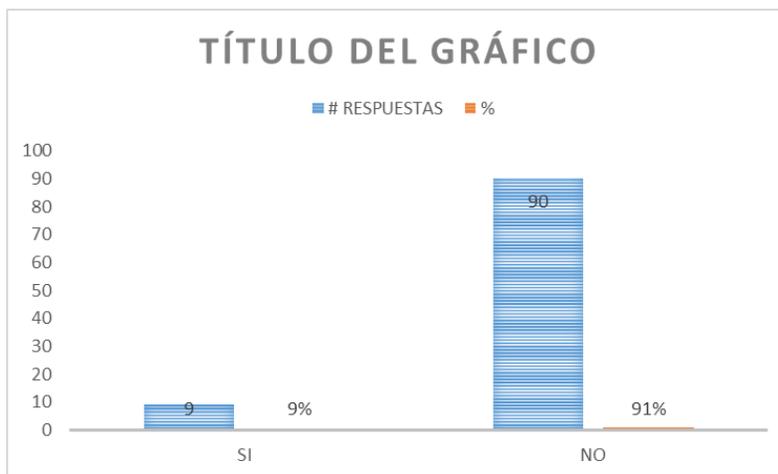
Podemos ver que 100% de las mujeres encuestadas confirman que por parte de la junta de acción comunal no ofrece cursos de capacitación ni les brinda apoyo lo que representa que no existe una competencia cerca.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Sabía que el gobierno ha dispuesto algunas instituciones para apoyar a las mujeres cabeza de hogar?	SI	11	11%
	NO	88	89%



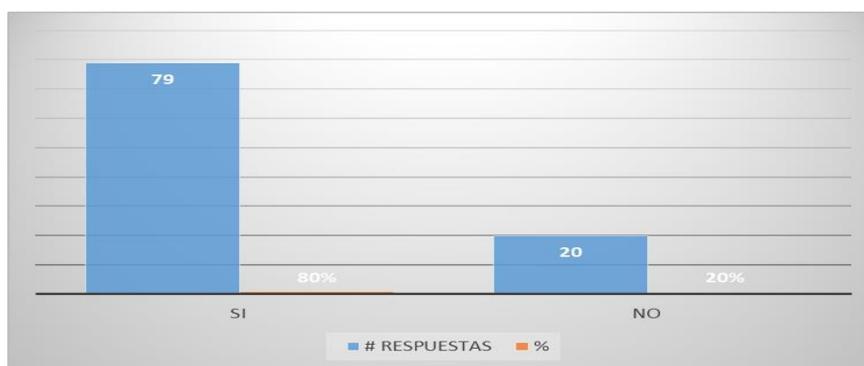
Según la gráfica podemos evidenciar que las mujeres de este sector desconocen de las instituciones de apoyo que creo el gobierno para apoyar la mujer cabeza de hogar.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Tiene conocimiento de los programas que el gobierno brinda para apoyar los emprendimientos desarrollados por mujeres cabeza de hogar?	SI	9	9%
	NO	90	91%



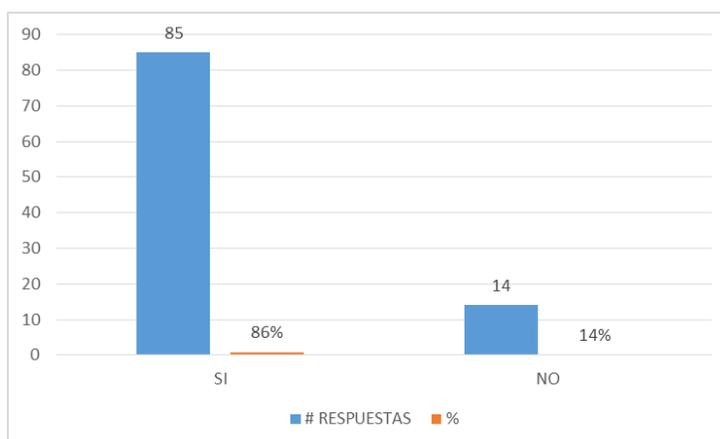
Observando la gráfica se confirma hay desconocimiento del apoyo que los gobiernos han dispuesto para ayudar a las madres cabeza de hogar un 91% de ellas no sabían que el gobierno local apoya el desarrollo de los emprendimientos.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Sabe que es una fundacion y a que se dedica?	SI	79	80%
	NO	20	20%



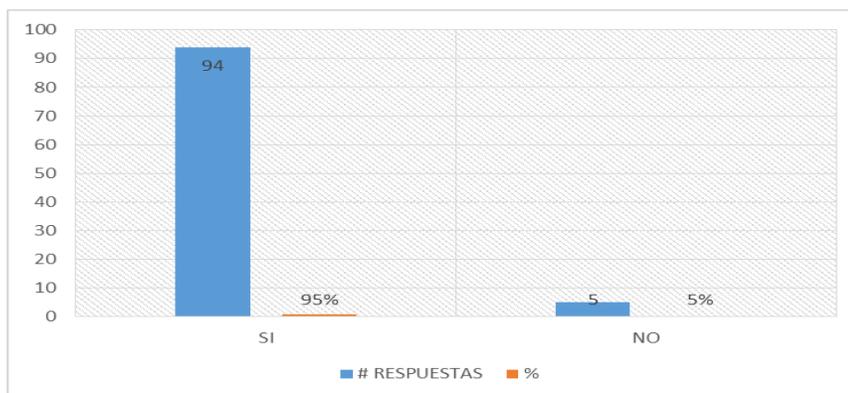
El 79% de las mujeres encuestadas si saben que es una fundación pero no tienen muy claro cuál es su objeto social.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Le gustaría que en su comunidad se creara una fundación para apoyar y capacitar a las mujeres cabeza de hogar?	SI	85	86%
	NO	14	14%



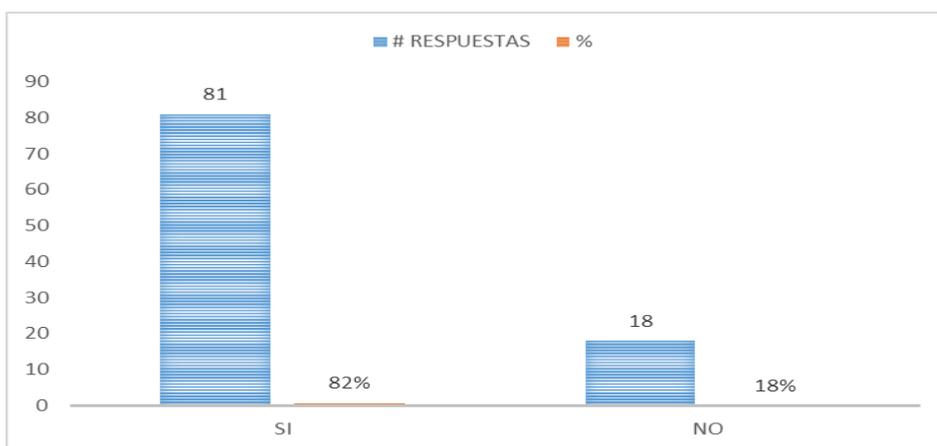
Con el análisis de esta pregunta podemos evidenciar que la creación de la fundación tendría 86% de aceptación por parte de la población objeto de estudio.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Tendría disposición de tiempo para realizar algún tipo de capacitación?	SI	94	95%
	NO	5	5%



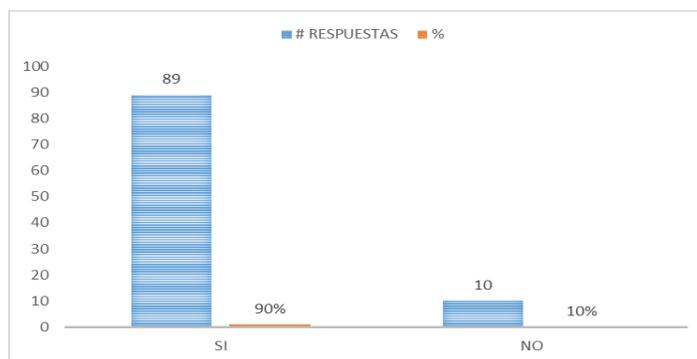
Teniendo en cuenta que la población en su mayoría son amas de casa y que las labores del hogar y el cuidado de sus hijos les demandan suficiente tiempo un 95% de ellas están dispuestas organizar su tiempo para recibir las capacitaciones.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Le gustaría capacitarse para mejorar sus destrezas manuales y habilidades?	SI	81	82%
	NO	18	18%



