

“Avances en la Consolidación de una Red de Servicios Institucionales, para el Fortalecimiento del Proceso Formativo con Mujeres Cabeza de Familia Microempresaria, en los Barrios de Olaya Herrera y La Victoria”.

Cartagena de Indias 2010

Sibia Luz Barrios Guardo

Neydis Escobar Villarreal

Docente:

Mercedes Rodríguez López

Universidad de Cartagena

Facultad de Ciencias Sociales y Educación

Programa de Trabajo Social

X semestre

Cartagena D T Y C

10/02/11

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1 CONTEXTO INSTITUCIONAL	6
1.1 Universidad de Cartagena	6
1.2 Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	9
1.3 Secretaria de Agricultura	10
1.4 Banca de Oportunidades	10
2 REFERENTE LEGAL	11
2.1 A Nivel Internacional	11
2.2 A Nivel Nacional	13
2.3 A Nivel Distrital	16
3 JUSTIFICACION	19
4 ANTECEDENTES	22
5 OBJETIVOS	26
5.1 Objetivo General	26
5.2 Objetivo Especifico	26
6 FUNDAMENTACION EPISTEMOLOGICA Y TEORICA	27
6.1 Fundamento Epistemológico	27
6.2 Fundamento Teórico	30

7	METODOLOGIA	39
7.1	Proceso Metodológico	42
7.2	Cobertura y Muestra	45
8	DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO	47
8.1	Componentes	48
9	LOGROS	61
10	EVALUACION	78
10.1	Matriz de Indicadores	81
11	CONCLUSIONES	87
12	RECOMENDACIONES	88
13	PRESUPUESTO	89
14	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	90
15	CRONOGRAMA	91
	BIBLIOGRAFIA	93
	CIBERGRAFIA	95
	ANEXOS	98

INTRODUCCIÓN

Desde la Política de Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo, se sustenta el programa “mujer cabeza de familia micro empresaria rural y urbana” de estratos 1 y 2 del SISBEN, en convenio con la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, Secretaria de Agricultura, Universidad de Cartagena/ Consultorio Empresarial y Banca de oportunidades. Este es un programa de acciones afirmativas desde la perspectiva de género con el objetivo de fortalecer a las microempresarias, a través de talleres formativos de desarrollo humano con enfoque de género y desarrollo empresarial, realizados por estudiantes de la Universidad de Cartagena pertenecientes al programa de Trabajo Social de último año y a la Facultad de Ciencias Económicas.

Las mujeres que se vincularon a este programa, se caracterizaron inicialmente por tener un interés particular por los microcréditos, pero en el transcurso del proceso estas vieron en el programa un medio de orientación que les permitió a su vez, resaltar la importancia que tiene la mujer en la sociedad, además visionan una oportunidad para compartir con otras mujeres sus experiencias de vida.

Los negocios que desempeñan las mujeres se identificaron por ser en su mayoría actividades independientes como las ventas por catalogo, ventas de fruta, venta de comida, modistería, belleza, entre otras.

Teniendo en cuenta los aspectos económico y humano, se propuso la construcción de una **Red de Servicios Institucionales**, en la cual los avances apuntaron a las alianzas que guiaron alternativas de solución a necesidades e intereses de tipo económico, personal, educativo y comunitario, de las mujeres cabezas de familias empresarias¹, lo anterior contempló como primera medida un diagnóstico que dio cuenta de esas necesidades e intereses; en segundo lugar, la priorización de esas necesidades, que

¹ **Nota:** En el programa se mencionan como “mujeres microempresarias”; sin embargo, desde el análisis reflexivo sobre la situación de las mujeres y los calificativos que se utilizan, se llegó a la conclusión que son mujeres empresarias con microempresas, de esta manera las intervenciones se realizaron pensando en un mayor desarrollo de estas en todos sus ámbitos reconociendo sus grandes capacidades para alcanzar sus logros.

llevaron a la búsqueda y escogencia de alternativas de solución con las participantes de los grupos focales de los barrios Olaya Herrera y La Victoria, así como también se presenta los logros obtenidos en el proceso, la evaluación, las recomendaciones y las conclusiones del mismo, los cuales recogen el proceso de diseño y ejecución del informe de gestión ***“Avances en la Consolidación de una Red de Servicios Institucionales, para el Fortalecimiento del Proceso Formativo con Mujeres Cabeza de Familia Microempresaria, en los Barrios de Olaya Herrera y La Victoria”***. En Cartagena. 2010

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL PROGRAMA MUJER CABEZA DE FAMILIA MICROEMPRESARIA RURAL Y URBANA

El proceso de implementación del “Programa mujer cabeza de familia micro empresaria rural y urbana”, presenta siete (7) etapas (ver anexo-tabla 1) en las que diferentes instituciones asumen responsabilidades y roles, desarrollando el componente de apoyo interinstitucional en el que se busca el engranaje de las organizaciones sociales interesadas en las mujeres como grupo social carente de oportunidades.

Las instituciones que intervienen en el programa son:

1.1. UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

La Universidad de Cartagena tiene como misión, funciones de docencia, investigación y proyección social, con calidad, bajo criterios de rigurosidad científica, respecto a los derechos humanos, pertinencia y solvencia social que hagan viable un impacto social y el desarrollo sostenible de su entorno para el bienestar de las presentes y futuras generaciones. Como Institución Pública, es líder en el Caribe Colombiano desde su fundación en el año 1827; tiene reconocimientos en la comunidad académica nacional e internacional y ejerce su autonomía en el compromiso de formar ciudadanos (as) en su contexto cultural con idoneidad, ética científica y humanística, competentes para aportar a la construcción de una sociedad colombiana en el marco de la responsabilidad social, el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la justicia y la democracia

En la misma línea, **la Facultad de Ciencias Sociales y Educación** hace parte de la red de instituciones que apoyan el programa mujer cabeza de familia microempresaria , como unidad académica comprometida en la formación de profesionales integrales en las aéreas de ciencias sociales y educación haciendo significativos aportes científicos,

humanísticos y técnicos que generen procesos de transformación social y educativos con miras a disminuir los niveles de marginalidad en la población atendida para mejorar los indicadores sociales del contexto local, regional, nacional y a posicionar la optimización de los índices de calidad de la educación, esto establecido dentro de la misión de dicha facultad.

Así mismo, entre la visión de la facultad de Ciencias Sociales y Educación, está ser líder a nivel de la costa atlántica en la formación integral de profesionales capaces de intervenir efectiva y eficientemente en las problemáticas sociales y educativas de su medio, fortaleciendo la investigación y la extensión en las áreas de desarrollo humano, social y educativo, promoviendo el proceso de transformación de la sociedad y la educación.

A partir de proceso académicos flexibles que privilegien la investigación y el compromiso con el desarrollo humano, el programa de Trabajo Social tiene como fin tomar trabajadoras y trabajadores sociales de alta calidad profesional, capaces de intervenir de manera responsable y creativa en los espacios y proyectos de interacción social en la localidad de la región y el país, en razón a su sólida fundamentación epistemológica, ética, política, teórica y metodológica.

Esto último se ve reflejado en el aporte de estudiantes de Trabajo Social al Programa Mujer Cabeza de Familia Microempresaria, para quienes dicho programa se convierte en un espacio de práctica profesional en el que asumen el trabajo formativo con las mujeres participantes, haciendo uso de los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación profesional, sobre género, desarrollo personal, procesos administrativos, trabajo comunitario, entre otras competencias de los y las estudiantes; aprendiendo nuevos conocimientos a partir de las vivencias de las jefas de hogar y el contacto directo con actores sociales que a partir de sus experiencias de vida configuran y transmiten una forma de leer la realidad.

Es importante resaltar que para el Programa de Trabajo Social la práctica en general es un medio para construir nuevos conocimientos a través de la experiencia, afianzar la

identidad profesional, transformar la realidad, aumentar el sentido de pertenencia y la proyección profesional en el contexto local y regional, protagonizar el orden y el equilibrio social, posibilitar el desarrollo de habilidades y destrezas para identificar, formular, evaluar y sistematizar proyectos sociales como la unidad misma de acción profesional, y de ofrecer al medio un profesional idóneo que participe en acciones de nivel directivo, administrativo y operativo.

Asimismo, **La Facultad De Ciencias Económicas** de la Universidad de Cartagena, como una unidad académica – administrativa, la cual a través de las actividades de docencia, investigación y proyección social, tiene como Misión formar ciudadanos profesionales, en los saberes de la Economía, la Administración de Empresas, la Contaduría Pública y Administración Industrial, dentro de una cultura de la calidad, con interés hacia la ciencia, la investigación y la tecnología, con sentido ético y humanístico, enmarcado en los valores de tolerancia, justicia, responsabilidad y equidad social para promover el desarrollo socio-económico de la ciudad de Cartagena, la región y el país. Se ha involucrado en este proceso, a través de sus programas de Administración de Empresa, Economía, Administración Industrial y Contaduría Pública.

Dentro de esta facultad, el Consultorio Empresarial se constituye en un espacio de práctica profesional de estudiantes de Trabajo Social y de las Ciencias Económicas, buscando la integración de lo empresarial y lo social para lograr mayor impacto en la población que se beneficia y participa de los proyectos sociales y trabajar la formación empresarial y aspectos psicosociales desde la perspectiva de género.

Es por esa razón, que el **Consultorio Empresarial** como una entidad de proyección social que presta asesoría y formación empresarial y está dirigido a prestar sus servicios a las empresas de apoyo comunitario, Mipymes y grandes empresas del país, se vincula al programa de mujer cabeza de familia microempresaria rural y urbana y estaría respondiendo a:

- Necesidades de formación que garanticen la auto-sostenibilidad de los proyectos productivos y su permanencia en el mercado.
- Formación integral a las microempresarias, superando los programas que actualmente llegan hasta la capacitación empresarial.
- Asesoría y acompañamiento, elementos fundamentales para alcanzar autonomía, competitividad, liderazgo, y buen manejo crediticio para lograr su proyección empresarial.

La misión está enfocada a interactuar con el sector productivo, como observatorio generador y orientador de oportunidades de creación, desarrollo y auto evaluación, para las empresas productoras de bienes, servicios tecnología y de apoyo comunitario en la región y se proyecta hacia ser líderes de soluciones realizables y alcanzables, para mejorar la competitividad, sostenibilidad y generación de valor agregado a las empresas del país, dirigiéndolas a su crecimiento y fortalecimiento dentro de su área de negocios, de tal forma que se proyecten a nivel nacional e internacional.

1.2 CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER

Misión: Adelantar acciones a favor de la equidad de género que contribuyan de manera significativa y determinante a cerrar las brechas sociales, construir ciudades amables y forjar una cultura para la convivencia basada en la equidad la igualdad y la solidaridad promoviendo para ello: Acciones afirmativas, Política Social con Igualdad de Oportunidades y Transversalidad de género.

Visión: Para el año 2010 Colombia será una sociedad más democrática, igualitaria y equitativa; con una economía que garantice evidentemente el bienestar de la mayoría de mujeres y de hombres. Habrá superado significativamente la situación de desventaja de las mujeres. Ofrecerá igualdad de oportunidades teniendo en cuenta las diferencias de sexo, edad, etnia, territorio y nivel socioeconómico. Habrá logrado un compromiso real con la equidad de género mediante la coherencia interna de las políticas y los compromisos internacionales.

1.3. SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

Como misión de la Secretaria se resalta, liderar la política sectorial a nivel departamental en el proceso de coordinación, planificación, formulación y ejecución de políticas, estrategias, programas, proyectos para el sector agropecuarios, pesquero y agroindustrial con el sector institucional y societal del departamento de Bolívar que garanticen un desarrollo rural sostenible basado en principios de equidad y participación. Así mismo dentro de los parámetros establecidos como visión esta dependencia de la Gobernación de Bolívar busca conducir al departamento al liderazgo nacional en el sector agropecuario pesquero y agroindustrial, por medio de la implementación de prácticas ecológicas y económicamente sostenibles, culturales y socialmente aceptados para las comunidades .

1.4. BANCA DE OPORTUNIDADES

La Banca de las Oportunidades es un programa de inversión administrado por el Banco de Comercio Exterior – Bancoldex. Tiene como objetivo promover el acceso al crédito y los demás servicios financieros a las familias de menores ingresos, micro, pequeñas y medianas empresas, y emprendedores

Misión Promover el acceso a servicios financieros a la población, con énfasis en las familias de menores ingresos con el fin de estimular el desarrollo del país, buscando equidad social.

Visión Aumentar el nivel de bancarización y la cobertura de todas las regiones, con productos y servicios financieros adecuados a todos los segmentos de la población colombiana.

Mediante este programa se contactó a Bancamía, como una de las instituciones que apoyó en el año 2010 a las mujeres que hicieron parte del programa (Olaya Herrera, Líbano, La Victoria y Ternera).

2. REFERENTES LEGALES

El programa “mujer cabeza de familia microempresaria rural y urbana”, responde a políticas, metas y objetivos propuestos a nivel internacional, nacional y distrital, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y por consiguiente al desarrollo sostenible de los países y grupos poblacionales existentes en los mismos, en este caso esas políticas, metas y objetivos están orientados a apoyar la equidad de género y al reconocimiento, empoderamiento y potencialización de las mujeres cabeza de familia microempresarias.

2.1. A NIVEL INTERNACIONAL:

En el año 2000, 189 países auspiciados por la ONU, efectuaron la **Declaración Del Milenio**, comprometidos a contribuir en la erradicación de la pobreza a nivel mundial, abordando los principales problemas y retos presentes en este siglo. Dentro de los 8 (ocho) objetivos planteados para cumplir con la meta de la erradicación de la pobreza y reconociendo un aspecto social que impide el desarrollo de la sociedad, como lo es las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, encontramos el **objetivo nº 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer**. En cuanto a esto se ha planteando las siguientes metas e indicadores:

Metas e indicadores:

Meta 3A: Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes del fin del año 2015.

Indicadores:

1. Proporción de niñas y niños en la enseñanza primaria, secundaria y superior.
2. Proporción de mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola.
3. Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales.

Para la ONU, *“la igualdad entre los géneros es un derecho humano y es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio. Se trata de un requisito indispensable para superar el hambre, la pobreza y las enfermedades. Igualdad entre los géneros implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos y una representación igual en la vida pública y política.*

Es crucial lograr la paridad en la educación (en la educación primaria y niveles siguientes) para que las mujeres participen plenamente en la sociedad y en la economía mundial. Aunque ha aumentado el porcentaje de mujeres que ocupan empleos remunerados en los sectores no agrícolas, en muchas regiones siguen representando una pequeña minoría de los trabajadores asalariados, con una representación excesiva en el sector informal.

Un elemento clave de la potenciación de la mujer es el ejercicio de un poder de decisión en pie de igualdad con el hombre en los campos que afectan a su vida (desde la familia hasta los niveles más altos de gobierno). Aunque la representación de la mujer en los parlamentos nacionales ha ido aumentando a un ritmo estable desde 1990, las mujeres siguen ocupando tan sólo el 16% de los escaños en todo el mundo”².

Además, las naciones unidas han desarrollado programas, fondos y conferencias dirigidas a promover el reconocimiento de la mujer en las distintas esferas sociales, políticas, económicas, culturales, etc., como *programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD)*, desde donde se ejecuta el *fondo de desarrollo para las naciones unidas para la mujer (UNIFEM)*, a través del cual se trabaja para promover y proteger

² ONU Promover la Igualdad Entre los Sexos y el Empoderamiento de La Mujer. Portal de la labor del sistema de las naciones unidas sobre los objetivos de desarrollo del milenio. En <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/poverty.shtml> : consulta: abril de 2010.

los derechos de las mujeres en todo el mundo con el objetivo de erradicar la violencia y toda las formas de discriminación que padecen las mujeres en el planeta. Reconociendo de esta manera, la declaración universal de los derechos humanos, que promulgan la dignidad y los derechos iguales e inalienables de los seres humanos.