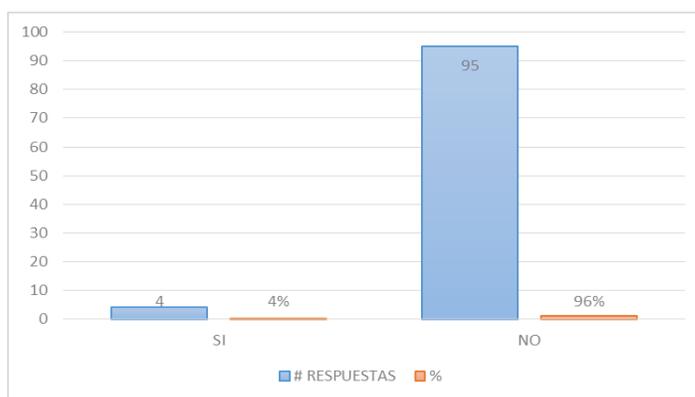
El 81% de las mujeres les gustaría capacitarse para mejorar sus destrezas manuales y habilidades.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Le gustaría recibir capacitaciones de carácter empresarial y laboral?	SI	89	90%
	NO	10	10%



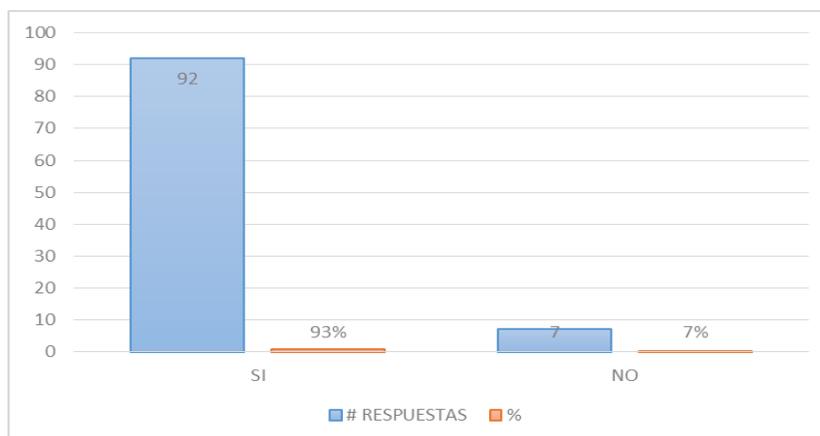
Según la gráfica observamos que a la población objeto de estudio si les gustaría recibir capacitaciones de temas laborales y empresariales.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Asistiría a talleres o charlas en un sitio distinto de su comunidad?	SI	4	4%
	NO	95	96%



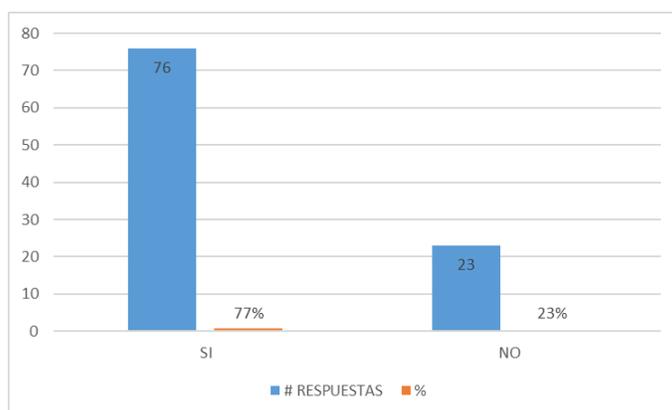
Como vemos en la gráfica el 96% de las encuestadas no les gustaría desplazarse a otro lugar para recibir las capacitaciones esto debido a los costos y contratiempos que se le presentarían al momento ausentarse de sus hogares por mucho más tiempo.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Según su aprendizaje, aplicaría lo aprendido para implementar proyectos productivos para su sostenibilidad económica?	SI	92	93%
	NO	7	7%



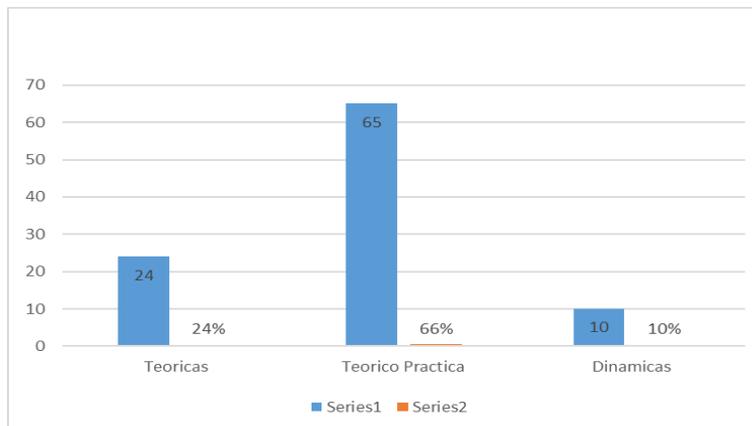
Solo un 7% de la población no aplicarían sus conocimientos adquiridos en la implementación de proyectos sostenibles.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Usted estaría dispuesta a contribuir con un aporte voluntario a la fundación en retribución a sus servicios?	SI	76	77%
	NO	23	23%



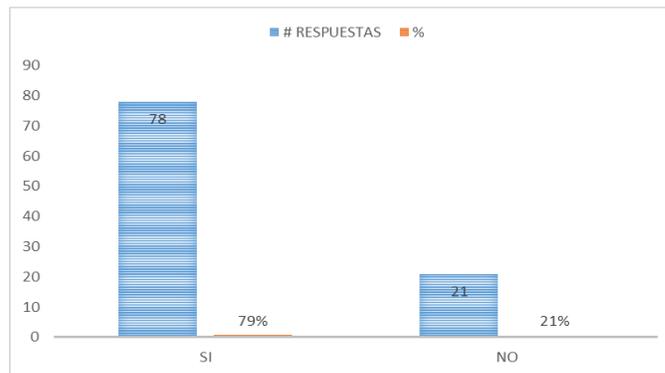
En retribución a los servicios recibidos un 77% estaría de acuerdo con realizar un aporte a la fundación para mejorar los servicios prestados.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Le gustaría que las capacitaciones fueran?	Teoricas	24	24%
	Teorico Practica	65	66%
	Dinamicas	10	10%



A la población objeto de estudio le gustaría que las capacitaciones fueran Teórico-Prácticas ya que argumentan que así se aprende más.

	ITEMS	# RESPUESTAS	%
¿Ha tenido la necesidad de buscar información en materia empresarial, contable, tributaria o de emprendimiento?	SI	78	79%
	NO	21	21%



Las mujeres encuestadas manifiestan que, si han tenido que buscar información en materia empresarial, contable, o sobre emprendimientos lo que quiere decir que de ese 79% que contestó que si posiblemente puedan acceder a los servicios de la fundación.

Estudio de Mercado

El desarrollo del estudio de factibilidad para la creación de una fundación social, en la ciudad de Villavicencio en el sector de charrascal, se define a partir de una necesidad asociada a la inexistencia en el sector de una organización o entidad que brinde formación integral a las mujeres cabeza de familia.

Con este estudio se busca determinar las necesidades de la población objeto de estudio a través de un instrumento de recolección de información como es la encuesta, al mismo tiempo se busca analizar dichas necesidades llevándolas a la realidad del proyecto conociendo la demanda, la población, y las características de las mujeres del sector de charrascal

Descripción del servicio

Se desea brindar una oferta integral de servicios de capacitación, talleres y charlas micro empresariales, que le permitan a las mujeres cabeza de hogar mejorar y fortalecer sus habilidades en el ámbito familiar, laboral y empresarial, para lo cual se dispone un portafolio de servicios enfocado principalmente a la prestación de los servicios ofrecidos por la fundación el portafolio está estructurado de la siguiente manera:

- **Apoyo a nivel de incursión laboral** con esta capacitación queremos resolver varios interrogantes que nos hacemos cuando vamos a presentar nuestra hoja de vida a una empresa como por ejemplo como se hace, que documentos debo anexar, como debo ir preparada para la entrevista, que debo y que no debo decir, que debo saber de la empresa a la que me estoy postulando, entre otras.
- **Capacitación en desarrollo de emprendimientos** como sabemos que muchas de aquellas mujeres desean trabajar desde su casa por la comodidad y la posibilidad de velar por el cuidado de sus hijos sin que genere conflictos en su jornada laboral con solicitud de permisos para poder atender problemas familiares se les permitirá conocer la forma adecuada y bien estructurada de cómo se debe empezar un negocio se trataran temas enfocados a las normas vigentes de constitución de empresa y la aplicación de estas para el correcto desarrollo de su actividad económica teniendo en cuenta el sector específico en el que se desarrollara el emprendimiento.

- **Asesoría en generación de empleo**, con esta asesoría se busca informar a los nuevos empresarios a cerca de la importancia de vincular a sus empleados al sistema de seguridad social, de los beneficios que pueden tener y evitar gastos como pago de indemnizaciones, pago por servicios médicos particulares y en casos extremos pagos de pensión por muerte o invalidez, entre otros.
- **Capacitación en el desarrollo de sus habilidades y destrezas** con visión a formar una microempresa.
- **Asesoría contable, tributaria y financiera**, mediante la cual se le enseña que la parte contable y financiera es esencial para el funcionamiento de cualquier empresa o negocio, que debe llevar organizada y en una forma cronológica las operaciones mercantiles de la empresa o negocio con el objetivo de conocer es estado de entrada y salida del capital y que de ella va a depender el éxito o el fracaso del mismo.

Modelo Del Negocio.

La fundación prestara todas estas asesorías a las mujeres cabeza de hogar en situación de vulnerabilidad que requieran del servicio y deseen mejorar su calidad de vida, servicio que lo prestará a través de capacitaciones, talleres y charlas micro empresariales teórico prácticas y dinámicas de forma presencial, la fundación tendrá un horario de atención 8:00 am a 12:00 pm de 2:00pm a 6:00pm y los sábados de 8:00 am a 1:00 pm, contara con 3 personas de planta una secretaria – auxiliar contable y dos profesionales, los cuales serán los encargados de brindar atención a las mujeres que solicitan el servicio.

Inicialmente se debe hacer un registro para la base de datos de la fundación, la secretaria le solicitara una serie de datos para realizar dicho registro, posteriormente uno de los profesionales la atenderá para determinar qué tipo de ayuda requiere, después de haber cumplido con estos filtros se asigna un profesional idóneo para que inicie el trabajo de apoyo y orientación que ella necesite dependiendo de la necesidad y del tiempo de disponibilidad de la usuaria se le explica diseño del programa a seguir y el cronograma a cumplir, después de la aceptación del programa a seguir por parte de la usuaria se pone en marcha las capacitaciones de acuerdo al cronograma establecido.

Análisis Del Servicio.

El análisis del servicio está sujeto al conjunto de actividades que habrá de desarrollarse entre la beneficiaria y la fundación prestadora del servicio, aunque para ello se requiere del cumplimiento de actividades adicionales como:

La supervisión y evaluación periódica de los avances que se hayan logrado con las capacitaciones y la proyección futura que determine la madre cabeza de hogar para convertirse en una persona exitosa que aporta a la sociedad.

La actualización permanente en los esquemas de capacitación de acuerdo a las tendencias mundiales y locales como parte de un aseguramiento del éxito

Análisis Del Mercado

Barreras De Entrada Al Sector.

La principal barrera de entrada al sector sería la aceptación por parte de la población objeto de estudio ya que depende de esta que se consolide la creación de la fundación en el sector de Charrascal, esto debido a que no existe una plena concientización sobre la importancia de capacitarse para el buen desarrollo de las actividades que se ejercen día a día en su vida y que es la vía más segura para alcanzar el éxito tan lo personal, familiar, laboral y empresarial.

A su vez, hay que tener en cuenta que las mujeres cabeza de hogar debido a la carga laboral y a sus obligaciones familiares, en muchas de las ocasiones no cuentan con tiempo de sobra para la realización de este tipo de capacitaciones más aun cuando se comprometerían recursos y tiempo que tal vez no puedan recuperarse en tiempos próximos.

La forma de pensar y de actuar de la población en este caso juegan un papel importante en la decisión de darle la viabilidad a la creación de la fundación, aunque el porcentaje de aceptación según el análisis elaborado se evidencia alto, no refleja la realidad y el carácter de mucho de los habitantes del sector con respecto a la creación de las fundaciones.

Políticas y Formas De Comercialización Que Se Dan En El Sector.

Debido a que el producto que se va a ofrecer es un servicio intangible y que el sector donde se va a crear la fundación es un proyecto habitacional prácticamente nuevo y va dirigido a mujeres vulnerables debemos estructurar el plan de acción de manera que cada programa de capacitación que se inicie no solo debe verse como una simple capacitación si no que debe brindar a las mujeres seguridad de que el tiempo que inviertan en las capacitaciones y el conocimiento adquirido podrá ser plasmado y aprovechado en el desarrollo de su día a día y en la generación de

una fuente de ingresos para ellas y sus familias, es por esto que una de las políticas de la fundación será realizar vinculaciones con las diferentes universidades del municipio de Villavicencio y aquellas instituciones como el SENA para conseguir profesionales especializados que nos brinden su apoyo en la formación integral a estas mujeres, la idea de cada capacitación es que ayude al desarrollo y aumento potencial a la capacidad que posee cada mujer.

Esto teniendo en cuenta que las capacitaciones a todo nivel constituyen una de las mejores inversiones que uno como ser humano puede hacer.

A nivel local no encontramos en el sector ninguna institución que preste este tipo de servicio lo que representa para la fundación un punto a favor para poder llevarla a cabo.

Mercado Nacional.

Para analizar el mercado nacional se tuvo en cuenta el artículo del periódico la republica donde vemos que en Colombia existen un gran número de entidades sin ánimo de lucro (193.070)¹ y que se estima que estas mueven alrededor del 15% del PIB, lo que representa que a nivel nacional existe mucha competencia.

¹ De los abultados ingresos de algunas Entidades Sin Ánimo de Lucro (Esal), que se estima que mueven alrededor de 15% del PIB, fueron la principal causa para que en la reforma tributaria de 2016 se decidiera aplicar un filtro para saber qué fundaciones, asociaciones o corporaciones merecen continuar con un tratamiento impositivo especial en materia de renta de 20% y cuáles no. Del universo de 193.070 entidades (7.863 de ellas creadas en 2017) inscritas en el RUT a 31 de diciembre del año pasado, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (Dian) estimó que solo 45.711 de ellas cumplía realmente las condiciones para realizar la solicitud de permanencia a través del servicio informático electrónico del nuevo Régimen Tributario

Pero como vemos muchas de ellas no cumplen con los requisitos exigidos para seguir como ESAL y que debido a los abultados ingresos de algunas de ellas pasaron hacer vigiladas y fiscalizadas por la DIAN la cual decidió aplicar un filtro para saber que fundaciones, asociaciones o corporaciones merecen continuar con un tratamiento especial en materia de renta (20%) y cuáles no; lo que nos permite determinar que en el momento de la constitución de la fundación se debe realizar con todos los parámetros que la ley exige actualmente para gozar de los beneficios tributarios que la ley otorga.

Adicional cumplir con las actividades meritorias que exige la norma.

Al existir tanta competencia a nivel nacional debemos velar porque la labor de la fundación tenga una firmeza en su objeto social a nivel local y pueda ser reconocida por su excelente labor para que al futuro podamos entrar a competir a nivel nacional e internacional.^{xlii}

Aspectos Destacables Del Sector.

Como aspectos destacables del sector, se habla de las grandes posibilidades que este tipo de entidades tienen para surgir, si se constituye como lo exige la ley y se desarrolla su objeto social a cabalidad ya que se goza de buenos beneficios tributarios que a la larga nos ayudarían ya que el valor que nos ahorraríamos en el pago de impuestos nos servirían para invertir en el desarrollo del objeto social.

Se destacaría que incluye aquellas actividades económicas que no persiguen el lucro individual sino el bienestar de la sociedad; desde esta perspectiva, se concibe la economía al

servicio del hombre y de la sociedad, por lo que integra en un único objetivo la eficiencia económica y el bienestar social.

Mercado Objetivo.

El mercado objetivo al cual se dirige el proyecto, está conformado por las mujeres cabeza de hogar en el rango de edad 31 a 50 años, en situación de vulnerabilidad, con bajo nivel de estudio que se encuentran desempleadas o con un trabajo informal.

Nicho De Mercado.

Aquellas mujeres cabeza de hogar que aun en situación de vulnerabilidad desean y tienen interés de superarse para mejorar su calidad de vida y el de su familia. Mujeres que se muestran interesadas en utilizar los servicios que brinda la fundación y estarían dispuestas a cumplir con los parámetros establecidos. Es decir, la muestra establecida dentro del proceso de análisis, en este caso las 99 mujeres a quienes se les practico la segunda parte de la encuesta.

Estrategia De Posicionamiento.

Mediante la creación de la fundación se pretende atender aquella población de mujeres cabeza de hogar que requieren apoyo constante en su vida laboral y empresarial, el proyecto plantea realizar capacitaciones, talleres y charlas micro empresariales para ayudarlas a mejorar su calidad de vida brindando un acompañamiento permanente hasta que la beneficiada logre formarse integralmente y pueda llegar al éxito y de esta manera poder brindarles confianza y credibilidad.

Aunque no sólo se trata de capacitar por capacitar si no de que, aquellas mujeres que decidan utilizar los servicios puedan marcar la diferencia en su comunidad y a su vez tengan la capacidad

de brindar un granito de arena para el desarrollo de la misma bien sea desde su aspecto laboral incursionando en grandes empresas y demostrando sus capacidades o desde su entorno empresarial generando nuevas empresas y a su vez generando empleo, siempre con la visión de llegar a encontrar mejores horizontes que las conviertan en mujeres ejemplares y de mucho valor.