2.2. A NIVEL NACIONAL.

En Colombia a nivel nacional y distrital se encuentran leyes constitucionales, políticas y programas con acciones y planteamientos encaminados a la equidad de género. Por las cuales se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, “(...) El Gobierno Nacional promoverá y garantizará la inclusión de proyectos, programas y acciones orientadas a dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley 823 de 2003 y en el Plan Nacional de Desarrollo para que las autoridades departamentales, distritales y municipales pueden lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres en los ámbitos públicos y privados...”³

De igual forma, desde la constitución política colombiana, en el artículo 13 se establece que: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y el trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos indisciplinados o marginados”*⁴

Es partir de lo consagrado y en cumplimiento de la constitución como se formulan y ejecutan leyes y políticas como:

³ Ley 823 De 2003 De La Financiación de Las Políticas y Acciones De Género Capítulo III. Bogotá. En: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley_0823_2003.html. consulta: Marzo de 2010

⁴ Constitución Política Colombiana (1991). Artículo 13. derecho de igualdad.

- **LEY 823 DE 2003**

Esta ley dispone las normas sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres, a través de estas se pretende establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones, que debe realizar el gobierno en aras de garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos públicos y privados.

Esta fundamentada en “el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales”⁵.

- **POLITICA: “MUJERES CONSTRUCTORAS DE PAZ Y DESARROLLO”⁶**

La política "Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo" ratifica el compromiso del Gobierno Nacional con las mujeres de Colombia; su diseño y formulación, a cargo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- *Reconocer las potencialidades, necesidades e intereses específicos de las mujeres en Colombia.*
- *Incluir las propuestas de las diversas expresiones del movimiento de mujeres, sus demandas y los planteamientos de política expresados en el Plan de Igualdad de Oportunidades, formulado en el año 2000, fruto de un trabajo realizado mediante talleres con mujeres en diversas regiones del país.*
- *Impulsar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado colombiano a nivel internacional -como los del Cairo, Belem do Pará, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la*

⁵ Secretaria general de la alcaldía de Bogotá. Ley 823 de 2003. De los principios y fundamentos de la ley. Cap. 1, artículo 2. En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=878>. Consulta: Abril de 2010

⁶ Presidencia de la República de Colombia. Consejería presidencial para la equidad de la mujer. Lineamientos de la política. Bogotá, 27 de Noviembre de 2006. En: <http://www.presidencia.gov.co/equidad/lineamientos.htm>. Consulta: Abril de 2010

Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing- así como de los mandatos constitucionales y legales vigentes.

- *Acoger los planteamientos sobre acciones prioritarias para contribuir a la construcción de la paz en Colombia, expresados desde distintas iniciativas de organizaciones de mujeres.*

*Desde el **plan de desarrollo “ESTADO COMUNITARIO DESARROLLO PARA TODOS” (2006 - 2010)**⁷, se plantea en cuanto a la perspectiva de género lo siguiente:*

- *Una Política que tenga en cuenta las dimensiones especiales del desarrollo en aspectos tales como la equidad de género; la protección y el estímulo de la juventud.*

La cual expresa el compromiso del Gobierno de Colombia para cumplir con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Una de sus Metas es “mejorar los instrumentos con que cuenta el país para monitorear y evaluar la situación de equidad de género en diferentes ámbitos, ampliar la capacidad de evaluación para orientar políticas y programas de manera acertada.

*En cuanto a **PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER**, el gobierno nacional se ha comprometido a obtener avances en las siguientes áreas:*

a. Mercado laboral:

Incorporar y mantener el seguimiento a la equidad de género en materia salarial y calidad del empleo.

⁷ Superintendencia de vigilancia y seguridad privada. Plan de desarrollo nacional. En <http://www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=1154>. Consulta: Marzo de 2010.

b. Violencia de Género: física, psicológica, verbal, sexual, intrafamiliar, Trata, desplazamiento:

Desarrollar con una periodicidad de al menos cada cinco años, la medición de la magnitud y características de la violencia de pareja en el país y definir las metas anuales de reducción.

Implementar y mantener en operación una estrategia intersectorial de vigilancia en salud pública de la violencia intrafamiliar, específicamente de la violencia de pareja contra la mujer, en Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga en el 2008, y en las demás capitales de departamento en el 2015.

c. Participación:

Incrementar por encima del 30% la participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

2.3. A NIVEL DISTRITAL

El plan de desarrollo “por una sola Cartagena (2008- 2011)”, en el artículo 5: señala que los principios generales de la gestión y acción distrital estará enmarcados en políticas publicas, que tendrán perspectiva de género e incluirá a la mujer para alcanzar la igualdad de oportunidades, el ejercicio efectivo de los derechos y el respeto al libre desarrollo de la personalidad.

Es así, como se propone la Formulación e institucionalización de la Política Pública de Mujeres con Perspectiva de Género que deberá contener proyectos dirigidos a:

a) Garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres con énfasis en los Derechos Económicos Sociales y Culturales y el empleo, y una salud sexual y salud reproductiva con enfoque de derechos.

b) Garantizar una vida libre de violencias para las mujeres, con énfasis en la erradicación de la violencia física y sexual.

c) Promover la participación política y la representación de las mujeres.

*De esta propuesta surge, la política pública para la equidad de género “**cartageneras en pleno goce de nuestros derechos**”; construida en el primer año de gobierno de la Alcaldesa Judith Pinedo Flórez, a través de un ejercicio de participación y construcción con las organizaciones de mujeres y otras organizaciones sociales, con el acompañamiento y apoyo de la agencia alemana de cooperación internacional (GTZ) y la Agencia española de cooperación internacional (AECID).*

La política pública para la equidad de género, presenta “en el documento final cinco ejes temáticos que permiten el reconocimiento, la garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres de todas las edades, etnias, situaciones socioeconómicas o de desplazamiento para alcanzar la equidad y la incorporación de acciones afirmativas en políticas, planes, programas y proyectos del Distrito.”Esta política, busca generar un proceso de transformación social, política, económica y cultural que les permita a las mujeres su reconocimiento, incorporar la perspectiva de género en la formulación de los planes de desarrollo Distrital y local, así como en su ejecución, seguimiento y evaluación:

EJE MUJERES CON AUTONOMIA ECONOMICA: *Su principal objetivo es promover el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, su calificación en programas de capacitación y formación laboral, sus aportes a la vida económica de la Ciudad.*

EJE LAS MUJERES DECIDIMOS SOBRE NUESTROS CUERPOS. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA: *Promoción de acciones para mejorar las condiciones de salud de las mujeres, el acceso a los servicios, disminución de la mortalidad materna, prevención de enfermedades, cáncer de seno, cáncer de cuello uterino, VIH Sida y enfermedades de Transmisión Sexual.*

EJE UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS PARA LAS MUJERES: Constituye en una de las metas del Plan de Desarrollo Por una Sola Cartagena, Disminuir los índices de violencia contra las mujeres como una violación de Derechos Humanos. Fortalecer en la ciudad el proceso de atención a víctimas de todo tipo de violencias, mejorar las políticas de prevención, atención, sanción y eliminación de las violencias de género contra las mujeres en el Distrito de Cartagena.

EJE LAS MUJERES DECIDIMOS SOBRE EL EJERCICIO DEL PODER: Avanzar en el empoderamiento y la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión.

EJE CARTAGENA LIBRE DE CULTURA MACHISTA: Avanzar en procesos de cambios culturales que produzcan el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos⁸.

⁸ Alcaldía mayor de Cartagena. Secretaria de desarrollo y participación social. Política pública de de mujeres para la equidad de genero “cartageneras en pleno goce de nuestros derechos”. En: <http://sigob.cartagena.gov.co/SecParticipacion/Documentos/politicas%20publicas.pdf>. Consulta: Marzo de 2010.

3. JUSTIFICACIÓN

Los y las trabajadoras sociales en su propósito de comprender las realidades sociales, buscan a través de múltiples herramientas obtener conocimientos sobre estas, para así llegar a interpretar todos los símbolos y significaciones que se dan en su interior; todo esto basados firmemente en la convicción que las realidades son construidas por los propios sujetos sociales y que son ellos mismos los que deben dar cuenta de ellas.

El Trabajo Social está encaminado al reconocimiento de las personas, como sujeto/as de derecho y a la búsqueda de su reivindicación por lo que se dirige primordialmente a los sectores en situación de marginalidad, exclusión y de vulneración de sus derechos fundamentales dentro de la sociedad, en este caso las mujeres cabeza de familia microempresarias rural y urbana estratificadas socioeconómicamente en los niveles 1 y 2 del SISBEN.

Por esto, se considera necesario realizar proyectos sociales que estén orientados a satisfacer las necesidades e intereses de grupos y colectividades desde un enfoque de derechos, que logren un impacto en la equidad, justicia, empleo, productividad, competitividad, autonomía, empoderamiento, autoestima, en últimas a su calidad de vida. Lo anterior exigió la construcción de un diagnóstico participativo, que permitió que las personas expresaran y manifestaran sus valiosos conocimientos, apropiaciones de sus vivencias cotidianas y sus condiciones de vida, de tal modo que al sentirse agentes principales en este proceso, se reconocieron como constructoras de su propia realidad y optaron por una actitud crítica y proactiva para la búsqueda del mejoramiento de su calidad de vida.

El programa responde a grupos de mujeres que por sus condiciones llevan una vida de luchas por el reconocimiento y respeto a sus derechos en términos económicos, formativos, salud, educación etc.; además son mujeres proveedoras y muchas veces han pasado por situaciones de violencia intrafamiliar.

Es así, como la identificación de este tipo de problemas nos llevó a reflexionar en la construcción con ellas de oportunidades de desarrollo humano y empresarial, para

alcanzar objetivos integrales de tipo económico y social. Es por esto, que al identificarlos no solo se reconocieron sino que se reflexionó sobre los diversos factores que acompañan dichos problemas; a su vez, se adelantó un proceso de auto gestión por parte de las mujeres en todo tipo de alternativas de solución.

El trabajo con mujeres cabezas de familia, desde la formación integral hacia el desarrollo humano y empresarial con enfoque de género permitió promocionar acciones dirigidas a crear vínculos de cooperación y alianzas para la satisfacción de necesidades e intereses de tipo familiar, educativo y formativo, económico, político y sociocultural.

Es de esta manera, como se realizó la gestión y la intervención basada en la autogestión, puesto que las participantes al momento en que conocieron y reconocieron sus necesidades e intereses, se convirtieron en grupos activos, que a través del ejercicio de sus derechos y deberes comprendieron que existen responsables de cada necesidad e interés y así se apoyaron de un proceso de corresponsabilidad, no solo en el ámbito del negocio, sino también familiar y comunitario, en tanto gestionaron recursos potenciales con los que cuentan y que fueron participes de su desarrollo en todos sus ámbitos (socio- cultural, político, familiar, personal , y económico).

El papel del profesional en estos grupos, tal y como se ha señalado, partió de asesoramiento, formación, capacitación y apoyo de líderes; permitió la autogestión y las alianzas sostenidas por estos grupos, quienes se quedaron con una capacidad instalada para gestionar las soluciones de sus necesidades e intereses.

Empoderadas de su desarrollo y bienestar, con el trabajo en red, por el apoyo y la unión que tuvieron en su grupo y de grupos u organizaciones externas que mas adelante están señaladas, se repercutió en la reivindicación de los derechos, acceso a posibilidades, competitividad y oportunidades; que las situaron en un campo de movilización ascendente, lo cual como lo plantea Dabas “redundará en el conjunto,

produciendo una transformación. Se considera que la toma de conciencia acerca de la capacidad de organización influye en la apropiación de los procesos por parte de los individuos y la participación a su vez va construyendo conciencia”⁹.

Siendo concientes pudieron concentrarse en realizar acciones afirmativas, obteniendo aprendizajes, que al ser compartidos lograron soluciones concretas y de mayor impacto o alcance de tipo social, económico, político, cultural y educativo.

⁹ DABAS, Elina (1998) “organización de redes de servicios para la integración”, Montevideo primera edición. ISBN: 92-9088-082-8. Pág. 19

4. ANTECEDENTES

El Estado Colombiano acorde con los compromisos internacionales y para dar cumplimiento a los mandatos constitucionales y legales, creó la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer como mecanismo de carácter nacional para trabajar en favor de la mujer y la equidad entre mujeres y hombres.

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Ministerio de Desarrollo Rural, pretenden promover el empoderamiento y el desarrollo social y económico de las mujeres; dando respuesta a lo anterior construye y pone en ejecución el programa Mujer Cabeza de Familia Microempresaria que se inicio desde la política de mujeres constructoras de paz y desarrollo; se realizó en virtud del Convenio celebrado entre la Presidencia de la República, el Banco Agrario y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Este programa se vincula al departamento de Bolívar en el año 2007 debido a una solicitud realizada por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, donde se expide el convenio de cooperación N° 066.2, entre la Universidad de Cartagena y el departamento administrativo de la Presidencia de la República, con el objeto de: Construir una alianza entre el departamento administrativo de la presidencia de la republica a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la Universidad de Cartagena para que se presenten servicios de información, asesoría y acompañamiento a las mujeres microempresarias que buscan beneficiarse del programa: "Mujer Cabeza de Familia Microempresaria" en la elaboración de proyectos empresariales o planes de negocio competitivos por intermedio del Consultorio Empresarial, desarrollado por estudiantes en practica de ultimo año.

Acogido este programa la Universidad convoca un comité donde participaron los decanos de la facultad de Ciencias Sociales y educación y Ciencias Económicas; directores del programa y docentes; se discutieron la ejecución y la administración de los recursos del programa; sin embargo, para este fecha el Consultorio Empresarial

mencionado en el objeto, solo era una propuesta y no podía responder a las exigencias del programa.

Lo acordado en este comité fue que la Facultad de Ciencias Sociales y Educación asumiría la responsabilidad de la ejecución del programa y administración de los recursos, en ese momento la decana Pilar Morad y la docente Rina de León analizaron la solicitud y convocan las instituciones que aparecían como responsables del programa, en la cual participó la Secretaria de Agricultura presentando todos los informes que había realizado hasta el momento.

Luego se conformó un comité interinstitucional donde participaron la Gobernación de Bolívar, oficina de gestión social, Universidad de Cartagena con el Consultorio Empresarial, Facultad de Ciencias Económicas y el programa de Trabajo Social, se esperaba que se vinculara el Banco Agrario como ente encargado de la entrega de microcréditos, aunque, este no hacía presencia.

Cabe aclarar que se siguieron realizando los comités por un buen tiempo, sin embargo, los problemas económicos impidieron que se siguieran haciendo, debido a esto se trabajó durante un semestre con los recursos de las dos facultades antes mencionadas y solo en el año 2008 se firma el primer contrato y es donde se empieza a recibir aportes de la Consejería Presidencial.

En cuanto a los temas a trabajar en las capacitaciones con las mujeres la Consejería presentó: administración de negocio, plan de negocio, mercadeo y manejo del crédito, después de un análisis de estos temas y debido a la razón del convenio y a las personas que se beneficiarían, la decana de la facultad de ciencias sociales y educación y algunos docentes, incluyeron módulos referidos a aspectos personales, enfoque de género y desarrollo humano.