Por esta razón la fundación debe velar porque toda actividad que se desarrolle dentro y fuera de la fundación está fundamentada en buenos principios y valores que le permitan marcar la diferencia.

Competencia.

En cuanto a la competencia que podría llegar a tener la fundación se hace mención directamente a las entidades y organizaciones del sector público que en la actualidad ofrecen servicios de forma gratuita para apoyar a la mujer como sería el caso de la Secretaria de la mujer del meta y el SENA.

En la actualidad como lo habíamos mencionado anteriormente en el sector no existe todavía ninguna organización que preste estos servicios.

Demanda

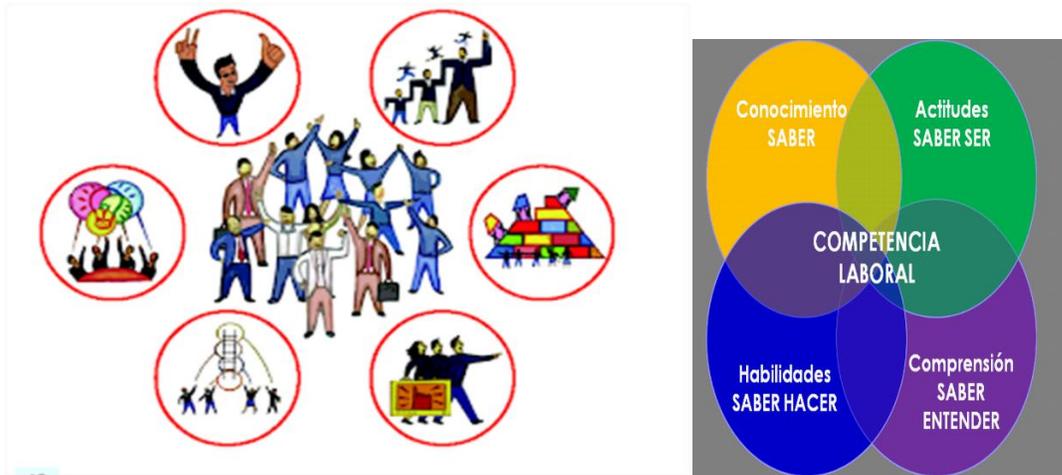
La demanda la comprende el número de mujeres cabeza de hogar, real y potencial que se muestran interesadas en los servicios de capacitación que brinda la fundación. Para el desarrollo de este proyecto se toma las 99 mujeres del sector de charrascal.

Oferta

Específicamente la oferta serán los servicios que ofrece la fundación, dentro de los cuales se mencionan:

- Apoyo a nivel de incursión laboral,
- Capacitación en el desarrollo de emprendimientos

- Asesoría en generación de empleo – obligaciones como empleador –derechos y deberes como empleados
- Capacitación en el desarrollo de sus habilidades y manualidades
- Asesoría contable, tributaria y financiera



Precio

Los servicios prestados por la fundación no tendrán ningún costo ya que el objeto social es ayudar a esta comunidad de mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad

Publicidad y Propaganda

Slogan.

¡Mujer Verdadero Baluarte De Cualquier Sociedad!.

Logotipo.

Está inspirado en la mujer objetivo primordial de este proyecto

Diseño Del Logotipo.



Portafolio De Servicios (Anexo).

Estrategias Publicitarias.

- Emplear los medios sociales y virtuales para difundir el portafolio de servicios.
- Profundizar y materializar la labor de la fundación para que cada mujer que adquiera el servicio en el menor tiempo pueda llegar a encontrar el éxito y pueda sentirse satisfecha por el servicio prestado para que se conviertan en nuestras voceras publicitarias.
- Consolidar el portafolio de servicios en cada una de las empresas donantes para que así se pueda difundir la labor que se realiza y poder captar más empresas donantes.

- Involucrar a las mujeres usuarias en la promoción de la fundación al igual que de su portafolio de servicios
- Hacerse participe en actividades y eventos programados desde la misma administración municipal como mecanismo promocional y búsqueda de nuevos usuarios.

Punto De Prestación Del Servicio.

- El punto de atención estará ubicado en el mismo sector, por accesibilidad para a las usuarias y por reducción de costos.
- Para su adecuación será hará uso de colores distintivos que irradien responsabilidad, funcionalidad, modernidad y creatividad.
- Se adecuarán sitios de trabajo de acorde a las necesidades requeridas por las usuarias del servicio, ofreciendo espacios cómodos y funcionales.
- Se dispondrá de un buzón de quejas y sugerencias, en un área visible para las usuarias.
- Se integrarán profesionales creativos y comprometidos para el buen desarrollo de las capacitaciones.

Estudio Técnico

Con el estudio técnico, se busca identificar factores para el establecimiento de los recursos y requerimientos óptimos para el buen desarrollo del servicio como, localización de la fundación, teniendo en cuenta factores como proximidad para la población potencial, competidores, costo de arriendo, acceso y disponibilidad a servicios públicos, condiciones ambientales.

Los equipos de oficina y tecnológicos requeridos para el funcionamiento normal de la fundación.

El recurso humano que se estime conveniente para el inicio de la operación y aquel que servirá de apoyo para las capacitaciones.

Los requerimientos técnicos y el diseño sugerido de la distribución del lugar donde se brindarán las capacitaciones.

La logística que se llevara a cabo en el reclutamiento de las usuarias.

Las materias primas y los remanentes insumos que demandara el proyecto.

Localización Del Proyecto

Para determinar la localización del proyecto se tuvo en cuenta los siguientes factores:

Proximidad a clientas potenciales teniendo en cuenta que el mercado objetivo para la fundación son mujeres cabeza de familia se deberá contar con una ubicación cercana a la mayor concentración de este mercado objetivo.

Competidores a partir del análisis de número de fundaciones que se encuentran presentes en la zona se considera importante elegir una zona en la cual la localización de las fundaciones de la competencia sea la mínima posible.

Costo de arriendos

Acceso Hace referencia a las facilidades de acceso vehicular, estado de la malla vial, y la disponibilidad de rutas de transporte público.

Disponibilidad y Acceso a Servicios Públicos La zona de localización debe contar con los servicios básicos como agua, luz, aseo, teléfono e internet.

Condiciones ambientales: El lugar de ubicación de la fundación preferiblemente debe contar con un ambiente confortable.

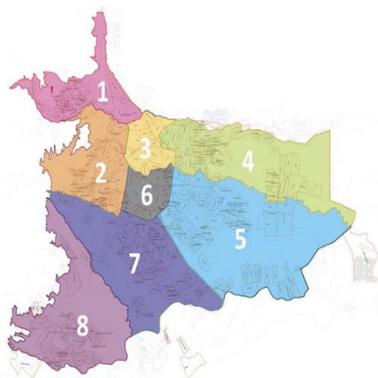
Teniendo en cuenta estos factores y que una de las fundadoras cuenta con una vivienda en el sector y que no la arrienda a un bajo costo y por proximidad a las madres cabeza de familia que son la población potencial para la fundación se determinó que la localización más apropiada para la fundación sería en el mismo sector de charrascal.

Macro Localización.

La fundación estará ubicada en el municipio de Villavicencio Meta.

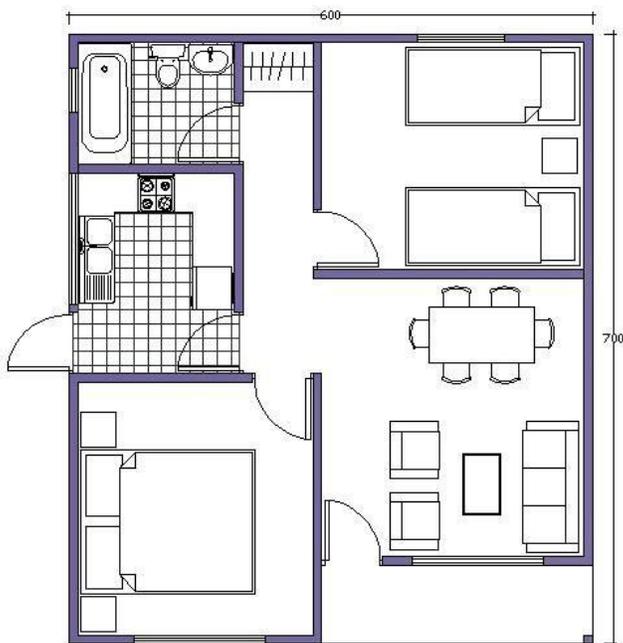


Micro Localización.



La fundación se ubicará en la comuna 8 en el sector de Charrascal

Ubicación En Planta.



Tecnología Del Proyecto

La tecnología del proyecto involucra las herramientas y equipos concretos que se van a utilizar para la buena prestación del servicio así:

EQUIPO DE COMPUTACION Y COMUNICACIÓN		
2	COMPUTADORES	2,600,000.00
1	IMPRESORA MULTIFUNCIONAL	400,000.00
	VALOR TOTAL	3,000,000.00

Ingeniería Del Proyecto.

La ingeniería del proyecto relaciona el mobiliario que habrá de adquirirse para lograr la funcionalidad de la fundación, además de aspectos adicionales donde se incluyen los servicios públicos, la mano de obra y demás rubros que facilitan el cumplimiento de la misión de acuerdo a las proyecciones realizadas

Mobiliario.

Para la adecuación de las instalaciones será necesario:

MUEBLES Y ENSERES		
2	ESCRITORIOS	500,000.00
2	SILLAS EJECUTIVAS	140,000.00
4	SILLA INTERLOCUTORAS	180,000.00
30	SILLAS RIMAX	600,000.00
1	ARCHIVADOR	200,000.00
1	MESA DE JUNTAS	160,000.00
5	MESAS RIMAX	160,000.00
1	PAPELOGRAFO	60,000.00
	VALOR TOTAL	2,000,000.00

EQUIPOS DE OFICINA		
2	TELEFONO	70,000.00
	IMPLEMENTOS (GRAPADORA, COSEDORA, USB)	100,000.00
1	CALCULADORA	30,000.00
1	VIDEO BEAM +TELON	500,000.00
1	CAFETERA	100,000.00
2	VENTILADORES	200,000.00
	VALOR TOTAL	1,000,000.00

Recurso Humano.

El recurso humano lo conforman una secretaria auxiliar contable quien será la encargada de atender a las usuarias y realizar el registro a la base de datos de la fundación, y direccionar cada una de las usuarias a la dependencia adecuada para iniciar el proceso de capacitación, se contará con un representante legal y un contador, este factor humano será fijo y recibirán su retribución

por la labor prestada, adicional como queda estipulado en los estatutos se requiere de un revisor fiscal que se centrara por honorarios.

Para la parte operativa las 3 profesionales fundadoras brindaran apoyo inicialmente en el proceso de formación de las usuarias, pero alternamente se realizará una vinculación de profesionales de diferentes ramas que deseen apoyarnos a esta causa, inicialmente se buscará apoyo en Centro Progresia E.P.E (unidad de gestión académica y administrativa que aporta a la proyección social) de la universidad Uniminuto para que por intermedio de esta entidad los estudiantes de últimos semestres que deseen hacer sus prácticas de emprendimiento las puedan realizar en la fundación y esta a su vez les certificara la labor prestada.

Estudio Financiero

Para el desarrollo de este proyecto de carácter social, la **Inversión** en activos fijos es relativamente poca, en comparación a la capacidad de acción que permitirá tener. Ya que es un plan social llevado a la comunidad del sector, no necesita de grandes inversiones en infraestructura, la mayor concentración se debe dar en los recursos que sean herramientas para la ejecución de la gestión social. Adicionalmente un gran porcentaje de este requerimiento mínimo de recursos o inversión, podrá ser conseguido a través de donaciones de grandes empresas privadas del municipio de Villavicencio y de personas naturales que quieran realizar su donación mediante el programa apadrina a una mujer cabeza de familia y además los aportes voluntarios recibidos por las mujeres beneficiadas.

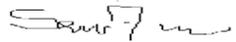
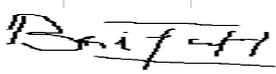
El objetivo fundamental de esta proyección es evaluar la viabilidad económica y financiera del proyecto, a través del uso de herramientas como: El valor Presente Neto (VPN), La Tasa interna de retorno (TIR) y la relación Beneficio-Costo (B/C).

Es importante mencionar que, para efecto de los cálculos y posteriores análisis del presente estudio, se tuvieron en cuenta los siguientes supuestos:

- El proyecto se contempla con un horizonte o ciclo de vida de 5 años.
- Se cuenta con \$9.0000.000 de aportes sociales (\$3.000.000 en efectivo y 6.000.000 millones representados en equipos de oficina, computación y muebles y enseres, lo cual quiere decir que se tendría el 100% de la inversión inicial.
- Se supone que para el funcionamiento de la fundación se tomará en arriendo un local el cual será adecuado para las oficinas y centro de capacitación de la fundación.
- Para la depreciación de los activos se realiza por el método de línea recta donde tendremos en cuenta los años de vida útil del activo. (equipo de cómputo y video beam 5 años y los muebles y enseres 10 años.

A continuación, detallamos el balance inicial o de apertura, la inversión y la proyección de los ingresos y los gastos a 5 años.

Balance De Apertura.

		FUNDACION SOCIAL MUJER SIN FRONTERAS ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA APERTURA (Cifras en miles de pesos Colombianos) 30 DE JUNIO DE 2019	
		NOTA	AÑO 2019
ACTIVO			
CORRIENTE			
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES	1	3,000	
DEUDORES ORIGEN COMERCIAL	2	-	
INVENTARIO	3	-	
ANTICIPOS PARA COSTOS Y GASTOS		-	
CARGOS A FAVOR CON LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA		-	
NO CORRIENTE			
PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPO	4	-	
EQUIPO DE OFICINA		1,000	
MUEBELES Y ENESERES		2,000	
EQUIPO DE COMPUTACION		3,000	
INVERSIONES Y ACCIONES		-	
TOTAL ACTIVO		9,000	
PASIVO			
CORRIENTE			
OBLIGACIONES CON ENTIDADES FINANCIERAS	5	-	
CUENTAS POR PAGAR ORIGEN COMERCIAL Y OTRAS CUENTAS POR PAGAR		-	
BENEFICIOS A EMPLEADOS	6	-	
CARGOS CON LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA		-	
NO CORRIENTE			
OBLIGACIONES CON ENTIDADES FINANCIERAS	7	-	
OTROS PASIVOS	8	-	
TOTAL PASIVO		-	
PATRIMONIO			
APORTES SOCIALES	9	9,000	
GANANCIAS RETENIDAS		-	
GANANCIA DEL PERIODO		-	
RESULTADOS ANTERIORES		-	
AJUSTES POR ADOPCION NIIF		-	
TOTAL PATRIMONIO		9,000	
PASIVO + PATRIMONIO		9,000	
 LILIANA LUNA DIRECTOR GENERAL		 STELLA ALMANZA REY CONTADORA TP 21034-9-T	
 BRIYI ANDREA HERNADEZ REVISORA FISCAL TP 21145-2-T			

Para la puesta en marcha de este proyecto los socios realizan un aporte en dinero por valor de \$3.000.000 millones de pesos y \$ 6.000.000 en equipos de oficina, muebles y enseres y equipos de computación, reflejando así un aporte social por valor de \$ 9.000.00.

Inversión Inicial

Determina la inversión que deben hacer los socios para llevar a cabo el proyecto, no solo en capital sino también en activos, mueble, enseres y herramientas de trabajo.

A continuación, se presenta la relación y los cálculos de la inversión requerida en equipos de cómputo, equipos de oficina y muebles y enseres.

EQUIPOS DE OFICINA		
2	TELEFONO	70,000.00
	IMPLEMENTOS (GRAPADORA,COSEDORA,USB)	100,000.00
1	CALCULADORA	30,000.00
1	VIDEO BEAM +TELON	500,000.00
1	CAFETERA	100,000.00
2	VENTILADORES	200,000.00
	VALOR TOTAL	1,000,000.00

MUEBLES Y ENSERES		
2	ESCRITORIOS	500,000.00
2	SILLAS EJECUTIVAS	140,000.00
4	SILLA INTERLOCUTORAS	180,000.00
30	SILLAS RIMAX	600,000.00
1	ARCHIVADOR	200,000.00
1	MESA DE JUNTAS	160,000.00
5	MESAS RIMAX	160,000.00
1	PAPELOGRAFO	60,000.00
	VALOR TOTAL	2,000,000.00

EQUIPO DE COMPUTACION Y COMUNICACIÓN		
2	COMPUTADORES	2,600,000.00
1	IMPRESORA MULTIFUNCIONAL	400,000.00
	VALOR TOTAL	3,000,000.00

Adicional se estima un rubro para el valor del canon de arrendamiento y gastos de constitución de la fundación.