A continuación se presentará los cambios, avances y desventajas del programa de acuerdo a los trabajos realizados por las estudiantes en práctica de trabajo social en los últimos 3 años:

Según el informe de Cabarcas y Rodelo, “en el primer periodo de 2007, el programa se lleva a cabo en varios municipios de Bolívar, teniendo en cuenta la alta demanda de las solicitudes que llegaban a la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural, así es como el programa inicia en el Municipio de Mahates, corregimiento de Malagana.”¹⁰

En este mismo sentido, López y Padilla, mencionan que “entre el 2008 y 2009, el programa fue implementado en “María la Baja (San Pablo), Galera zamba (Santa Catalina) Arenal (San Estanislao), y Calamar.”¹¹

La incursión del programa a los municipios fue visto como un logro puesto que se beneficiaron un total de 100 mujeres en las capacitaciones; sin embargo, no todas accedieron a la obtención de microcréditos por parte del Banco Agrario, tampoco por otra entidad porque aparecían reportadas en las centrales de riesgo.

Por otro parte, cabe resaltar que no se pudo seguir accediendo a los municipios porque se agotaron los recursos para el transporte de las estudiantes, además la gobernación en este caso la Secretaría de Agricultura no prestaba un acompañamiento a las estudiantes, por lo tanto el trabajo en los municipios quedó inconcluso.

En cuanto a la ciudad de Cartagena, el programa se desarrolló con mujeres habitantes de los barrios: Policarpa Salavarieta, Arroz Barato, 20 de julio, San José de los Campanos, Pozón y Olaya Herrera, conformando dos grupos con una cobertura de 46 mujeres, estas fueron capacitadas en el claustro de San Agustín.

Se hace un análisis de las condiciones en las se que se estaba trabajando con los grupos anteriores y se realiza un cambio respecto al lugar de encuentro, ubicándolos en cada uno de los barrios en donde ellas habitan, para facilitar su movilidad. Es así como, se empieza a trabajar desde el año 2009-2010, en los barrios de Calamares con 18

¹⁰ CABARCAS Sally, RODELO Laura (2007). Fortalecimiento de procesos formativos con mujeres de estrato 1y 2 que participan en el Programa Mujer cabeza de Familia Microempresaria Rural y Urbana, en Cartagena y Bolívar. Trabajo de grado (trabajadoras sociales).programa de trabajo social. Universidad de Cartagena. Pág.43 y 44.

¹¹ LOPEZ Casasbuenas Noelia del Rosario, PADILLA Bayuelo María Candia (2008-2009) Fortalecimiento de procesos formativos con mujeres de estrato 1y 2 que participan en el Programa Mujer cabeza de Familia Microempresaria Rural y Urbana, en Cartagena y Bolívar año. II FASE.

mujeres, Piedra de Bolívar con 20 mujeres, Olaya Herrera con 24 mujeres, Líbano con 15 mujeres, Ternera con 13 mujeres y la Victoria con 14 mujeres. Con un total de 104 mujeres capacitadas algunas de las cuales recibieron microcréditos por el Banco Agrario, pero este al no cubrir el total de mujeres distribuidas en distintas zonas de la ciudad se contactó a Bancamía.

Para finalizar, se resalta los avances en cuanto a alianzas con instituciones para contribuir a la formación, fortalecimiento y acceso a otras posibilidades de las mujeres cabeza de familia microempresarias, en primer lugar el consultorio empresarial actualmente esta ofreciendo sus servicios de acompañamiento, asesorías y seguimiento, tanto a estudiantes en practica de trabajo social y ciencias económicas como a las mujeres cabeza de familia; en segundo lugar la fundación Rayitos de luz, quienes realizan un trabajo de formación con las mujeres capacitándolas en distintos cursos, y por ultimo el SENA que ha recibido solicitudes para iniciar cursos en los distintos barrios contribuyendo a la formación de las mujeres.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL:

Promover el trabajo en redes de apoyo interinstitucional a través de grupos focales y de alianzas estratégicas desde el Consultorio Empresarial que contribuyan al fortalecimiento de los procesos formativos con las mujeres cabezas de familia empresarias.

5.2 Objetivos específicos:

- Promocionar la participación y consolidación de grupos gestores entre las mujeres empresarias de acuerdo a sus intereses y características de sus negocios.
- Realizar un diagnóstico participativo con las mujeres cabezas de familia empresarias identificando sus necesidades e intereses frente a la situación actual de sus negocios y las oportunidades que encuentran en el contexto local.
- Identificar necesidades específicas de formación y la red de recursos institucionales existentes desde una cultura de la corresponsabilidad que aporten a su desarrollo personal y fortalecimiento de sus negocios.

6. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA Y TEÓRICA

6.1 FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS

Este informe se sustentó en el **enfoque histórico-hermenéutico**, privilegiando así la comprensión, significatividad y la relevancia cultural de los sujetos y sus prácticas. En este sentido, “en el paradigma hermenéutico nos encontramos con la fusión sujeto-sujeto en un intento de comprender de forma íntima los sentimientos y motivaciones particulares que definen la situación-problema”¹²; logrando así, comprender los significados, sentidos, acciones, discursos y la cultura de las mujeres.

Desde este punto de vista, esta propuesta, se desarrolló en un proceso que es entendido como una labor interpretativa de los sujetos inmersos en la práctica, en este caso, las mujeres cabeza de familia empresarias, revelando desde sus experiencias intencionalidades, sentidos, dinámicas, necesidades e intereses.

En este mismo sentido, Martinic afirma que, “(...)Esta modalidad busca comprender el significado que las acciones adquieren para los sujetos implicados en el proceso, lo que permite entender las diferentes lógicas e interpretaciones relativas a las acciones emprendidas. La realidad cultural de los grupos populares requieren de una hermenéutica; la cual nos permitiría aprehender el saber y el sentir popular...”¹³.

Este enfoque histórico-hermenéutico, está transversalizado, **por la perspectiva de género**, desde donde se planteó, que toda significación, sentido y la relevancia de la cultura, de las acciones o de las prácticas y la revelación de los intereses y

¹² MORÁN, Carrillo. José María. (2003). “Epistemología, ciencia y paradigma en trabajo social”. Universidad Pablo de Olavide Ed. Aconcagua libros. Sevilla. Pág. 307

¹³ MARTINIC, CITADO EN, Cifuentes Gil, Rosa María (1999). La sistematización de la práctica del trabajo Social. Colección Política, Servicios y Trabajo Social. Editorial Humanitas. Argentina. Pág. 60

necesidades por parte de las mujeres participantes del programa, se hizo a la luz de lo que es ser hombre y ser mujer y a la equidad de género.

Para comprender más a fondo esta perspectiva Barbieri menciona que “los sistemas de género se entienden como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas”¹⁴.

Lo anterior, hace referencia al género como un vínculo que analiza las relaciones de socialización entre los seres humanos, puesto que tiene en cuenta que los géneros no son hechos naturales o biológicos sino construcciones culturales, por ende se generan diferencias y desigualdades sociales, políticas y económicas que tienen que ser reflexionadas para la creación de políticas sociales que busquen la equidad social y la igualdad de oportunidades.

*“La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder”*¹⁵. Es precisamente en el reconocimiento de las relaciones existente entre hombres y mujeres, y de las relaciones de poder dados entre ellos, desde donde se basa el enfoque de género en el desarrollo (GED), el cual, “supone que estos dos conceptos se refieren a campos fundamentales de la vida de una sociedad, a que están en permanente interacción y a que son interdependientes”¹⁶, además están relacionados con los principios democráticos, en búsqueda de la construcción de relaciones de equidad, tratando de potenciar, los saberes, actitudes y habilidades de mujeres y hombres.

¹⁴ BARBIERI, Teresita (1992): sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodología. En fin de siglo. Genero y cambio civilizatorio. Isis internacional, Chile. Pág. 112.

¹⁵ República de Colombia. Consejería presidencial para la equidad de la mujer. En: <http://equidad.presidencia.gov.co/portafolio/transversalidad/metasmilenio.asp> .Marzo de 2010

¹⁶ Programa gestión empresarial con enfoque de género (PROFEM); “cartilla de trabajo para empresarias con microempresas”; oficina internacional del trabajo, 2004; Bogotá, proyecto OIT/USDOL, 2004: ISBN 92-2-316543-1 (print). Pág. 14

Políticas como la que ampara al programa mujer cabeza de familia microempresaria rural y urbana, “se sustenta en el Enfoque de Género en el Desarrollo, GED, en cuanto se orienta a un desarrollo más democrático mediante la construcción de relaciones de equidad entre mujeres y hombres, impulsando la igualdad de oportunidades, reconociendo la igualdad de derechos y respetando las particularidades y necesidades específicas de acuerdo a características étnicas, edad, y la diversidad cultural y regional del país”¹⁷.

Como se ha venido mencionando, desde la perspectiva hermenéutica, el mundo solo debe ser comprendido subjetivamente, “de forma que si no conocemos el punto de vista de los protagonistas estaremos renunciando a una parte de realidad no tangible (aunque no por ello menos sustancial para la elaboración del diagnóstico de la realidad sobre la que pretendemos intervenir). Para la orientación hermenéutica ni la biología ni el entorno social determinan la conducta; son los hombres y mujeres en el desempeño de su quehacer diario quienes proyectan un orden personal, una intención y un significado que otorga relevancia a sus propias ideas y a lo que ocurre a su alrededor”¹⁸.

Pareciera entonces, que esta perspectiva negara cualquier posibilidad de interpretaciones objetivas de la realidad, pero si bien es cierto, la realidad tiene elementos tanto subjetivos como objetivos que son necesarios tener en cuenta para una aproximación y comprensión más cercana a la misma; “la realidad social es un producto humano con dimensiones objetivas (inherentes a la institucionalización, la legalidad y la conservación de un orden histórico modificable) y con dimensiones subjetivas (relacionadas con las formas como el hombre conoce e interpreta la realidad

¹⁷ RODRIGUEZ, López. Mercedes (2008). “Los programas de microempresarias, una mirada desde las necesidades prácticas y estratégicas de género”. En Revista Palabra de la facultad de ciencias sociales y educación de la universidad de Cartagena, editorial N° 9. Agosto/. Pág. 8

¹⁸ MORÁN, Carrillo. José María (2003). Universidad Pablo de Olavide. Epistemología, ciencia y paradigma en trabajo social. Ed. Aconcagua libros. Sevilla, Pág. 307

que él construye)”¹⁹, por esta razón, este informe logró una complementariedad entre el enfoque cualitativo con el enfoque cuantitativo dando la importancia a esas dimensiones objetivas, tejidas alrededor de las necesidades e intereses de las personas participantes en el programa, y así, se adquirió una recolección, obtención e interpretación de la información, retro-alimentando los objetivos propuestos, permitiendo una triangulación de métodos y técnicas, sin olvidar la conexión con la postura epistemológica propuesta.

6.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Con base en los objetivos planteados se hizo necesario el desarrollo conceptual de las categorías que contemplaron cada uno de estos para organizar, reflexionar, analizar e interpretar la información adquirida, en ese orden de ideas se inició por el diagnóstico participativo que facilitó el proceso de descripción y análisis de una situación; y además como herramienta de investigación permitió organizar sistemáticamente la comprensión que se tiene en relación a las personas y grupos sociales, con el fin de enfocar el informe de gestión.

Ahora bien, para poder realizar el informe de gestión a profundidad se trajo a colación los términos de necesidades e intereses como elementos que situaron de forma específica la gestión que se realizó con las mujeres cabeza de familia empresarias. Por último, se aterrizó en los conceptos de redes institucionales, tejido social, participación, organización, derechos de la mujer y desarrollo local, puesto que fueron los pilares del informe de gestión, con miras a la organización, autogestión, alianzas, fortalecimiento de los procesos formativos y de los negocios de las mujeres cabeza de familia.

Antes de desarrollar estos conceptos, se entendió desde dónde se está situando el concepto de mujer cabeza de familia, para poder comprender la población con la que se trabajó, de igual forma, el término que la acompaña como es el de microempresa.

¹⁹ BONILLA, Elsy; CRUZ Penélope (2005) “más allá del dilema de los métodos”. Ed. Grupo editorial norma. Bogota Pág. 108

Este informe de gestión asumió el concepto de **mujer cabeza de familia** que es abordado según la ley 82 de 1993 y señala: “Quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económico o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, psíquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar”.

Seguido del concepto anterior se tuvo en cuenta el de **microempresas** el cual “entiende por microempresas, incluidas las Famiempresas, pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a dos (2) de los siguientes parámetros: Microempresa: Una planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores o, activos totales, excluida la vivienda, por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes...”²⁰

Otra de las categorías que retroalimentó el informe de gestión que guió el proceso de red de servicios institucionales fue el **Diagnostico participativo** en este caso Carvajal identifica el sentido del diagnostico participativo en el siguiente párrafo, “el proceso que se lleva a cabo con el fin de conocer, describir y analizar los elementos, causas, efectos y características de una determina situación, hecho, persona o contexto, se hace participativo cuando todo este proceso descrito se realiza con y para la comunidad, cuando esta participa activamente y consciente de su importancia realiza todos los

²⁰ legislación colombiana. Ley 905 de 2004, Artículo 2º

esfuerzos para avanzar en el, aquí los investigadores, técnicos y profesionales, cumplen una función de apoyo y capacitación.”²¹

La identificación de las necesidades sentidas en una comunidad por parte de sus habitantes es un factor trascendental para el de desarrollo de cualquier grupo social, puesto que es a partir de esta identificación que la comunidad participa y se organiza para actuar en pro de alcanzar la satisfacción de sus necesidades.

Sin embargo, lo anterior no es posible si no se reconocen **las necesidades e intereses** de las mujeres cabeza de familia con microempresas , para mencionar este tema, es preciso citar lo que resalta Moser, para darle significado a las necesidades practicas y los intereses estratégicos de género; así: *“Las necesidades (o intereses) prácticas de género se formulan a partir de las condiciones concretas de las mujeres en su posición como género dentro de la división sexual del trabajo en el hogar ,el cual supone que las mujeres tienen responsabilidad principal no solo por el trabajo doméstico o reproductivo, referido al cuidado de los hijos-as, la salud de la familia, la provisión de alimentos, sino además, a la gestión de vivienda y servicios básicos de la comunidad, así como la capacidad de obtener ingresos mediante el trabajo productivo”*²².

En el mismo sentido, pero ahora teniendo en cuenta los intereses personales, Moser nuevamente menciona que *“las necesidades (o intereses) estratégicas de género se formulan a partir del análisis de la subordinación de las mujeres en relación a los hombres, de donde se deriva la identificación de los intereses estratégicos de género en busca de una organización más igualitaria en las relaciones entre hombres y mujeres que varían de acuerdo al contexto cultural y socio-político particular en el que se formulen”*.

²¹CARVAJAL B. Arizaldo (2005). Planeación participativa: diagnostico, plan de desarrollo y evaluación de proyecto. Santiago de Cali, Noviembre. Pág. 62-93

²² MOSER, Caroline. (1991). La Planificación de género en el tercer mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. En: Una Nueva lectura: Género en el desarrollo. Guzmán, V, Portocarrero P, Vargas, V. Entre mujeres, Flora, Tristán. Pág. 70-71

Por otro lado, es importante resaltar la referencia que hace Rodríguez cuando menciona a Molyneux (citada por Moser) quien incluye necesidades como : *“la abolición de la división sexual del trabajo; la redistribución del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos-as; la eliminación de formas institucionalizadas de discriminación como el derecho a la tenencia de la tierra o propiedad, el acceso al crédito; el establecimiento de una igualdad política; la libertad de elección sobre la maternidad; la adopción de medidas adecuadas contra la violencia y el control masculino sobre las mujeres”*²³.

De acuerdo a lo mencionado por estas autoras, los tipos de necesidades que se identificaron para el proceso de gestión de la red de servicios institucionales fueron las siguientes:

Necesidades de tipo personal: Que dieron cuenta a la autorrealización, empoderamiento, autoestima y desarrollo personal.

Necesidades de tipo familiar: Aspecto afectivo, apoyo, distribución del trabajo doméstico, y relaciones sociales.

Necesidades de tipo económico: Necesidades de inversión, acceso a créditos, aspiraciones con el negocio.