RUBRO ESTIMADO PARA LA CONSTITUCION DE LA FUNDACION Y CANON DE ARRENDAMIENTO		
	CANON DE ARRENDAMIENTO	150,000.00
	GASTOS DE CONSTITUCION	200,000.00
	VALOR TOTAL	350,000.00

Valor total de la Inversión inicial seria \$6.350.000

Depreciación De Los Activos

EQUIPO DE COMPUTO					
CANTIDAD	DESCRIPCION	VR UNITARIO	VR TOTAL		
2	Equipo de Computacion	1,500,000	3,000,000		
Depreciacion de dicho Equipo					
Vida Util del Activo	5 años	Vlr Activo/Vida Util	600,000	50,000	
DESCRIPCION	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Valor activo	3,000,000	2,400,000	1,800,000	1,200,000	600,000
Valor Depreciacion	600,000	600,000	600,000	600,000	600,000
VALOR FINAL	2,400,000	1,800,000	1,200,000	600,000	-
MUEBLES Y ENSERES					
CANTIDAD	DESCRIPCION	VR UNITARIO	VR TOTAL		
2	Escritorios con Sillas y Archivadores	1,000,000	2,000,000		
Depreciacion de dicho Equipo					
Vida Util del Activo	10 años	Vlr Activo/Vida Util	200,000	16,666.67	
DESCRIPCION	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Valor activo	2,000,000	1,800,000	1,600,000	1,400,000	1,200,000
Valor Depreciacion	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000
VALOR FINAL	1,800,000	1,600,000	1,400,000	1,200,000	1,000,000
VIDEO BEAM					
CANTIDAD	DESCRIPCION	VR UNITARIO	VR TOTAL		
1	Video Beam	1,000,000	1,000,000		
Depreciacion de dicho Equipo					
Vida Util del Activo	5 años	Vlr Activo/Vida Util	200,000	16,666.67	
DESCRIPCION	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Valor activo	1,000,000	800,000	600,000	400,000	200,000
Valor Depreciacion	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000
VALOR FINAL	800,000	600,000	400,000	200,000	-

Presupuesto De Mano De Obra

Como todo negocio la fundación también requiere de factor humano para poder desarrollar su objeto social, pero de acuerdo a la prestación del servicio requiere de poco personal fijo solo se requiere de un representante legal, contador y una secretaria ya que el personal de apoyo para las

capacitaciones inicialmente serán las fundadoras, posteriormente se realizará la vinculación de más personal de apoyo a través de otra modalidad.

												
FUNDACION SOCIAL MUJER SIN FRONTERAS												
NOMINA MENSUAL												
CARGO	DEVENGADO							DEDUCCIONES			NETO PAGADO	RECIBI CONFORME CC. NO.
	SUELDO BASICO	DIAS TRABAJADOS	HORAS EXTRAS	RECARGO NOCTURNO	DOMINICALES	AUX. TRANSP.	TOTAL DEVENGADO	APORTE SALUD	APORTE PENSION	TOTAL DEDUCIDO		
Representante legal	1,700,000	30					1,700,000	68,000	68,000	136,000	1,564,000	
Contador	900,000	30				97,032	997,032	36,000	36,000	72,000	925,032	
Secretaria	828,116	30				97,032	925,148	33,125	33,125	66,249	858,899	
TOTAL	\$ 3,428,116		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 194,064	\$ 3,622,180	\$ 137,125	\$ 137,125	\$ 274,249	\$ 3,347,931	
APROPiACIONES	Cesantías	Prima	Vacaciones		Inter. Cesantías	Salud	Pensión	Caja Compen.	I.C.B.F	SENA	ARL	TOTAL APROP.
	\$ 301,728	\$ 301,728	\$ 142,952		3,017	\$ 291,390	\$ 411,374	\$ 137,125	\$ 102,843	\$ 68,562	\$ 17,895	\$ 1,778,614

Ingresos proyectados

La fundación establece que para la obtención de sus ingresos se apoyara en los siguientes programas.

Donaciones De Grandes Empresas

Se dará a conocer el portafolio de servicios de la fundación a las grandes empresas que existen registradas ante la cámara y comercio de Villavicencio y se les invitara para que hagan parte de la fundación realizando una donación y se acojan al beneficio tributario que da la ley otorga a los donantes.

11.5.2 Donaciones Plan Padrino

Sera un programa dirigido aquellos asalariados obligados a declarar renta, donde se les informara el beneficio tributario que la ley le otorga por realizar donaciones a entidades sin ánimo de lucro como este beneficio no es tan reconocido por estas personas será algo atractivo y beneficioso para ambas partes, adicional se les dará a conocer el portafolio de servicios para que conozcan que labor es la que realiza la fundación.

Proyección De La Mano De Obra.

La Nómina son gastos obligatorios para el ejercicio normal del proyecto, en el siguiente cuadro se proyectó la nómina a 5 años incrementados año a año con el porcentaje de la inflación, además teniendo en cuenta todas las prestaciones de ley actuales.^{xliii}

¿Cuanto Cuesta Un Empleado al Mes en Colombia 2019?

Costo por Empleado Aproximado al Mes Riesgo I			Costo por Empleado Aproximado al Mes Riesgo I		
Empresa Sin Acobijarse a la ley 1607 de 2012			Empresas Acobijadas a la Ley 1607 de 2012		
Salario Minimo	\$ 828.116	\$ 828.116	Salario Minimo	\$ 828.116	\$ 828.116
Auxilio de Transporte	\$ 97.032	\$ 97.032	Auxilio de Transporte	\$ 97.032	\$ 97.032
Salud	8,5%	\$ 70.390	Pension	12%	\$ 99.374
Pension	12%	\$ 99.374	Arl	0,522%	\$ 4.322,77
Arl	0,522%	\$ 4.323	Caja de Compensacion	4%	\$ 33.125
Caja de Compensacion	4%	\$ 16.562	Prima	8,33%	\$ 77.065
Sena	2%	\$ 24.843	Cesantias	8,33%	\$ 77.065
ICBF	3%	\$ 24.843	Intereses de Cesantias	1,00%	\$ 9.251
Prima	8,33%	\$ 77.065	Vacaciones	4,17%	\$ 34.532
Cesantias	8,33%	\$ 77.065	Dotacion Aproximada	5%	\$ 41.406
Intereses de Cesantias	1,00%	\$ 9.251	Total		\$ 1.301.288
Vacaciones	4,17%	\$ 34.532			
Dotacion Aproximada	5%	\$ 41.406			
Total		\$ 1.404.803			

Consultores Organizacionales
3115633015 – 3173836386
pinzoncastanedaconsultores@gmail.com




FUNDACION
MUJER SIN FRONTERAS

PROYECCION DE NOMINA PARA CINCO AÑOS

DETALLE	MES	AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3		AÑO 4		AÑO 5	
		MES	AÑO								
Sueldo Representante Legal	12	1.700.000	20.400.000	1.752.700	21.032.400	1.824.560.70	21.894.728	1.932.210	23.186.517	2.057.803	24.693.641
Sueldo Contador	12	900.000	10.800.000	927.900	11.134.800	965.943.90	11.591.327	1.022.935	12.275.215	1.089.425	13.073.104
Sueldo Secretaria	12	828.116	9.937.392	853.788	10.245.451	888.792.89	10.665.515	941.232	11.294.780	1.002.412	12.028.941
Auxilio de Transporte	12	194.064	2.328.768	200.080	2.400.960	208.283.26	2.499.399	220.572	2.646.864	234.909	2.818.910
Salud	12	291.390	3.496.678	300.423	3.605.075	312.740.29	3.752.883	331.192	3.974.304	352.719	4.232.633
Pension	12	411.374	4.936.487	424.127	5.089.518	441.515.70	5.298.188	467.565	5.610.781	497.957	5.975.482
Riesgos Profesionales	12	17.895	214.737	18.450	221.394	19.205.93	230.471	20.339	244.069	21.661	259.933
Sena Caja ICBF 9%	12	308.530	3.702.365	318.095	3.817.139	331.136.77	3.973.641	350.674	4.208.086	373.468	4.481.612
Cesantía	12	301.728	3.620.731	311.081	3.732.974	323.835.48	3.886.026	342.942	4.115.301	365.233	4.382.796
Prima	12	301.728	3.620.731	311.081	3.732.974	323.835.48	3.886.026	342.942	4.115.301	365.233	4.382.796
Vacaciones	12	142.952	1.715.429	147.384	1.768.608	153.426.71	1.841.120	162.479	1.949.747	173.040	2.076.480
Interes de Cesantias	12	3.017	36.207	3.111	37.330	3.238.35	38.860	3.429	41.153	3.652	43.828
TOTAL	132	5.400.794	64.809.527	5.568.218	66.818.622	5.796.515	69.558.185	6.138.510	73.662.118	6.537.513	78.450.156

Proyección De Gastos

Comprende los gastos de administración y operativos en que incurre la Fundación para su funcionamiento, entre los cuales se encuentra los gastos administrativos, útiles de oficina y papelería, implementos de aseo y cafetería, honorarios, arriendos, servicios públicos, gastos legales entre otros, se proyectaron a 5 años incrementados año a año con el porcentaje de la inflación.

		FUNDACION SOCIAL MUJER SIN FRONTERAS									
PROYECCION DE GASTOS PARA CINCO AÑOS											
SERVICIOS	CANT	MENSUAL	AÑO 1	MENSUAL	AÑO 2	MENSUAL	AÑO 3	MENSUAL	AÑO 4	MENSUAL	AÑO 5
Arrendamientos	12	150,000.0	1,800,000.0	154,650.0	1,855,800.0	160,990.7	1,931,887.8	170,489.1	2,045,869.2	181,570.9	2,178,850.7
Honorarios Revisor Fiscal	12	1,800,000.0	21,600,000.0	1,855,800.0	22,269,600.0	1,931,887.8	23,182,653.6	2,045,869.2	24,550,430.2	2,178,850.7	26,146,208.1
Sueldo	12	3,428,116.0	41,137,392.0	3,534,387.6	42,412,651.2	3,679,297.5	44,151,569.8	3,896,376.0	46,756,512.5	4,149,640.5	49,795,685.8
Auxilio Transporte	12	194,064.0	2,328,768.0	200,080.0	2,400,959.8	208,283.3	2,499,399.2	220,572.0	2,646,863.7	234,909.2	2,818,909.9
Salud	12	291,389.9	3,496,678.3	300,422.9	3,605,075.3	312,740.3	3,752,883.4	331,192.0	3,974,303.6	352,719.4	4,232,633.3
Pension	12	411,373.9	4,936,487.0	424,126.5	5,089,518.1	441,515.7	5,298,188.4	467,565.1	5,610,781.5	497,956.9	5,975,482.3
Riesgos Profesionales	12	17,894.8	214,737.2	18,449.5	221,394.0	19,205.9	230,471.2	20,339.1	244,069.0	21,661.1	259,933.5
Caja de compensacion 4%	12	308,530.4	3,702,365.3	318,094.9	3,817,138.6	331,136.8	3,973,641.3	350,673.8	4,208,086.1	373,467.6	4,481,611.7
Cesantia	12	301,727.6	3,620,731.1	311,081.1	3,732,973.8	323,835.5	3,886,025.7	342,941.8	4,115,301.2	365,233.0	4,382,795.8
Prima	12	301,727.6	3,620,731.1	311,081.1	3,732,973.8	323,835.5	3,886,025.7	342,941.8	4,115,301.2	365,233.0	4,382,795.8
Vacaciones	12	142,952.4	1,715,429.2	147,384.0	1,768,607.6	153,426.7	1,841,120.5	162,478.9	1,949,746.6	173,040.0	2,076,480.1
Interes de Cesantias	12	3,017.3	36,207.3	3,110.8	37,329.7	3,238.4	38,860.3	3,429.4	41,153.0	3,652.3	43,828.0
TOTAL GASTOS FIJOS		7,350,794	88,209,527	7,578,668	90,944,022	7,889,394	94,672,727	8,354,868	100,258,418	8,897,935	106,775,215
GASTOS VARIABLES											
Servicio Luz	12	50,000	600,000	51,550	618,600	53,664	643,963	56,830	681,956	60,524	726,284
Servicio Agua	12	35,000	420,000	36,085	433,020	37,564	450,774	39,781	477,369	42,367	508,398
Servicio Telefono / Internet	12	75,000	900,000	77,325	927,900	80,495	965,944	85,245	1,022,935	90,785	1,089,425
Utiles de Aseo y Cafeteria	12	50,000	600,000	51,550	618,600	53,664	643,963	56,830	681,956	60,524	726,284
Papeleria, utiles de escritorio	12	150,000	1,800,000	154,650	1,855,800	160,991	1,931,888	170,489	2,045,869	181,571	2,178,851
Transporte	12	50,000	600,000	51,550	618,600	53,664	643,963	56,830	681,956	60,524	726,284
Mantenimiento de Equipo	12	100,000	1,200,000	103,100	1,237,200	107,327	1,287,925	113,659	1,363,913	121,047	1,452,567
Gastos Legales y Constitucion	12	200,000	2,400,000	206,200	2,474,400	214,654	2,575,850	227,319	2,727,826	242,095	2,905,134
Depreciacion	12	83,333	1,000,000	85,917	1,031,000	89,439	1,073,271	94,716	1,136,594	100,873	1,210,473
TOTAL GASTOS VARIABLES		793,333	9,520,000	817,927	9,815,120	851,462	10,217,540	901,698	10,820,375	960,308	11,523,699
TOTAL		8,144,127	97,729,527	8,396,595	100,759,142	8,740,856	104,890,267	9,256,566	111,078,793	9,858,243	118,298,914
			4,270,473		4,402,858		4,583,375		4,853,794		5,169,291

Evaluación Financiera.

Para la evaluación financiera se elaboró el flujo de caja proyectado a 5 años donde encontramos las entradas y salidas de dinero, el cual nos permite conocer en que se va a gastar el dinero disponible y como se va a administrar en los siguientes 5 años. Como criterio para el análisis se tomó el valor presente neto, la tasa interna de retorno y la relación beneficio costos.

Proyección Flujo de Caja.

 FUNDACION SOCIAL MUJER SIN FRONTERAS						
FLUJO DE CAJA						
CONCEPTO	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS ORDINARIOS						
Contribuciones		102,000,000.00	105,162,000.00	109,473,642.00	115,932,586.88	123,468,205.03
EXCEDENTE BRUTO OPERACIONAL		102,000,000.00	105,162,000.00	109,473,642.00	115,932,586.88	123,468,205.03
GASTOS OPERACIONALES						
Personal		64,809,526.64	66,818,621.97	69,558,185.47	73,662,118.41	78,450,156.11
Arrendamientos		1,800,000.00	1,855,800.00	1,931,887.80	2,045,869.18	2,178,850.68
Servicios		1,920,000.00	1,979,520.00	2,060,680.32	2,182,260.46	2,324,107.39
Mantenimiento de Equipo		1,200,000.00	1,237,200.00	1,287,925.20	1,363,912.79	1,452,567.12
Legales		2,400,000.00	2,474,400.00	2,575,850.40	2,727,825.57	2,905,134.24
Honorarios		21,600,000.00	22,269,600.00	23,182,653.60	24,550,430.16	26,146,208.12
Otros		3,000,000.00	3,093,000.00	3,219,813.00	3,409,781.97	3,631,417.79
TOTAL GASTOS DE OPERACIONALES		96,729,526.64	99,728,141.97	103,816,995.79	109,942,198.54	117,088,441.44
Mas otras entradas no operacionales		-	-	-	-	-
Menos otras Salidas no operacionales		-	-	-	-	-
EXCEDENTE OPERACIONAL		5,270,473.36	5,433,858.03	5,656,646.21	5,990,388.34	6,379,763.58
Menos provision de impuestos		1,054,094.67	1,086,771.61	1,131,329.24	1,198,077.67	1,275,952.72
COSTO DE INVERSION	9,000,000.00	-	-	-	-	-
(=) FLUJO NETO DE EFECTIVO	9,000,000.00	4,216,378.69	4,347,086.43	4,525,316.97	4,792,310.67	5,103,810.87

VALOR PRESENTE NETO (VPN o VAN)

VPN SIN FINANCIACION						
VPN=	$(- Fne0) + (Fne1 + Fne2 + Fne3 + Fne4 + Fne5)$ $(1+i) + (1+i)^2 + (1+i)^3 + (1+i)^4 + (1+i)^5$					
VPN=	9,000,000.00	4,216,378.69	4,347,086.43	4,525,316.97	4,792,310.67	5,103,810.87
VPN=	9,000,000.00	3,904,054.34	4,025,080.03	4,190,108.31	4,437,324.70	4,725,750.80
VPN=	12,282,318.17					
* El proyecto es viable debido a que se alcanza el punto de equilibrio en el tiempo proyectado						
* El sistema de análisis de inversión nos permite percibir que con la proyección empleada, vamos a generar utilidad suficiente sin necesidad de financiar nuestros proyectos.						
* Supera la rentabilidad mínima esperada						

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

108

El proyecto es viable debido a que se alcanza el punto de equilibrio en el tiempo proyectado.

El sistema de análisis de inversión nos permite percibir que, con la proyección empleada, vamos a generar utilidad suficiente sin necesidad de financiar el proyecto.

Supera la rentabilidad mínima esperada.

TASA INTERNA DE RETORNO

TIR =	$VAN = -I_0 + \sum_{t=1}^n \frac{F_t}{(1+TIR)^t} = -I_0 + \frac{F_1}{(1+TIR)} + \frac{F_2}{(1+TIR)^2} + \dots + \frac{F_n}{(1+TIR)^n} = 0$	
TIR =	40%	
El proyecto analizado devuelve el capital invertido más un a ganancia adicional, el proyecto es rentable		

Esto significa que por cada \$1 peso invertido retornara \$0,40

RELACION BENEFICIO COSTO

BENEFICIO/ COSTO			
	\$440,751,914.00	VPN INGRESOS	
	\$417,977,686.34	VPN GASTOS	
BENEFICIO/COSTO	1.054486707	Según el indicador de beneficio/ costo es positivo lo que representa que el proyecto es viable.	