Necesidades de tipo político: Inserción en la toma de decisiones en el ámbito personal, familiar, del negocio y comunitario.

Otro de los conceptos transversales dentro de este proceso fue el de redes; es así, como se tiene en cuenta lo que Elina Dabas sostiene: *“La noción de **Red Social** implica un proceso de construcción permanente tanto individual como colectivo. Es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de*

²³ *Ibíd.* Págs. 69-70

un colectivo [...] con integrantes de otros colectivos, posibilita la potenciación de los recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas y satisfacción de necesidades. Cada miembro del colectivo se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser estos socialmente compartidos”²⁴.

Teniendo en cuenta el concepto de redes sociales que maneja Dabas, no se puede dejar de lado la colateralidad que tiene con el concepto de tejido social, puesto que, ambos son un proceso de construcción permanente fundamentada en la concepción integral del ser humano y que en últimas el tejido social no es más que la unión de todas esas instituciones que constituyen la red, para lograr transformaciones en los problemas sociales y satisfacción de las necesidades.

Como lo menciona la siguiente definición de la organización País Rural, sobre **tejido social** “*proceso de construcción permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de los seres humanos, de su dignidad, de sus derechos y sus deberes. Esta definición se refiere a la generación y afianzamiento de los lazos que unen los diferentes intereses individuales y que les dan un sentido colectivo a éstos. Las redes son fundamentales para la construcción de tejido social.*

“(...) las redes institucionales representan al tejido social en su condición de meta conciencia, en cuyo marco de referencia interactúan una amplia gama de redes sociales, cuya normalización está dada por las normas establecidas en las instituciones”²⁵. Ahora bien este tejido social se fortalece en la medida en que se tiene grupos comprometidos y motivados.

Estos grupos se apoyaron a través de espacios de **Participación** los cuales son, según Esperanza González”una forma de intervención social que les permite a los

²⁴ DABAS, Elina (1998) “organización de redes de servicios para la integración”, Montevideo primera edición. ISBN: 92-9088-082-8. Pág.: 19

²⁵ Tomado de Organización País Rural. En línea: disponible en: <http://www.paisrural.org/materiales/tejiendo-redes/libro3.pdf>. Pág.79 (consultado en el mes de marzo de 2010).

individuos reconocerse como actores que al compartir una situación determinada, tienen la oportunidad de identificarse a partir de intereses, expectativas y demandas comunes y que están en capacidad de traducirlas en formas de actuación colectiva con una cierta autonomía frente a otros actores sociales y políticos”²⁶. Sin embargo para poder participar se hizo necesario afianzar los **mecanismos de participación** los cuales hicieron parte de la información que se compartió con ellas en los escenarios de discusión.

En este caso, Claudia Rueda los nombra de la siguiente forma: La nueva Constitución Política de Colombia en su Artículo 103 establece los mecanismos de participación ciudadana: *“El voto, el plebiscito, el referéndum, la consulta popular, la iniciativa legislativa, la revocatoria del mandato, el cabildo abierto; además, delega al estado la responsabilidad, promoción y capacitación de las diferentes organizaciones sociales para que tengan presencia y representación en las instancias de poder y decisión, en la planeación, ejecución y control de la gestión pública”*²⁷.

Cabe aclarar que en este proyecto se tuvo en cuenta el siguiente mecanismo de participación el cual reforzó el valor del empoderamiento de las mujeres en iniciativa de participación política.

Iniciativa Popular Legislativa y Normativa: Es el derecho que tiene un grupo de ciudadanos de presentar proyectos de: leyes, ordenanzas, acuerdos y resoluciones. conocer que los mecanismos de participación no son los únicos elementos que indican que las personas participan o no; es por eso que se trajo a colación el termino de **Organización**, puesto que, de esta manera se reconoció la dinámica y el o los tipos de organización en el que se encuentran las mujeres cabeza de familia, considerando que

²⁶ González, R. Esperanza, (1995) “manual sobre participación y organización para la gestión local”. Foro nacional por Colombia capítulo regional valle del cauca. Cali, Pág. 17.

²⁷ Rueda Claudia mecanismos de participación ciudadana y comunitaria. Rionegro. Pág. 2. Disponible en : <http://medicina.udea.edu.co/SYS/paginaweb/Documentos%20006/MECANISMOS.doc>

se define como: ²⁸ un grupo de individuos que se identifican con determinados intereses y que deciden actuar en común con el propósito de defenderlos y resolver de manera colectiva problemas compartidos.

El siguiente concepto identificó el tipo de organización que asumieron las mujeres puesto que son mujeres que con base en un enfoque de género, reflexionaron sobre su situación personal, familiar, de negocio y comunitaria lo cual les permitió organizarse en torno a objetivos en común.

-Organizaciones Sustantivas.

“Se organizan con el propósito de mejorar condiciones sociales relacionadas no solo con la vida material, sino con otras dimensiones de la vida de las comunidades como la cultura, las relaciones género, las identidades socioculturales, etc., comités culturales, organizaciones de mujeres, ecologistas, étnicas, grupos de jóvenes”, etc.²⁹.

En la misma línea, a raíz de la búsqueda del empoderamiento, la autonomía y el desarrollo de las mujeres cabeza de familia, fue de vital importancia citar y tener en cuenta **los Derechos de las Mujeres** a partir de lo que menciona la constitución política de Colombia³⁰.

Con base en lo anterior ellas consideraron la defensa de sus derechos, teniendo un buen dominio de la información y situándose en una mejor posición, defensa de los derechos y acceso a oportunidades.

²⁸ Ibid. Pág. 95

²⁹ Ibid., Pág. 98

³⁰ **Art. 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

La construcción de alianzas estratégicas para conformar redes institucionales puede llegar a generar tanto impacto que construya un proceso de **Desarrollo Local**, el cual significa *“una nueva forma de mirar y de actuar desde lo local en este nuevo contexto de globalización. Su impacto diferencial está en función de las capacidades endógenas creadas para insertarse de manera competitiva en el mercado global, capitalizando por medio de estrategias propias, los diferentes actores de un territorio.*

Trabaja con la perspectiva de garantizar los derechos de ciudadanía, a través del fortalecimiento del capital humano y capital social. O sea, presupone restablecer la confianza entre los actores locales a través de la reconstrucción de las relaciones entre entes de gobierno, sociedad civil y demás actores de la región, permitiendo mayor gobernabilidad democrática, equidad y justicia social.

Las bases del Desarrollo Local están en plena coherencia con las Naciones Unidas, donde el concepto de desarrollo (social y económico) está sustentado en un concepto precedente: el de desarrollo humano, que posee tres componentes principales:

- 1- La igualdad de oportunidades para todas las personas de la sociedad*
- 2- La sostenibilidad de las oportunidades de una generación a la generación siguiente*
- 3- La "potenciación" de las personas, de manera que participen del proceso de desarrollo y se beneficien de él.*

La utilización de los capitales sociales y humanos en los procesos de desarrollo local tienen como objetivo construir nuevas capacidades generadoras de nuevas oportunidades a partir del aprovechamiento de la cultura y de los valores locales. Tanto las instituciones como las personas deberán ser capaces de actuar como multiplicadores de esos procesos”³¹.

³¹ RIZO Mercedes Amelia – Oficial de Programa PNUD; ROMERO Frieri Flavio - Coordinador Técnico Local ; LÓPEZ-Quiles Javier Pastor (2006)– Consultor UNV – AECl; “ Informe De Avance UTI 4 – Pozón”; “Programa De Desarrollo Local Y Paz Con Activos De Ciudadanía De Cartagena”; Cartagena de Indias,. Pág. 3

Con base a lo anterior fueron las necesidades básicas , los intereses estratégicos y la lucha por “salir adelante”, las que generaron la actitud de congregación de las mujeres a los procesos y proyectos para alcanzar una mejor calidad de vida, en donde no solo pudieron lograr un crecimiento y desarrollo en términos económicos sino que también insertarse en un proceso integral que incluyó además de lo económico; lo social, lo educativo - formativo y lo familiar, es de aquí en donde se analizó sobre la **co-construcción** de la Red de servicios institucional, como la formación de un tejido que las esta llevando a las mujeres a participar de un abanico de opciones y acciones para su bienestar.

Es por esto, que se insistió en lograr un mejor aprovechamiento de los recursos existentes en las comunidades en las que se llevó a cabo el Programa Mujer Cabeza De Familia Micro Empresaria, fomentando las capacidades de emprendimiento empresarial local de las mujeres con enfoque de género, la creación de un entorno innovador de sus micro empresas en el territorio donde residen, apuntándole a la alianza con otras instituciones u organizaciones, con el fin de mejorar su condición económica pero también sociocultural y de esta manera responder a sus intereses y necesidades básicas y estratégicas.

7. METODOLOGIA

La metodología, se diseñó de tal forma que respondió a un ciclo de acciones y actividades como una estrategia para la continuidad del proceso de la promoción de la red de servicios institucionales, así como también la continuidad de las alianzas con los grupos e instituciones de apoyo en cuanto a las necesidades de tipo practicas y los intereses estratégicos de las mujeres cabeza de familia empresaria.

En cuanto al desarrollo de este informe de gestión incluyó una fase de conocimiento, identificación y reconocimiento de intereses y necesidades de las mujeres empresarias, a través de un diagnóstico participativo y la técnica de grupos focales que estuvo acompañado de un análisis descriptivo y construido colectivamente (con un enfoque participativo) ya que su finalidad fue obtener información actual sobre la realidad de las mujeres cabezas de familia participantes del programa; fue necesaria la aplicación de instrumentos de recolección de información primaria y secundaria, caracterización, actividades y entrevistas.

El manejo de la técnica de **grupos focales** estuvo basada en Krueger, cuyo propósito fue "recopilar información de los métodos cualitativos de investigación, mediante una discusión cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones sobre una particular área de interés; los grupos focales se caracterizan por estar constituidos por personas que poseen ciertas características en común que proveen datos o información de naturaleza cualitativa mediante su participación en una discusión enfocada"³².

Es decir, que esta técnica contribuyo a la construcción de espacios de retroalimentación, de opinión , percepción y reflexión a partir de la discusión sobre temáticas de interés en este caso que giraron alrededor de los intereses personales, la

³² KRUEGER 1991. retomado por Reyes Tomás, Ph. D en su artículo "*Métodos Cualitativos De Investigación: Los Grupos Focales Y El Estudio De Caso*" Pág.4. En: <http://www.fvet.uba.ar/rectorado/postgrado/especialidad/programas/Grupofocalyestudiodecaso.pdf> . Consulta: junio de 2010

familia, el negocio, los recursos de todo tipo y a nivel comunitario de las mujeres cabeza de familia microempresaria.

La técnica anterior se realizó con una base muy importante para poder comprender la dinámica de los grupos y es llamada:

“Grupos de socialización busca el desarrollo social de sus miembros y la satisfacción de sus necesidades socioemocionales, los miembros participan en forma voluntaria y su desarrollo.

Toseland y Rivas (citados por Gnecco) lo subdividen en otras categorías:

Grupos de apoyo: *superación de situaciones problemáticas y enfrentar mejor el futuro.*

Grupos educativos: *conocer más sobre ellos mismos y sobre formas de enfrentar situaciones.*

Grupos de crecimiento: *enfatan el automejoramiento, ofreciendo a los miembros oportunidades de desarrollar sus capacidades, adquirir una mayor conciencia de sí mismos y realizar cambios de tipo personal.*

Grupos de orientación al cambio: *objetivo principal es preparar a las personas para asumir ciertos roles, ante un cambio importante en su vida”.³³*

En cuanto a los Niveles de intervención desde trabajo social se tomó como base dos niveles de intervención de suma importancia dentro del ejercicio profesional, los cuales son el educativo y el promocional, para lo cual citamos a Adriana García quien asume que “la dimensión **Educativa**, implica por tanto intervenir en el desarrollo de potencialidades y capacidades intelectuales organizativas y afectivas; actuar en la promoción de nuevas formas de relacionamiento y prácticas sociales fundadas en la participación, en la implicancia y en la interacción de los sujetos con su realidad,

³³ GNECCO de Ruiz María Teresa (2005), “trabajo social con grupos fundamentos y tendencias”, ISBN: 958-338393-7. Pág. 60

problematizar las condiciones culturales e históricas instituidas y alentar los cambios instituyentes

Una dimensión de la intervención profesional facilitadora de procesos de crecimiento y desarrollo individuales. Generadora de aprendizajes socialmente compartidos por sujetos capaces de analizar su realidad, plantear alternativas de cambio, participar en procesos de negociación y gestión de soluciones”³⁴.

El segundo nivel de intervención fue el principio de **Promoción** que “*opera cuando el trabajo social abre preguntas, de otras alternativas y actúa desde procesos educativos y de aprendizajes de transformación de la realidad de los sujetos. (...)Implica necesariamente procesos de reflexión y de acción que cuenten con la imprescindible y activa participación de los sujetos durante todo el proceso de intervención. Supone promover la crítica y autocrítica de la propia realidad, cuestionar-se, sus aplicaciones y reconocer las necesidades del sujeto a la hora de elaborar proyectos que involucren cambios viables”³⁵.*

Estos niveles de intervención facilitaron el proceso de cambio de mentalidades de las mujeres cabeza de familia, a través de una postura crítica ante su condición como mujeres, reconociendo sus necesidades prácticas e intereses estratégicos lo cual las hizo discernir entre la satisfacción de tipo material y de tipo personal, logrando así que los satisfactores estuvieran apuntados a su desarrollo como mujeres y no a la satisfacción de las necesidades del hogar o del negocio como la única prioridad.

³⁴ GARCIA Espíndola; Adriana artículo “dimensiones y principios en trabajo social: reflexión desde la intervención profesional” Pág.7

³⁵ *Ibíd.* Pág. 10

7.1 PROCESO METODOLOGICO

Este proceso se estuvo apuntando a la creación de alianzas estratégicas, reivindicación de los derechos, sensibilización de las mujeres frente a sus desventajas de tipo histórico y cultural, en los ámbitos laborales, educativos, económicos y Político de tal manera que al ser reconocidos y problematizado, pudieron adquirir una cultura de autocrítica y autogestión. Con el acompañamiento, asesoría, fortalecimiento y capacitación de las estudiantes en practica de Trabajo Social y los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas.

A continuación se presentaran las fases con los momentos que alimentaron este proceso:

1º FASE: CONFORMACIÓN DE GRUPOS FOCALES.

Tuvo como objetivo, identificar las necesidades e intereses tanto practicas como estratégicas a nivel individual y grupal de las personas participantes en el proceso, a través de discusiones en torno a temáticas de tipo personal (aspiraciones e intereses), familiar (de necesidades familiares; relación familia – negocio; distribución de oficios domésticos y desarrollo personal y social,) negocio (Necesidades, dificultades, ingresos y aspiraciones en cuanto al negocio) y comunitario (Caracterización de los recursos con que cuenta la ciudad), lo que permitirá identificar además las instituciones de apoyo e integrarlas en el proceso.

Taller sobre Redes Institucionales:

Se trabajo con relación a conocimientos horizontales puesto que fue importante compartir la información sobre qué es una red, para qué se necesita y como se beneficiaban las mujeres cabeza de familia de esta, se trabajó en torno a estos desde los grupos focales.

Priorización y Análisis de las Necesidades: De acuerdo a la información obtenida en los grupos focales, se organizó y se analizó las respuestas teniendo en cuenta las

categorías de análisis sobre las necesidades y las redes de instituciones, lo que permitió, esbozar la información requerida para la gestión de alianzas.

Recolección de Información Secundaria a Través de Instrumentos.

La recolección de la información se realizó a través de las siguientes técnicas e instrumentos:

- **Grupos focales:** Esta técnica generó espacios reflexivos de participación en torno a ejes conversacionales contemplados en la guía de grupo focal los cuales son:
 - 1) Tipo de necesidades e intereses estratégicos que contribuyan al desarrollo personal, familiar; relación familia – negocio y distribución de oficios domésticos.
 - 2) Necesidades, dificultades, ingresos y aspiraciones en cuanto al negocio.
 - 3) Caracterización de los recursos con que cuenta en el barrio.

A través de la socialización de las preguntas que acompañaban a los anteriores ejes, se realizaron discusiones que abarcaron las dimensiones de sus vidas lo que les facilitó una visión integral sobre sus estilos de vida y como realizar cambios importantes en los mismos.

- **Actas:** Mediante la recolección de información en este instrumento se pudo rescatar las voces y las reflexiones que se daban en torno a las discusiones fomentadas en los encuentros con los grupos focales, lo que alimentó el proceso de recolección de la información.
- **Entrevistas:** Por medio de esta guía, se obtuvo información que ayudó a retro-alimentar el informe e interactuar con las mujeres pertenecientes a los diferentes grupos focales.

- **Guía de Línea base:** Esta guía contempló distintos temas que alimentaban información acerca de la familia, tipo de organización al que pertenecían, del negocio y de las aspiraciones de las mujeres; de esta manera este instrumento facilitó la recolección, comprensión y reflexión de la vida de las mujeres en sus distintos escenarios cotidianos.
- **Seguimiento a negocios:** Este guió el proceso de recolección de información en cuanto al manejo del negocio luego de las capacitaciones recibidas y del uso de los créditos obtenidos para el progreso del mismo.
- **Instrumento de evaluación:** La evaluación realizada generó información sobre la experiencia de la participación en los grupos focales, en la realización del diagnóstico de las necesidades de la comunidad; el tipo de alianzas que identificaron y las aspiraciones con el grupo conformado.

Fuentes de Información

- **Fuentes Primarias:**

Mujeres participantes del “programa mujer cabeza de familia microempresaria”.

- **Fuentes Secundarias:**

Libros, revistas, artículos de Internet y los trabajos de grado de las estudiantes de Trabajo Social de años anteriores.

2° FASE: ORGANIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se organizó la información de acuerdo a los resultados arrojados por las categorías, de tal manera que se realizó un análisis reflexivo que facilitó el proceso de gestión para la promoción de la red de servicios institucionales.

3° FASE: PROCESO DE LA RED DE SERVICIOS INSTITUCIONALES

Todas las fases anteriores apuntaron a esta última, puesto que cada una cumplió un papel fundamental para guiar los pasos hacia la promoción de la red de servicios.

Seguimientos a grupos capacitados: esta actividad se realizó con el fin de brindar atención a las necesidades que emergen tanto en su vida personal como en sus negocios; de igual manera se realizó para conocer el proceso de gestión con las entidades financieras.

Primeros Contactos, Sensibilización y Alianza con Instituciones: Esta actividad se dio de acuerdo a las necesidades que surgieron de las mujeres cabeza de familia, se realizaron los primeros contactos con las instituciones que respondían a dichas necesidades; Entre estas el Consultorio Empresarial, Sena, Voluntariado Rayitos de Luz, Facultad de Administración Industrial.

Esta actividad también contempló los encuentros entre las mujeres cabezas de familia microempresarias y las instituciones.

Conformación de un grupo gestor: Este grupo se conformó con el objetivo de lograr continuidad de la propuesta; como resultado, se procuró que las mujeres se ocuparan de las visitas a las instituciones y fueran autogestoras a partir del reconocimiento de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos; además, multiplicadoras del proceso de capacitación de los talleres sobre desarrollo empresarial y desarrollo humano con enfoque de género, permitiendo así, ampliar la participación de otras mujeres de la ciudad y permanecer en alianza tanto de ellas como grupo de mujeres empresarias y la Universidad de Cartagena.

7.2 COBERTURA Y MUESTRA

En el año 2010 se capacitaron en los barrios el Líbano 15 mujeres, Olaya Herrera 24 mujeres, Ternera 13 mujeres, y por último la victoria con 15 mujeres.

Cabe realizada pensada para las mujeres cabeza de familia empresarias, sin embargo, en los procesos de capacitaciones hubo hombres interesados y que han participado de

las mismas; por lo cual no se descartó la vinculación de estos en el proceso de gestión de la red de servicios institucionales.

Inicialmente se planteó trabajar con todos los grupos capacitados desde el año 2010, año en que se inició el proceso de conformación de la **red de servicios institucionales**; sin embargo, teniendo en cuenta la disponibilidad, el interés y la necesidad de trabajo para la construcción de esta, se delimitó y focalizó con los barrios Olaya Herrera y la Victoria en los cuales se trabajó con grupos focales todo el proceso de avances en la consolidación de la red de servicios institucionales.

8. DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO

Este diagnóstico se inició desde el momento en que los grupos recibieron la inducción para comenzar las capacitaciones (desarrollo empresarial y desarrollo social con enfoque de género), puesto que, manifestaron sus historias de vida, intereses; además de sus quehaceres, sus gustos y disgustos.

En el transcurso de los talleres fueron participando en las temáticas por medio de lo cual dejaron ver sus aprendizajes, y cambios de actitud frente algunos temas en las dimensiones de lo personal, familiar, económico, social y político lo cual quedó recopilado en los diarios de campo (actas), en el informe entregado al finalizar los talleres y en las evaluaciones realizadas al finalizar el curso.

Por último otra de las informaciones que le aportó al diagnóstico participativo, fueron las discusiones centradas a partir de la conformación de los grupos focales en ambos barrios, lo cual permitió que se reflexionará en torno a ejes conversacionales que incluían problemáticas de tipos personal, familiar, del negocio y comunidad.

Es así como; este diagnóstico basado en la guía de Arizaldo Carvajal Burbano se presentó a través de algunos de sus componentes, que le dieron una organización a la información encontrada en los diferentes barrios, para efectos de comprensión y orden se dividió la información de acuerdo a los barrios, sin embargo las interpretaciones se realizaron de forma conjunta, teniendo como base la triangulación de la información ; es decir, confrontando la teoría, las experiencias de las personas y la interpretación de las estudiantes en practica de trabajo social:

8.1 COMPONENTES DEL DIAGNÓSTICO³⁶:

CARACTERIZACIÓN



Con un proceso activo de aprendizaje, estos grupos se caracterizaron por ser mujeres emprendedoras, críticas, creativas, participativas, propositivas con espíritu de compañerismo, liderazgo e iniciativa; Son personas con aspiraciones de superación y progreso tanto para sus vidas como para sus negocios, puesto que quieren seguir estudiando y capacitándose.

En el día a día han sacado a sus hijos e hijas adelante, apoyándose en actividades económicas como: venta de congelados y carnes frías, punto frío y venta de minutos, ventas de frutas, artesanías, modistería, misceláneas, ventas por catálogo, venta de chaza, repostería, rentista, marroquinería venta de fritos, venta de jugos, arreglo de uñas, tendera, y accesorios de plata. Estas actividades son realizadas simultáneamente de las actividades domésticas.

Cabe resaltar que en el barrio la Victoria se contaba con la participación de un hombre lo que brindó la posibilidad de contrastar las situaciones de la vida cotidiana y las posibles desventajas o ventajas que se daban en un sexo u otro dependiendo del tema. Como otro punto a exaltar estas mujeres, tuvieron un papel

³⁶ CARVAJAL B. Arizaldo (2005). Planeación participativa: diagnóstico, plan de desarrollo y evaluación de proyecto. Santiago de Cali. Pág. 81

muy importante en la fundación y progreso del barrio, prueba de eso es que la presidenta de la junta de acción comunal hoy es una mujer (María):

Las primeras personas fundadoras de la victoria fueron: la señora Beatriz Contreras, Inés Carreño, Rosario Polo, Regina Valdelamar, Elías Payares, Daniel Castelar y Albertina Carreazo...

Todo ha sido muy luchado” Sandra , Miladis y Merlis

Estado civil: En cuanto al estado civil el grupo de mujeres en su mayoría viven en unión libre o casadas, sin embargo esto nos las hace ser dependientes al sustento económico de su conyugue, puesto que han salido adelante con sus negocios y realizan un aporte económico significativo en el hogar así como en la educación de sus hijos, como lo mencionan:

*La educación de mis hijos se debe al negocio que yo he tenido toda mi vida...
(Rubelinda)*

“(...) como mujeres llevamos la delantera en cuestiones de administración en el hogar” (yesenia)

El hecho que ellas se sientan jefes de hogar y administradoras se encuentra sustentado en la constitución cuando hace referencia a quien debe ser llamada mujer cabeza de familia como se mencionó en páginas anteriores.

Distribución por edad: oscila en edades entre 27 y 64 años; sin embargo, los deseos de superación y de seguir aprendiendo, además de empoderarse como mujeres no se veían marcadas por la diferencia de edad.

Por causa del trabajo y otros asuntos emocionales, muchas de ellas reflejan mayor edad, y quisieran descansar como lo expresan:

Sandra y Elizabeth: *Descansar, reunirnos con la familia, compartir con los amigos y Trabajar menos, (...)*

ORGANIZACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA

En cuanto a la Organización familiar

En cuanto al tipo de organización familiar en ambos grupos, predominó la familia de tipo nuclear y la extensa, dichos conceptos se vieron reflejados por las características que componen las familias de dichos grupos y que se asociaron a lo expresado por José Saavedra **“La familia nuclear o elemental: es la unidad familiar básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos. Estos últimos pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia.**

Y por otro lado en cuanto al concepto de la extensa él mismo menciona: **La familia extensa o consanguínea: se compone de más de una unidad nuclear, se extiende mas allá de dos generaciones y esta basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás”³⁷.**

En este punto es necesario resaltar que siendo la mayoría familias nucleares, se reflexionó en el papel significativo que cumplen las mujeres en los hogares con compañero, puesto que como ellas mencionan:

“Somos responsables, con nuestras obligaciones, somos mujeres emprendedoras que nos motivamos por sacar nuestra familia adelante con nuestro trabajo. Queremos ser en un futuro mujeres con mejor calidad de vida generadoras de empleo y con hijos orgullosos de estas madres emprendedoras”. (Taller de sensibilización de género- informe grupo Olaya Herrera. Pág. 25).

La dinámica familiar de estas mujeres gira en torno a la distribución de su tiempo para la familia, el negocio y una mejor calidad de vida para ellas, todo lo anterior se

³⁷ SAAVEDRA Oviedo José g. profesor y orientador educacional master en asesoramiento y orientación familiar. artículo familia: tipos y modos. Chile.

vio manifiesto cuando reflexionaron en roles durante las discusiones en los talleres de desarrollo con enfoque de género:

“Soy una mujer trabajadora emprendedora y con ganas de seguir adelante”.

(Edurina).

“Soy una mujer luchadora y echada para delante, amigable, con miles de metas por cumplir”. (María Antonia)

“una mujer en la casa se ve como una persona muy inteligente sobre todo, ya que tiene que estar pendiente a todo lo que ocurra y tratar de buscarle solución; una mujer es quien más frecuente en la casa, es la que hace el papel de maestra, algunas veces doctora, etc. (Sandra)

Reconociéndose como mujeres con metas y aspiraciones, además como un miembro de apoyo significativo en el hogar visionando lo que quisieron ser y no pudieron y que ahora tiene la oportunidad de realizarlo, en lo personal y formativo.

Participación de las mujeres según tipo de organizaciones

Tipo de organizaciones	Olaya Herrera	La Victoria
Político	2	4
Voluntariado	6	4
Educativo	1	1
Ninguno	11	5

Fuente: elaborado por las estudiantes en práctica de trabajo social que desarrollaron el proceso de redes institucionales año 2010.

Después de analizar el instrumento de línea base, de ambos grupos se resaltó que las mujeres pertenecientes al programa, son poco participativas en las organizaciones de tipo políticos y educativos en donde tienen que tomar decisiones trascendentales en el mejoramiento de su comunidad, así como también de la educación de sus hijos e hijas; puesto que solo participan en actividades de voluntariado, que realizan de manera espontánea y que lo que hacen es reproducir su rol de amas de casa; lo que quiere decir, que no se reconocían como mujeres sujetas de derecho, y con capacidad de realizar acciones afirmativas para gestionar soluciones.

Como lo invita a hacer Esperanza González asumiendo que la participación ³⁸ *les permite a los individuos reconocerse como actores que al compartir una situación determinada, tienen la oportunidad de identificarse a partir de intereses, expectativas y demandas comunes y que están en capacidad de traducirlas en formas de actuación colectiva con una cierta autonomía frente a otros actores sociales y políticos.*

Presencia Institucional: Las instituciones que destacaron fueron: Instituciones Educativas, JAC, puestos de salud, inspección de policía, iglesias, ONG (amigo de los niños), tiendas, empresas, Programa de adulto mayor; JAC, colegios; apoyo por parte de fundaciones; guarderías; tiendas; salas de Internet, variedades y sala de belleza entre otros.

Se hace necesario manifestar que la gestión institucional no solamente esta en que haya presencia institucional, sino en que ellas hagan posible problematizar, hacer visibles y realizar acciones para la solución de las problemáticas; así, *con diferentes entidades o instituciones públicas o privadas para conseguir o tramitar recursos, información, apoyo, alianzas, convenios entre otras; con el fin de alcanzar metas*

³⁸ González, R. Esperanza (1995), "manual sobre participación y organización para la gestión local". Foro nacional por Colombia capítulo regional valle del cauca. Cali. Pág. 17.

que se han definido como prioritarias para el desarrollo o fortalecimiento de la comunidad.

NIVEL EDUCATIVO

En cuanto a la formación educativa, en su mayoría son bachilleres, es significativo el hecho de que muchas de ellas lo están terminando, y que no se está repitiendo la historia anterior que ellas resaltan cuando se comparan con los hombres, reflexionando ahora que como ellas lo mencionan “los brutos”, son solo personas sin conocimiento de algo; lo cual les resta oportunidades y posibilidades tanto laborales como en otros ámbitos, cuando tienen metas como las siguientes:

Profundizar más en la temática de administración financiera; Inventario, contabilidad y mercadeo; Profundizar en gestión institucional, autoestima y relaciones personales; Capacitación en inglés y Seguir estudiando.

Me gustaría trabajar en la psicología”; “Me gustaría la alfabetización para adultos y terminar el bachillerato”; Hacer la carrera de negocios internacionales y estudiar inglés; “la repostería y administración de empresas”; “La alta costura y diseñar modas” y Terminar el bachillerato para seguir adelante”.

Es importante resaltar que una de las mujeres (María) no encontró límites, en su edad, así como tampoco se dejó vencer por el que dirán, para ingresar a la Universidad de Cartagena, en el programa de Administración Pública, y realizar otro de sus sueños que es el poder tocar acordeón.

Desde la perspectiva de género que han adoptado hoy día ya no ven a los hombres como los únicos proveedores que pueden sacar adelante a las familias:

“Cuando alguno no tiene o no está trabajando, la situación económica se complica un poco ya que el hogar es necesario que ambos trabajen para que todo en cuanto a lo económico funcione con satisfacción. Si se trata de alguno de los dos que no trabaje la complejidad del problema es igual” (Sandra)

Por otro lado la Señora. Eufemia encontró en la formación (capacitación en sistemas), la forma de mejorar su autoestima y vencer los estereotipos puestos por su pareja , como ella misma lo afirmó:

“él antes decía que él era el único que podía manejar el computador y que mas nadie sabia nada, pero yo estoy calladita haciendo mi curso de informática por que le voy a demostrar que yo si puedo”, y quisiera “capacitarme mucho más para que mi pareja no me haga sentir menos que él, estar al mismo nivel de él para tener los mismos derechos que él a nivel intelectual, espiritual y personal,...