La relación beneficio costo de este proyecto es 1,054 lo que significa que por cada \$ invertido, la fundación obtiene un excedente de 0.54 \$ que podría utilizar en distintas actividades que apoyen al beneficio y desarrollo de la comunidad.

12 Conclusiones

El resultado de esta investigación permitió cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos del proyecto, puesto que se aplicaron metodologías y estudios pertinentes que hicieron posible determinar la viabilidad.

Con el estudio de mercado se determinó que el 51% de la demanda potencial son madres cabeza de familia en condiciones de vulnerabilidad, bajo nivel de estudio, con familias numerosas, bajos ingresos y pocas oportunidades de empleo; se evidenció que el 86% de esta población aceptaría la propuesta de creación de la fundación y dispondría de su tiempo para capacitarse. Como se observa existe una necesidad indispensable de una organización que le pueda brindar apoyo, orientación y capacitación a estas mujeres para que se formen integralmente y puedan desarrollar una forma de generar ingresos y así puedan mejorar su calidad de vida y contribuir con el desarrollo de la sociedad; se analizaron las condiciones actuales del sector, las características, la demanda, la oferta, la competencia, el canal de comercialización entre otros muchos aspectos que nos permitieron determinar la viabilidad para la creación de la fundación.

El estudio técnico nos aportó el conocimiento de la ingeniería, localización y tamaño del proyecto, además de las necesidades y requerimientos, de maquinaria, equipos tecnológicos, equipos de oficina, suministros, procesos, permisos, disponibilidad de recursos y servicios

públicos para el óptimo funcionamiento de la organización, como se evidencia con este estudio la inversión para la creación de la fundación no es elevada, no se requiere de mucho personal y los activos fijos que se requiere para la puesta en marcha son mínimos y no costosos, lo que facilita su creación ya que con los aportes que realizaron los socios se alcanzaría a cubrir el 100% de la inversión inicial.

De acuerdo al estudio económico y financiero se efectúa una asignación adecuada de los recursos con que cuenta la Fundación para el inicio de labores, la inversión requerida la cubre en un 100% los aportes realizados por los socios y no necesitaríamos financiar el proyecto porque tendríamos los recursos necesarios para la inversión inicial.

Al evaluar los indicadores del Flujo de Caja Neto, se proyectan datos que demuestran la viabilidad del proyecto, tal como lo ratifica la Relación Beneficio Costo (B/C) la cual muestra que por cada peso invertido se recupera (0.54) veces la inversión realizada, el Valor Presente Neto (VPN) evidencia que al traer los valores futuros al presente de igual forma se logra recuperar la inversión en (\$12.282.318,17) pesos y según la tasa interna de retorno TIR por cada peso invertido retorna de ganancia 40%.

13 Recomendaciones

Llevar a cabo más investigaciones de mercado como mecanismos para detectar nuevas necesidades que puedan servir como base para ayudar a la comunidad.

Plantearle al gobierno local que cuando realice esos proyectos de vivienda de intereses social también apoye a estas familias no suministrándoles dinero si no dándoles a conocer los programas que brindan capacitación, emprendimiento y a poyo a las mujeres cabeza de familia.

14. Referencias

ⁱ SEGURA CASAS, MARY LUZ. UNA VISIÓN DESDE EL EMPRESARISMO FEMENINO EN COLOMBIA Y SU POTENCIAL DE INTERNACIONALIZACIÓN.
http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_negocios_working_papers/2011-v1-n1/01-empresarismo-femenino.pdf

ⁱⁱ EL TIEMPO. ARCHIVO. 05 de mayo 2016 PREOCUPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN VILLAVICENCIO. Por Llanos 7 días.

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16583417>

ⁱⁱⁱ Fuente página de internet. ensayo de grado.

<file:///C:/Users/LILIANA/Documents/problematika%20mujer%20c%20de%20h.pdf>

^{iv} Universidad Javeriana, Autor Jorge Quiroz, Nicolás Rodríguez ,2017

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35140/EXPERIENCIA%20EMOCIONAL%20DE%20MUJERES%20MADRES%20CABEZA%20DE%20FAMILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

^{vi}EL TIEMPO Digital. Mujeres EL TIEMPO.

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16583417>

vii Uniminuto, s,f

<http://www.uniminuto.edu/-/principios?inheritRedirect=true&redirect=%2Fsistema-uniminuto>

viii Alcaldía de Villavicencio digital, junio 2019

<http://www.villavicencio.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Economia.aspx>

ix Wilder Alexander Marín, seminario 2018

http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/4267/1/2018_propuesta_diseno_%20parque.pdf

x Martínez Rosales Rosmery. El Nuevo Día. Periódico de los Tolimenses. El papel de la mujer en la sociedad colombiana. 8 de Mayo 2013.

<http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/opinion/columnistas/174454-el-papel-de-la-mujer-en-la-sociedad-colombiana>

xi Planteamiento Del Problema. Ponencia. “Mujer” desde la visión.

<http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p6.2.htm>

xii Unher Acnur, agencia de la ONU para los refugiados. Violencia de género y mujeres desplazadas. año 2009.

https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/RefugiadosAmericas/Colombia/Violencia_de_genero_y_mujeres_desplazadas.pdf

^{xiii} Derechos Humanos Las Mujeres y El Terrorismo. El Desplazamiento Forzado Interno en Colombia. <https://encolombia.com/derecho/dhumanos/mujeres-terrorismo/derechoshumanosdelasmujeresy5/>

^{xiv} Suárez Castro, Celmira Memorias. Revista digital de Historia y Arqueología desde el Caribe colombiano. Dialnet-EnBuscaDeLaIgualdadYEIReconocimientoLaExperienciaH-4784730.pdf

^{xv} García Estévez Aida. Universidad de la Laguna, facultad de derecho. La Discriminación De La Mujer En El Ámbito Laboral Discrimination Of Women In T.2015-2016. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1958/LA%20DISCRIMINACION%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20EL%20AMBITO%20LABORAL.%20.pdf?sequence=1>

^{xvi} Suárez Castro, Celmira MEMORIAS. Revista digital de Historia y Arqueología desde el Caribe colombiano. Dialnet-EnBuscaDeLaIgualdadYEIReconocimientoLaExperienciaH-4784730.pdf

^{xvii} Min trabajó. Equidad Laboral con Enfoque de Género. <http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

^{xviii} Onu Mujeres. Entidad de las Naciones Unidas para igualdad de género Empoderamiento de las mujeres. Educación y capacitación de la mujer. <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/education-and-training>

^{xix} Publicado por Connect Americas. 5 Razones para que las empresas contraten mujeres. <https://connectamericas.com/es/content/5-razones-para-que-las-empresas-contraten-mujeres>

^{xx} Universidad del Rosario. Economía. La informalidad laboral aún es un desafío para Colombia. junio 2018. <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Economia/La-informalidad-laboral-aun-es-un-desafio-para-Col/>

^{xxi} Planteamiento del problema. Ponencia “mujer desde la visión. Sectores y áreas donde más se desenvuelven las mujeres

^{xxii} Servicio de empleo, Diciembre de 2018

<http://www.serviciodeempleo.gov.co/observatorio/category/oferta-laboral/>

^{xxiii} Servicio de empleo. Oferta laboral. anexo estadístico: oferta laboral diciembre 2018. Publicado el 22 enero, 2019. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/observatorio/category/oferta-laboral/>

^{xxiv} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxv} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxvi} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxvii} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxviii} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxix} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxx} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxxi} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxxii} Thais Bittencourt, Organic Growth Specialist, s.f. Recuperado de:

<https://blog.hotmart.com/es/trabajos-desde-casa/>

^{xxxiii} Las entidades sin ánimo de lucro, ESAL.

<https://www.dian.gov.co/impuestos/sociedades/ESAL/Paginas/default.aspx>

^{xxxiv} Leyes.com Constitución Política de Colombia.

https://leyes.co/codigo_de_comercio/203.htm%20https://www.youtube.com/watch?v=NThTpVzt

6Mg

^{xxxv} Congreso de la Republica. LEY 43 DE 1990.

<https://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/leycontable/contadores/1990-ley-43.pdf>

^{xxxvii} Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, 1993. Recuperado de:

https://intranet.meta.gov.co/secciones_archivos/351-58873.pdf

^{xxxviii} Met community, s.f. Recuperado de:

<https://metcommunity.org/colombia/>

^{xxxix} ONU Mujeres, s.f. Recuperado de:

<http://www.unwomen.org/es>

^{xl} Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, 1993. Recuperado de:

https://intranet.meta.gov.co/secciones_archivos/351-58873.pdf

^{xli} Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer, 2006. Recuperado de:

<https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>

^{xlii} Diario la Republica Digital 25 mayo 2018

<https://www.larepublica.co/economia/solo-58-de-las-entidades-sin-animo-de-lucro-solicitaron-regimen-especial-2731320>