Es importante resaltar la importancia que tiene la educación y la formación para que ellas se sientan capaces de vencer los miedos y las barreras que les impiden avanzar y hacer sus metas realidad. El hecho que hayan manifestado su preocupación por seguir aprendiendo y profundizando en temáticas, deja claro el esfuerzo y la motivación que tienen por formarse y acceder a otro tipo de oportunidades potencializando sus negocios para ubicarse en igualdad de condiciones frente al sexo masculino.

Por otro lado, es importante mencionar para ambos grupos que la transformación mediante la educación formal y no formal que le apuesta al cambio de actitudes culturales y por ende del desarrollo de ellas como mujeres, solo se logrará por su iniciativa a medida que las mujeres emprendedoras como lo afirma FALCK, *“generemos empleo e ingresos y logremos construir negocios de mayor duración, de esa manera podremos lograr, no solamente el sueño de tener mejor calidad de vida para nuestras familias, sino de lograr ser lo que queremos ser, ciudadanas que aportan al desarrollo desde la perspectiva individual. Lo cual quiere decir que el desarrollo es primero una responsabilidad propia”*³⁹.

³⁹ FALCK, Mayra (2005) “Mujeres y Desarrollo: Aprendizajes sobre la base de la Pirámide”. Economista hondureña, graduada en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Pág. 7.

ECONOMIA FAMILIAR

Al momento de preguntar sobre las responsabilidades que tienen los demás miembros de su hogar, en su mayoría son quienes realizan todo el trabajo doméstico, es decir no hay un sentido de corresponsabilidad en los negocios así como tampoco en el hogar como se menciona por ellas:

La situación económica se complica un poco ya que el hogar, es necesario que ambos trabajen para que todo en cuanto a lo económico funcione con satisfacción. (Sandra).

Aquí es donde decidimos, puesto que las responsabilidades nos las dejan a nosotras. “Que él cogiera esta responsabilidad para ver cómo le va y lo aprendiera a valorar, puesto que somos quienes manejamos los gastos y muchas veces ellos no creen en los gastos que hacemos”. (María, Eufemia, Yesenia)

En vista de la convivencia con los hombres hay que incluirlos en las discusiones de este tipo no solo en el ámbito del manejo económico, sino también en lo cultural, en lo que tiene que ver con el reconocimiento, como lo menciona Javier Pineda citando algunos autores cuando dice: *“la equidad de género debe conllevar a que los programas faciliten que los hombres confronten la supremacía masculina, a fin de buscar por ellos mismos formas emancipadoras y menos opresivas de masculinidad. (...) existe cada vez un mayor reconocimiento de que el empoderamiento de la mujer debe ser complementado con cambios en las actitudes y comportamientos sociales e individuales de los hombres si se quiere que este empoderamiento sea sostenible”*⁴⁰.

⁴⁰ Rowlands 1997; Sweetman 1997; White 1997; Zapata-Martelo *et al*, 2002; referenciados por DUQUE Pineda Javier (2004) *“Entre El Empoderamiento y La Subordinación Los retos del enfoque de Género y Desarrollo en los programas de microempresas”*. Documento presentado en el Encuentro Internacional Aportes de la Perspectiva de Género en la promoción del micro empresariado para el Desarrollo Territorial. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA, Bogotá. Pág. 10

Los anteriores relatos dejaron entrever un reclamo de ellas porque haya apoyo y valoren su trabajo domestico y la administración que realizan en su hogar, lo que caracterizó el sentido de empoderarse puesto que las actitudes del hombre están limitando esta superación de la mujer, lo que quiere decir, que hablar sobre equidad de género no solo significa mujeres, hay que incluirlos para que el trabajo sea integral y exista una verdadera equidad.

Por otro lado; en cuanto a la pregunta formulada en la línea base sobre ¿Como aprendió a manejar su negocio?, se resalta que la actividad económica que tienen las mujeres de ambos grupos y el hombre cabeza de familia, ha sido realizada en su mayoría por cuenta propia, y además como segunda opción se encuentra que han sido capacitados para manejar su negocio.

Lo anterior enuncia que se han empoderado buscando alternativas de solución a su situación económica, recurriendo a las ventas informales como la única opción de sacar a su familia adelante, puesto que muchas veces la formación académica y los estereotipos de discriminación no les permiten alcanzar mayores oportunidades laborales.

En cuanto a la discriminación y la limitación que esta causa en el desarrollo de la mujer; Arrigada sustenta que: *“su recurso económico fundamental es el trabajo remunerado, al cual acceden en condiciones de elevada desigualdad dada la actual división del trabajo por género y la persistencia de las formas tradicionales y nuevas de discriminación para el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral”*⁴¹. Sin embargo, es importante trabajar y hacer el reconocimiento a ese esfuerzo, a esos primeros pasos para empoderarse teniendo en cuenta los derechos que tienen todos los seres humanos por igual, para que conociendo y apropiándose de estos puedan defenderlos.

⁴¹ ARRIAGADA Irma; (2004) Reunión de Expertos “Políticas y programas de superación de la pobreza desde la perspectiva de la gobernabilidad democrática y el género” artículo Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género Quito, Ecuador, Pág. 5

INFRAESTRUCTURA EN SALUD

En este punto se menciona que debido a las discusiones fomentadas desde la técnica de grupos focales en ambos barrios, se encontró que hay una gran preocupación porque no cuentan con un centro de atención permanente en salud (CAP), lo cual les ha dificultado la atención a muchas personas de su comunidad que les ha tocado trasladarlos a otros barrios mas cercanos, en ocasiones arriesgando la vida de sus seres queridos, como lo enuncia el siguiente relato:

Los enfermos sufren porque hay que trasladarlos a otros barrios para que los puedan atender, (Enelda).

INFRAESTRUCTURA EN SEGURIDAD

En cuanto a la información de este punto se obtuvo al conversar con la presidenta de la junta de acción comunal sobre la inseguridad, quien se mostró muy preocupada por los jóvenes, y mencionó las acciones que habían realizado; comento que trabaja de la mano con Campo Elías de la emisora la cariñosa, y la policía sin embargo; no ha sido posible que esta problemática pueda menguar; por el contrario la presidenta menciona, *“una vez uno de mis conocidos que es policía estaban controlando una pelea en el barrio y cuando tomo de los brazos a uno de los peaos y le dijo que no pelearan que, que era lo que les pasaba; él contesto ellos siempre son los que viene a buscar, pero a la que si le vamos a dar es a la vieja esa”*.

La presidenta de la junta de acción comunal del barrio Olaya Herrera mencionó que no era la primera vez que la amenazaban, porque está pendiente a las peleas y que la policía este vigilando los pick up, situación que a los jóvenes de estos sectores los tiene intranquilos e inconformes, según ella porque la presencia de la policía les ha bajado la venta de alucinógenos.

Esta situación dejó muy preocupadas a quienes conforman el grupo focal, ya que era la primera vez que conocían a fondo esta problemática y las acciones realizadas por la junta de acción comunal, entendieron el peligro que concierne, pero también quieren ayudar a que se acabe, porque eso afecta su entorno y tranquilidad y la angustia que sienten porque sus hijos e hijas estén en las calles, como lo expresan:

“Yo le diría a la gente que tenga mucho cuidado, porque hay muchos grupos de pandillas, que se tiran piedra y son muy peligrosos” (Carolina).

“yo no se lo recomiendo a nadie porque estoy que renuncio” (María)

“la gente no respeta, esos benditos picos y el problema es mayor se reclama por que de inmediato se forma la pelea” (Caridad)

Hoy día esta problemática, se ha agudizado ha sido difícil iniciar acciones, puesto que tuvieron pensado trabajar con los niños ocupándolos en otras actividades, sin embargo no ha habido organización para ello.

En contraste con lo encontrado en el grupo de Olaya Herrera en la Victoria no existen jóvenes en situación de pandillismo; sin embargo se plantea que se ha agudizado la problemática de seguridad porque no cuentan con el servicio de vigilancia debido a que las personas del barrio no cumplen con las cuotas para que estos reciban su pago, tal y como informan al expresar que:

Necesitamos la vigilancia porque se están robando los tubos; se hizo un convenio con la Policía se recogieron firmas y se esta esperando respuestas comento el señor Luis.

María dice: *“con la civil la gente esta inconforme pero es que no querían pagar la vigilancia.”*

En cuanto a la inseguridad, ha sido una limitante para avanzar en los procesos de búsqueda de gestión de problemáticas sobre todo en el barrio Olaya Herrera, puesto que las personas no han podido movilizarse por el miedo característico de los enfrentamientos.

NECESIDADES ESTRATEGICAS:

En cuanto a las necesidades estratégicas identificadas en los barrios de Olaya Herrera y la Victoria, corresponden a los intereses que las mujeres tienen para empoderarse y asumir roles que le permitan ser parte de espacios en los que ha estado excluida y otros que quieren dejar puesto que no son roles que la identifiquen, entre las necesidades encontradas están:

- ✓ Inclusión de la mujer en la toma de decisiones del hogar.
- ✓ Vinculación a los espacios de organización y participación comunitaria.
- ✓ Reconocimiento de la mujer por su desempeño laboral.
- ✓ Reconocimiento propio como sujetos de derecho.

SINTESIS DEL DIAGNOSTICO

MATRIZ DOFA

OPORTUNIDADES	AMENAZAS	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p><i>Negocios; Universidad de Cartagena, Consultorio Empresarial; SENA y Voluntariado Rayitos de Luz.</i></p> <p><i>Talleres de formación en desarrollo humano con enfoque de género y desarrollo empresarial; asesoría orientación y acompañamiento, Curso de sistema; curso de artesanías.</i></p> <p><i>Son empresarias, administran sus negocios.</i></p> <p><i>JAC.</i></p>	<p><i>Inseguridad en los barrios.</i></p> <p><i>El horario de trabajo.</i></p> <p><i>No cuentan con un centro de atención permanente en salud (CAP).</i></p>	<p><i>Doble jornada laboral.</i></p> <p><i>Son poco participativas en las organizaciones de tipo político y educativo.</i></p> <p><i>Recurso económico.</i></p> <p><i>Impuntualidad por parte de las mujeres.</i></p>	<p><i>Son mujeres bachilleres.</i></p> <p><i>Tienen cualidades que nutren su empoderamiento como son el emprendimiento, liderazgo e iniciativa, actitud crítica entre otras.</i></p> <p><i>Sus aspiraciones de superación y progreso a nivel personal y con el negocio.</i></p> <p><i>Asociatividad.</i></p>

Nota: La matriz presentada corresponde al contexto encontrado luego del diagnóstico realizado durante todo el proceso.

9. LOGROS CON BASE EN LOS OBJETIVOS

1. Conformación grupos focales para la consolidación de la Red de servicios institucionales de los Olaya Herrera y La Victoria en el Programa mujer cabeza de familia microempresaria

Para iniciar esta etapa se convocaron a todas las mujeres participantes del programa mujer cabeza da familia microempresaria de los grupos de Olaya Herrera y la Victoria, puesto que todas estaban en la capacidad de conformar este grupo de discusión, con miras en primer lugar a la priorización y gestión de las problemáticas de tipo personal, familiar, comunitario y del negocio; y en segundo lugar y como objetivo general la consolidación de la red de servicios institucionales para la formación integral y el fortalecimiento de los negocios.

El primer encuentro dio bases para manifestar y compartir cuales eran los objetivos del grupo focal (ver anexo 2.2 en la guía de grupo focal), y a su vez la importancia del compromiso, responsabilidad y participación de ellas; siendo así, muchas desertaron porque sus obligaciones laborales y familiares no les permitían ser parte del mismo, sin embargo se mostraron dispuestas a apoyar en todo lo que ellas pudieran y participar en las actividades.

2. Identificación de los grupos focales:

Con el objetivo de despertar un sentido de apropiación, significado y compromiso en los grupos focales, se construyó junto con los mismos: nombre, misión y visión que tenían en ambos grupos (Olaya Herrera y La Victoria), cuya identificación centraría las acciones a implementar de acuerdo a la información obtenida en los tres ejes conversacionales de la guía de grupo focal, como en los demás instrumentos y dinámicas realizadas durante los talleres; a continuación se presentará, los aspectos que identifican a cada grupo:

Olaya Herrera	La Victoria
<p>Nombre: “Mujeres unidas por un progreso mejor”</p> <p>Misión:</p> <ul style="list-style-type: none"> *trabajar por el mejoramiento del barrio *Ser emprendedoras de un nuevo futuro *Trabajar por establecer una mejor comunicación familiar <p>Visión:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Proyectarse hacia la comunidad *Desarrollo y progreso en formación *Ser reconocidas a nivel del barrio *Tener un mayor liderazgo 	<p>Nombre: “La Nueva Esperanza de la Victoria”</p> <p>Misión:</p> <ul style="list-style-type: none"> *ayudar a los jóvenes y madres cabeza de hogar *Adquirir conocimiento y compartirlo *trabajar por un sentido de superación para la comunidad <p>Visión:</p> <ul style="list-style-type: none"> * grupo progresivo *solución de problemas prioritarios presentes *tener impacto social *Tener un mayor liderazgo

3. Avances en la consolidación de la Red de Servicios Institucionales en los Barrios Olaya Herrera y La Victoria

Con una perspectiva epistemológica de la intervención basada en la relación sujeto-sujeto, teniendo en cuenta que ambos son sujetos que conocen para construir y deconstruir; la conformación de la red estuvo orientada a compartir conocimiento

entre las estudiantes en formación de trabajo social y las mujeres participantes del programa de los grupos en mención, a partir de un taller de discusión sobre que es una red, para que sirve, como se puede construir y las características, que permitió, que a partir de las problemáticas, se apropiaran de la gestión de las mismas conociendo la importancia de formar alianzas y de hacer parte de un proceso de gestión en equipo.

A partir de un taller de discusión sobre que es una red, para que sirve, como se puede construir y las características, permitió, que a partir de las problemáticas, se apropiaran de la gestión de las mismas conociendo la importancia de formar alianzas y de hacer parte de un proceso de gestión en equipo.

Siendo así, el grupo focal eligió las representantes por cada problemática para trabajar con las instituciones correspondientes, en el siguiente orden:

Olaya Herrera

Problemática	Representante
Aguas negras	Edurina
Seguridad	Nurys
Puesto de salud	Enelda

Grupo La Victoria

Problemática	Representante
Proyecto con niños y niñas que están fomentando violencia en las calles.	Eufemia

Inseguridad	María
Carencia de un hogar comunitario	Luz Ángela
personas que no han terminado el bachillerato	Yessica

4. Avances en la formación de los grupos:

De acuerdo a los intereses estratégicos y las necesidades básicas de los grupos, se han generado los satisfactores, de esa manera es como se avanzó en los siguientes aspectos en términos de formación:

a) Curso Básico de Sistemas.



En este espacio las mujeres no solo, pudieron aprender como manejar básicamente un computador y Word, sino también como navegar en Internet, organizar precios de productos y además en cuanto a su desarrollo personal fortalecer su autoestima con lo aprendido.

b) Profundización en temas de desarrollo empresarial: producción y costo; costo del dinero; Toma de decisiones en el negocio. Con esta actividad afianzaron los conocimientos adquiridos y aprendieron como manejar el dinero.

c) Profundización en desarrollo humano:

-Taller sobre el buen trato: Liderado por Liliana Núñez Martínez (estudiante en práctica de trabajo social); se llevó a cabo por la convocatoria realizada por parte de los grupos focales a la comunidad en general de cada uno de los barrios; a continuación se presentara la información obtenida en cada uno de estos.

La Victoria



A partir de las discusiones sobre la crianza se reflexionó en términos del papel que estaban cumpliendo como Madres y padres, como lo expresa, David habitante del barrio la Victoria:

“los castigos de antes eran mas drásticos, yo pase por la chancleta caucho sol, barita de tamarindo y los cinco granitos de maíz arrodillados”

Dentro de las dinámicas que se utilizaron, estuvo el drama, el cual les permitió, comparar las características del mal trato con el buen trato, y alejarse de prácticas como: la agresión, infundir el miedo, la sumisión y reemplazarlas por el amor, afectividad, la comunicación, como lo resaltan en la evaluación:

Lo mejor que uno puede hacer es darles un abrazo a sus hijos y estar pendiente de ellos. Eriberto

El sufrimiento que yo pase no lo deben tener mis hijos. Inés

Debemos enseñarles los valores a nuestros hijos. María

Todo lo anterior estuvo basado en un enfoque de derechos teniendo en cuenta que los niños, niñas y adolescentes, tiene unos derechos, sin embargo estos deben ir acompañados de unos deberes, que son infundidos desde el momento de la concepción.

Olaya Herrera:



Teniendo en cuenta los invitados al taller, se hace una reflexión sobre lo que entienden por buen trato, los asistentes no se hacen esperar y de forma voluntaria lo explican diciendo que: “Es dirigirse sin gritar” Edurina. “Es dirigirse a otra persona con respeto” Enith. Y además es “Cuando hay entendimiento” Betilda. Además se les preguntó lo que entendían por mal trato “se da por la agresividad y cuando se irrespeta la palabra de los demás” Nuris

Por consiguiente, se dieron discusiones en las que los participantes reflexionaron sobre su diario vivir y como este puede ser mejorado por lo aprendido en el taller.

d) Taller: Derechos de la Mujer: Liderado por la estudiante Cindy Ramos, y convocado por los grupos focales conformados en cada barrio, a continuación se presentara por cada barrio la información obtenida.

La Victoria Con este taller realizado el día 7 de Octubre las mujeres y el hombre lograron reflejar la percepción que han adoptado sobre los derechos mediante frases como *los derechos permiten que sea reconocida o reconocido ante el estado,*

de la mano del derecho esta el deber como ciudadano, se inicio la socialización sobre este tema en el cual los miembros del grupo focal pudieron reflexionar sacando a luz las siguientes palabras:

Tengo derecho de salir a trabajar igual que el (se refería al exesposo); no esperar que el venga y traiga, sino que lo que yo también traiga sirve. (Eufemia G.)

Tengo derecho a planear cuantos hijos quiero tener (Luz Ángela).

En estas frases se pudo reflejar que tenían algo de información sobre los derechos; sin embargo, no conocían la clasificación de los mismos, es decir no sabían que se llamaban derechos laborales y reproductivos, en cuanto a estos últimos que mencionaron.

Otra de las actividades que los ayudo a reflexionar fue que cada persona tomó un artículo y luego fue socializado, por cada uno; de esta manera:

Luz Ángela mencionó:

Tenemos derecho a participar, pero antes no podían votar ni ser elegidas.

En esta parte se le resaltó la importancia de movilizarse, de no quedarse en la queja para lo cual se tomó como ejemplo la Señora. Maria Acosta, quien es la presidenta de la junta de acción y ha comprendido la importancia de ser un ser político, para poder acceder a otros espacios en los que puedan tener soluciones a las problemáticas.

Por otro lado; Eufemia expresó: *todos nacen libre, libertad de expresión, hablar, disponer, dialogar, hasta los indígenas pueden hacerlo,*

De esta manera, es como se les resalta la importancia de que todo ser humano puede expresarse libremente, y que como ella lo menciona no tiene la cultura, puesto que ellos también son seres humanos y lo requieren.

La Señora María comenta que le llamó la atención el hecho de que mencione: *la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad*

responsable de conformarla. Porque ella recuerda que: el papa era quien le buscaba el marido a la muchacha.

Otro de los escritos que le llamo la atención fue que: La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable, puesto que ella creía que eso se podía, porque dice: *el esposo tiene deudas y llegan a embargarle la casa y paga también la mujer siendo que ella no tiene esa deuda.*

Para esta reflexión se le mencionó lo importante que era conocer los mecanismos constitucionales para que puedan ser defendidos, y que no permitieran que les sean vulnerados.

Otra de las reflexiones fue la de Yesenia quien expresó que: *la mujer y el hombre tienen derecho a trabajar.*

Hay muchas mujeres que se dejan humillar porque el esposo es el que trae todo, si uno no sale a trabajar uno se deja pisotear. Además ser delicada y femenina no es ser inútil.

Me llama la atención la parte en donde menciona que no podrá ser sometida a ninguna discriminación, ósea que ¿si la mujer no podía leer y le daban un papel en donde decía que tenía que abandonar el lugar porque iba a estallar una bomba, se mataba porque o sabía leer?

Otra de las cosas es que la mujer si estaba embarazada la echaban.-

En esta reflexión se puede contemplar la comprensión de los artículos, la apropiación, además de la asociación que hacen con la vulneración de los derechos de la mujer, lo que les permitió tener sentido de pertenencia por lo que tienen derecho, desde un enfoque de género en tanto exigen una equidad e igualdad de oportunidades frente a las que tienen los hombres.

El Señor Luis manifestó que: *el estado esta obligado a brindarle el trabajo a todos los seres humanos.*

En esta oportunidad las personas comentaron sus experiencias laborales. En los siguientes relatos:

La Señora. Eufemia quienes trabajo en atunes de Colombia, se acuerda que: *trabajaban 200 mujeres, las maltrataban diciéndole, la que no produzca se va, y sino estoy mal casi 180 éramos madres solteras (mujeres solteras con hijo (a)), y por la necesidad de tener un empleo para poder mantener a sus hijos.*

En este caso se aclaró que como el estado Colombiano no podía ser veedor de todos los derechos al tiempo, se creaban mecanismos para generar empleo (cooperativas, las microempresas etc.) que les brindaran la oportunidad a las personas de tener su propio empleo y de ser menos vulnerables y vulnerados.

Olaya Herrera: Este taller se realizo el día 21 de octubre; el grupo focal tuvo la oportunidad de reflexionar en torno a temáticas como que son los derechos y sus leyes, si como reflexionar en torno a preguntas como: *¿Conocemos los derechos? ¿Hacemos que se cumplan? ¿Que hace ustedes para que los derechos se cumplan?*

Las reflexiones y sus opiniones giraron en torno a frases como las siguientes:

“Deberes que tenemos las mujeres” Betilda.

“Los derechos son tanto para los hombres como para las mujeres, donde se toman decisiones para la búsqueda de la mejoría” edurina

Los derechos humanos, libertades en lo político, económico, cultural, civil y de cualquier índole.

En cuanto al tema de los derechos sexuales y reproductivos se les dejo claro que se trataba de:

Decidir sobre el número de hijos que van a tener; Tener conocimiento sobre los métodos de planificación familiar y orientación sobre los mismos; tener libertad sexual es decir, tener derecho de elegir mi orientación sexual.

En este caso Una de las señoras manifiesta que todos estos derechos deben ser *“dialogados con la pareja y acordados”*. Celia.

En cuanto a los convenios y la legislación nacional hubo comentarios que dieron a conocer sus análisis frente a estos:

“todos los empleos deben ser unisex” Celia.

“yo tengo una hermana que tiene un problema en una mano por estar trabajando en una empresa y como le daban mucha incapacidad un día llego y encontró un remplazo, en estos momentos ella tiene el caso en manos de abogados” Nuris

Para este caso se le oriento en los derechos que tenia la hermana de acceder a defender su puesto por que es un accidente profesional y ella esta en todo su derecho en acceder a un proceso judicial.

De igual forma se les resalto que para defender los derechos existen acciones constitucionales como lo es la acción de Tutela. Con esto una de las participantes agregó:

“Ahora la que se quiera dejar hacer, es por que quiere, por que hay muchas instituciones que nos respaldan” Celia.

Estas frases reflexivas dejaron entrever a la importancia que le están dando a aprender y afianzar los conocimientos de los derechos para defenderse ellas y ayudar a su comunidad.

f) Solicitud de Cursos ante el SENA: Después del encuentro con la psicóloga Diana Pedroza, funcionaria del centro para la Industria Petroquímica Regional de Bolívar, quien nos resalto que para cualquier curso que se escoja se deberá llenar del cupo de 33 personas como mínimo; esta información se les socializo a los

grupos focales de ambos barrios, los cuales coincidieron en solicitar el curso de artesanías, cuyo proceso va de esta manera:

Victoria: Se realizó la solicitud con 45 personas (ver anexo 5.1); El curso fue aprobado y esta en espera de organizar un horario para iniciar.

De igual forma están tratando de llenar los cupos para cursos como modistería y construcción.

Olaya Herrera: Se realizó la solicitud con 34 personas (ver anexo 5.3); y esta en espera de la respuesta.

5. Avances en gestión de las problemáticas por parte de los grupos focales.

Se puede mencionar que en cuanto a gestión institucional de sus problemáticas anteriormente se quedaban en la queja con la junta de acción comunal, sin embargo después de algunos encuentros asumieron responsabilidades y generaron empatía con las problemáticas, insertándose en los proceso de gestión de alternativas de solución como se muestra a continuación:

Olaya Herrera:

- **Aguas negras:** la Señora. Edurina se contacto con el encargado de este tema Edinson Hernández, el cual le comunico que estaban realizando labores en el Pozón, pero que inmediatamente después que terminaran, vendría Olaya y que el se contactaría cuando fuera a iniciar la obra.
- **Seguridad:** en vista de los inconvenientes que se tuvieron con la presidenta de la junta ahora la Señora. Nurys después de discutir el tema en el grupo focal se decidió, hacer una encuesta para saber en que le gustaría capacitarse a los jóvenes en ve de entrar nuevamente con los policías que lo que hace es empeorar la situación según lo mencionado.
- **Puesto de salud:** Enelda GIL, Comenta que ya empezaron a iniciar la obra, y de igual forma comenta que muco antes de que ella entrara en el grupo focal había

hablado con la presidenta sobre este tema y le pido que tuviera en cuenta que la infraestructura fuera de dos piso, y para sorpresa de ella así lo están haciendo.

- **Socialización del taller de derechos por parte del grupo focal:** A pesar del interés con que contaban las mujeres, hubo muchas circunstancias que impidieron que se organizaran y convocaran a la comunidad para socializarlo, entre esas circunstancias se encuentran: la inseguridad del barrio, y las desfavorables condiciones climáticas.

La Victoria.

- **Proyecto con niños y niñas que están fomentando violencia en las calles:** Se realizó por parte del grupo focal un sondeo con los niños y niñas entre 8 y 12 años para saber cuales eran los intereses para invertir su tiempo libre, lo cual arrojó que 12 niños y 17 niñas estaban interesados en recibir cursos de pintura y artes (cantantes), sin embargo aprovechando los recursos existentes en los otros grupos capacitados con el programa de Olaya Herrera, se contacto uno de los hombres integrantes quien inició el curso con los niños y niñas, además agregó que dentro de sus aspiraciones estaba crear un fundación por lo cual ese era su mejor comienzo.
- **Insuficiencia de un hogar comunitario:** Una de las integrantes del grupo focal visitó a la institución de Bienestar Familiar para saber los requisitos, luego se investigo en la comunidad quines los cumplían, para lo cual salieron 4 mujeres que el bienestar seleccionará.
- **Socialización del taller derechos por parte del grupo focal:**



Este grupo cito a la comunidad para poder compartir el conocimiento adquirido, al llamado acudieron once personas que se beneficiaron de reflexiones como las siguientes a cargo de la Sra. María Acosta:

“los derechos son principios de igualdad”; “nosotras nos subordinamos porque no creemos en nuestras capacidades, siempre elegimos hombres”; “yo he escuchado a muchas mujeres decir no puedo salir porque mi esposos no ha llegado”; “tener presentes los derechos al momento de elegir no miremos al hombre por encima de la mujer”

A raíz de estas reflexiones las mujeres visitantes comentaron que:

“si tenemos la misma igualdad que ellos somos iguales” (Candelaria)

“la mujer debe tener cargos públicos” (Yaneth)

“uno tiene que escuchar los derechos”

“la mujer tiene muchos derechos no tenemos que estar en desigualdad con nadie”

Estas expresiones hacen entrever los puntos de reflexión que alcanzaron las mujeres a raíz del conocimiento brindado por el grupo focal, en donde no solo se dedicaron a charlar sobre estos temas sino que también compartieron las leyes y convenciones además de los artículos constitucionales que cobijan a la mujer.

6. Alianzas estratégicas

En cuanto a las alianzas estratégicas que se han formado internamente en los grupos se destacan:

Grupo Olaya Herrera	Grupo La Victoria	Objetivos de las Instituciones Con los Grupos
Programa Mujer Cabeza De Familia Microempresaria	Programa Mujer Cabeza De Familia Microempresaria	Formación en desarrollo humano con enfoque de género y desarrollo empresarial.
Voluntariado Rayitos de Luz		Formación en manualidades y químicos
Bancamía	Bancamía	Ofrece el servicio de créditos para microempresarios(as), de acuerdo a las características de los negocios.
JAC	JAC	Informar sobre las problemáticas y los contactos con las instituciones pertinentes para gestionar en conjunto.
Consultorio Empresarial	Consultorio Empresarial	Contactar instituciones o entidades financieras y Brinda los servicios de asesoramiento y seguimiento a negocios.
Programa De Ingeniería Industrial Universidad de Cartagena-	Programa De Ingeniería Industrial Universidad de Cartagena-	Capacitación en curso de sistemas.
SENA	SENA	Brinda capacitaciones que contribuyen al desarrollo personal y empresarial de las mujeres cabeza de familia

6. Inclusión de hombres al programa mujer cabeza de familia:



Basados en un enfoque de género y orientados en la idea que los programas dirigidos hacia la equidad de género sin inclusión de los hombres no causan el impacto ni la pertinencia correspondientes, el programa mujer cabeza de familia microempresaria ha incluido a hombres en los grupos que han reforzado la reflexión y el cambio de actitud de una manera integral.

Lo anterior es afirmado por Pineda al contemplar que⁴² *“Incorporar a los hombres, compañeros, hijos, trabajadores, a los programas significa brindar el espacio para el reconocimiento de ellos como hombres y de las mujeres como interlocutoras válidas, como trabajadoras, empresarias y compañeras”*. Ahora bien, el reconocimiento es basado en tanto hay una identificación de igualdad teniendo en cuenta que hay derechos independientemente de los imaginarios o estereotipos sociales que lo que hacen es abrir aun mas las brechas entre hombres y mujeres. Es así como lo reconocieron ellos, al mencionar lo siguiente:

“a uno no lo enseñan en su casa a ser padre, madre, esposo o esposa, hay cosas que hay que aprender en el camino, hay unos hábitos, creencias,

⁴² PINEDA Duque Javier (2004); *“ENTRE EL EMPODERAMIENTO Y LA SUBORDINACIÓN, Los retos del enfoque de Género y Desarrollo en los programas de microempresas”*. Documento presentado en el Encuentro Internacional Aportes de la Perspectiva de Género en la promoción del micro empresariado para el Desarrollo Territorial. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA, Bogotá. Pág. 10

costumbres que pueden ser similares, en los que no hay identificación hay choques. Cuando entramos a compartir en el hogar hay que aprenderlos”
(David- Ternera)

7. Fortalecimiento del negocio

Fortalecer los negocios es otro de los objetivos del programa y de igual manera del proyecto **red de servicios institucionales**, puesto que como lo plantea FALCK es importante pues ⁴³*La gestión pública dispone de políticas específicas, que son de corte transversal y que promueven la equidad. Sin embargo, la visión sobre la mujer debe ser socialmente modificada hacia la posibilidad de emprender negocios.* Dichos negocios hacen parte de la posibilidad y la oportunidad que tiene de crecer y desarrollar sus habilidades como empresarias, ya que su vida no esta compuesta solo por la formación, la economía, la política sino también por la capacidad de empresarismo, de autogestionar para situarse en una mejor condición de vida.

De esta manera es como ambos grupos han alcanzado, en primer lugar una formación en desarrollo empresarial, en segundo lugar la obtención de créditos para fortalecer su negocio, y por ultimo tuvieron la oportunidad de hacer parte de la feria empresarial de la Universidad de Cartagena que realizó a principios de Noviembre, donde se relacionaron con empresarios y empresarias y dieron conocer sus productos.

Proceso de Créditos

Olaya Herrera: El grupo en su mayoría se les realizo la solicitud del préstamo por parte de Bancamía; quien desembolso los créditos a las mujeres que cumplían con las condiciones preestablecidas, por la entidad Bancaria. Los créditos desembolsados van desde \$578.000 a \$ 2.400.000 mil pesos y estos deberán pagarlos de acuerdo a las cuotas que ellas establecieron con la entidad.

⁴³ FALCK, Mayra (2005) Mujeres y Desarrollo: Aprendizajes sobre la base de la Pirámide Economista hondureña, graduada en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Pág. 5

Cabe resaltar que de 23 mujeres capacitadas solo 10 asumieron el crédito y las demás no accedieron por circunstancias como: no querer acceder a el y estaban reportadas en data-crédito.

Las mujeres a pesar que tienen otro compromiso, manifestaron que el crédito les ha servido de mucha ayuda, por que pudieron ampliar sus negocios y tener otros que les ayudaron a apaciguar las necesidades económicas que se les presenta a nivel familiar.

La Victoria:

Las solicitudes realizadas por este grupo a Bancamía fueron diez, sin embargo solo obtuvieron el crédito seis personas, porque las demás estaban reportadas o no las llamaron. Dentro de los montos más solicitados el menor fue de \$600.000 y el mayor de \$2.000.000.

En cuanto al uso de los créditos fueron invertidos en mejoramiento del negocio, y ampliación del negocio.

Feria empresarial:



Se realizó la convocatoria a los grupos Olaya Herrera y Líbano, puesto que las personas que los conformaban reunían los requisitos presentados para la feria para las y los microempresarios; sin embargo, asistieron cuatro personas; entre los negocios se encontraban arreglo de fiestas, zapatería, modistería y bisutería. Este espacio les abrió las puertas para darse a conocer y establecer contactos con microempresarios y organizaciones que apoyaran sus trabajos posteriormente.

10. EVALUACIÓN DEL PROCESO

La información registrada en la matriz de indicadores (anexo formatos 2), afirma su validez en los relatos expresados por las mujeres participantes de los grupos focales quienes confirmaron sus aprendizajes y sus experiencias frente a categorías como:

Cambios:

“Como mujer me he dado cuenta que valgo mucho y que los valores son muy importantes” (Nurys).

(...) “Aprendí muchas cosas nuevas para nuestra superación personal y empresarial” (Luz Ángela)

“Hacer algo por mi y por mi familia y de involucrarlos a cada uno en lo que he aprendido” (Betilda)

“Me renovó la autoestima el compañerismo y las ganas de luchar por mis sueños y meta; me ayudo a comprender que tenemos que valorarnos y no dejarnos vencer por el temor” (Roquelina)

“He tenido una experiencia sobre la autoestima, con las comunidades, con el compañerismo y sobre el trabajo” (Celia)

Experiencias:

“Es algo muy importante porque uno opina y participa en las necesidades y problemáticas del barrio y darle una solución” (Luz Ángela).

“Me dejó la experiencia de conocer todos los derechos que tienen las mujeres con los temas que ellas no enseñaron y a soñar en un futuro mejor para toda mi familia” (Betilda)

(...) “poder resolver conflictos en la familia y en la sociedad” (Edurina)

“Continuar trabajando con las niñas de la Universidad, de compartir con mi comunidad, tener encuentros con todos y mas que todos ayudarlos para que tengan capacitaciones” (Eufemia)

Proyecciones:

“seguir enseñando a los demás lo que hemos aprendido” (Nurys).

“Ayudar a todas las personas adultos, jóvenes y niños de nuestra comunidad, llegando a las entidades necesarias para seguir aprendiendo y así ayudar a todas las personas que podamos” (Betilda)

“Que el grupo se mantenga unido por mucho tiempo y no se desintegre y así poder servir a la comunidad” (Edurina)

“profundizar mas acerca de los valores y los derecho de la comunidad y los míos” (Roquelina)

(...) “Recordar todo lo que he visto y que el grupo no se quede estancado sino seguir surgiendo hasta el final de la vida” (Celia)

Continuidad

“si me gustaría colaborar y servir a la comunidad” (Edurina)

“si, se da la oportunidad de seguir me gustaría ser parte del grupo” (Roquelina)

“Quiero continuar por que así puedo continuar compartiendo con mi comunidad” (Eufemia)

Satisfacción de necesidades:

“Que la microempresa tiene un poco mas de mercancía, ya que por medio del préstamo que nos hicieron hemos solucionadazo algunos problemas de tipo económico” (Luz Ángela)

“mi familia la he involucrado con los temas que he aprendido y lo que yo siento se lo expreso y digo que me tiene que ayudar en mi negocio” (Betilda)

“en lo personal me ha ayudado a adquirir conocimiento, en lo familiar he permitido que mi familia me colabore en el negocio” (Edurina)

“he satisfecho mi autoestima, porque siento que he aprendido muchas cosas con las que puedo salir adelante” (Roquelina)

“Mi mayor necesidad personal y familiar era como aprender a manejar el computador” (Eufemia)

Alianzas en cuanto a la percepción de las mujeres

“Hemos podido experimentar cosas nuevas y tener mejores relaciones con los vecinos y amigos” (Luz Ángela)

“Le participamos a la presidenta de la junta de acción comunal sobre que era el grupo focal y como podíamos colaborarle con las problemáticas de nuestro barrio” (Edurina)

“Compartir ideas trabajar con ciertas personas me llenan de alegría y mucha felicidad” (Eufemia)

Aprendizajes

“Que tenemos que estar mas pendientes de las necesidades de la comunidad” (Nurys).

“Que uno se siente satisfecho de poder ayudar a solucionar algunos conflictos y necesidades de la comunidad” (Luz Ángela)

“que la comunidad necesita lideres como nosotras para sacar a nuestros jóvenes adelante con programas que los ayuden a ser útiles a la sociedad” (Betilda)

“Que la unión hace la fuerza porque unidos

podemos tratar de solucionar las necesidades de la comunidad” (Edurina)

“Que la comunidad es lo que nos rodea y los problemas de ella también son los míos hay que ayudar a que eso mejore” (Roquelina)

“Me ha dejado una buena enseñanza por la participación de la comunidad, el respeto y las buena colaboración ayudando en la marcha de las calles del barrio” (Celia)

Sugerencias

“todo lo que aprendí me pareció muy bueno y estoy muy contenta con las chicas que me enseñaron y que ojala sigan enseñando a los demás” (Nurys).

“Ojala que Dios le regale la dicha a otras niñas de la universidad pasen por acá para que nos continúen colaborando en las necesidades de esta comunidad, Dios las bendiga grandemente” (Eufemia)

“Espero que otras que entren tengan el mejor esmero y voluntad para seguir con esta misma meta, con ustedes las universitarias, que se preocuparon con esfuerzo y voluntad” (Celia)

MATRIZ INDICADORES

OBJETIVOS	INDICADORES	METAS	LOGROS
<p>Promocionar la participación y consolidación de grupos gestores entre las mujeres empresarias de acuerdo a sus intereses y características de sus negocios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Cuantitativos</u> -Número de grupos conformados. -Número de procesos generados con cada uno de los grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Dejar un grupo gestor por cada grupo. -Generar procesos que formación y fortalecimiento de los negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> -Dos (2) grupos conformados -Procesos generados: <ul style="list-style-type: none"> -1) Curso de sistemas -2) Curso de artesanías. -3) Taller de derechos. -4) Taller de redes. -5) Taller del buen trato. -6) Diagnostico participativo. -7) Feria empresarial. -8) Gestión y obtención de créditos.

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Cualitativos</u> <p>-Proyecciones</p> <p>-Cambios</p> <p>-Experiencia</p> <p>-Continuidad en el proceso</p>	<p>-Sensibilización y promoción de la participación a partir de grupos gestores en la búsqueda de gestión de soluciones.</p> <p>-Transformación de mentalidades desde una perspectiva de género a través de espacios de discusión sobre su condición como mujeres y capacidades.</p> <p>-Dejar capacidad instalada para que generar procesos de participación en aspectos que tienen que ver con la proyección tanto personal como comunitaria.</p>	<p>-Participación Media en la búsqueda de gestión de soluciones.</p> <p>- Mejoramiento de autoestima.</p> <p>-Vinculación a espacios de participación en gestión de problemáticas.</p> <p>- Toma de decisiones en la gestión de problemáticas.</p> <p>- Interés por seguir trabajando por las problemáticas.</p> <p>- Vinculación a espacios de formación.</p> <p>-Mediana participación en la multiplicación hacia la comunidad de la información obtenida a través de los espacios de discusión.</p>
--	--	---	--

OBJETIVOS	INDICADORES	METAS	LOGROS
<p>Realizar un diagnóstico participativo con las mujeres cabezas de familia empresarias identificando sus necesidades e intereses frente a la situación actual de sus negocios y las oportunidades que encuentran en el contexto local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Cuantitativos</u> -Número de personas participantes en el diagnóstico. -Tipo de necesidades que se identificaron. -Tipo de oportunidades en el contexto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculación de todas las personas desde el inicio del programa a participar en el diagnóstico. -Caracterizar las necesidades que manifestaran las personas para el adelanto de proceso de gestión. -Aprovechar las oportunidades generadas en el contexto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Masiva participación de las personas integrantes de los grupos en la identificación y gestión de problemáticas. - Se lograron identificar Necesidades de tipo: <ul style="list-style-type: none"> * Familiar. * Personal. * Política. * Económica. - Se identificaron Oportunidades como: <ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones. - Asociatividad entre grupos y con la junta de acción.

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Cualitativos</u> <p>-Satisfacción de necesidades.</p> <p>- Aprendizajes</p>	<p>- Que los grupos identifiquen la diferencia entre necesidades e intereses para buscar la satisfacción de las mismas.</p> <p>-Identificar el significado que le dan los grupos al haber participado en el diagnóstico.</p>	<p>- Con la identificación de las necesidades e intereses los grupos trabajaron en la satisfacción de sus necesidades básicas y sus intereses estratégicos.</p> <p>- La satisfacción de ayudar a los demás.</p>
--	--	--	---

OBJETIVOS	INDICADORES	METAS	LOGROS
<p>Identificar necesidades específicas de formación y la red de recursos institucionales existentes desde una cultura de la corresponsabilidad que aporten a su desarrollo personal y fortalecimiento de sus negocios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Cuantitativos</u> <p>-Tipo de necesidades de formación.</p> <p>-Número de instituciones vinculadas al trabajo en red.</p> <p>-Tipo de instituciones vinculadas que aportaron a desarrollo personal y al fortalecimiento de los negocios.</p>	<p>-Caracterizar los tipos de necesidades de formación.</p> <p>-Vincular el mayor número de instituciones.</p> <p>-Vincular instituciones que aporten a la formación de las mujeres y fortalecimiento de sus negocios.</p>	<p>-Identificación de las necesidades de formación y mediana satisfacción de las mismas.</p> <p>- Seis (6) instituciones vinculadas.</p> <p>- Las instituciones vinculadas son:</p> <p>- Consultorio Empresarial.</p> <p>- Programa de Administración Industrial.</p> <p>-Voluntariado Rayitos de Luz.</p> <p>-SENA</p> <p>-Bancamía.</p> <p>-JAC</p>
		<p>-Abrir procesos de gestión para</p>	<p>-Se generaron procesos de</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Cualitativos</u> <p>-Formación.</p> <p>-Alianzas en cuanto a la percepción de las mujeres</p> <p>-Corresponsabilidad.</p>	<p>la satisfacción de necesidades en cuanto a la formación para apuntarle a su desarrollo personal</p> <p>-Construir alianzas que aporten al fortalecimiento de una red de servicios institucionales.</p> <p>-Construir una cultura de corresponsabilidad entre las instituciones y los grupos conformados.</p>	<p>aprendizajes en términos de desarrollo humano y de desarrollo empresarial, a través de las alianzas con las instituciones que se unieron al trabajo en red.</p> <p>- Se construyeron grupos basados en la Asociatividad, para el fortalecimiento de los negocios y la gestión de necesidades e intereses.</p> <p>-Un alto sentido de corresponsabilidad entre las instituciones y los grupos.</p>
--	--	---	--

11. CONCLUSIONES

El informe de gestión presentado en líneas anteriores, contribuyó a la obtención de avances significativos en la formación y el fortalecimiento de las mujeres cabezas de familia de los grupos de Olaya Herrera y La Victoria a través de la técnica de grupos focales en los cuales se generaron no solo discusiones en torno a las problemáticas a nivel personal, familiar y social, sino que también se adelantaron acciones encaminadas a la consolidación de una red de servicios institucionales a través de alianzas estratégicas que les permitieron abrir espacios y reconocer los recursos existentes en sus contextos.

De igual manera las gestiones realizadas contemplaron la importancia de insertarse en espacios de participación en el que tuvieron la oportunidad de conocer lo hecho por la junta de acción comunal, apoyar las problemáticas y sentirse capaces y empoderadas frente a las problemáticas de su comunidad.

Otra de las oportunidades en las que se insertaron las mujeres cabeza de familia fueron las que tuvieron que ver con su formación, además de recibir los módulos de desarrollo empresarial y desarrollo humano con enfoque de género, se capacitaron en sistemas por la facultad de administración industrial, talleres sobre derechos, buen trato y por último enviaron solicitud al SENA para seguir avanzando en su formación y capacitación.

Sin embargo; no solo las mujeres cabeza de familia tuvieron la oportunidad de aprender en estos espacios, las estudiantes en práctica de trabajo social, pudieron apropiarse de la importancia de trabajar en redes, a través de espacios de discusión, el trabajo con grupos y el diagnóstico participativo con la técnica de grupo focal, para lograr alternativas de solución consolidadas y eficaces; de la autogestión como forma de empoderamiento-autonomía, frente a las problemáticas, guiando y orientando procesos de cooperación y alianzas estratégicas en donde las personas pudieron sentirse participes y responsables de la gestión de sus problemáticas.

12. RECOMENDACIONES

- La inclusión de hombres al programa para que las discusiones en torno los temas de enfoque de género tengan mas sentido puesto que ambos construirán acuerdos que los llevan a repensar sus roles y consolidar la equidad de género de una manera pertinente y justa.
- Un mejor aprovechamiento de los recursos existentes en las comunidades en las que se lleva a cabo el Programa Mujer Cabeza De Familia Micro Empresaria, fomentando las capacidades de emprendimiento empresarial local de las mujeres con enfoque de género, permitiendo la alianza con otras instituciones u organizaciones, con el fin de mejorar su condición económica pero también sociocultural y de esta manera responder a sus intereses y necesidades básicas y estratégicas.
- El afianzamiento de los derechos de la mujer como un mecanismo de empoderamiento y de desarrollo en la participación e inclusión de la mujer en espacios políticos.
- Fortalecer las capacidades de las mujeres para que ellas sean multiplicadoras de lo aprendido en todo lo relacionado con su desarrollo personal a la vez que se apropien del conocimiento siendo testimonio para otras personas.
- Fortalecer los procesos de formación y emprendimiento como oportunidades de cambio en la medida en que se educan como mujeres y se crean una perspectiva de empresarias que les permitirá tener una visión más amplia de su condición como mujer y de su negocio.
- Los programas dirigidos al desarrollo empresarial y humano de las personas deberían contemplarse como programas de gobernabilidad más no de gobierno, puesto que no todos los gobiernos asumen los mismos proyectos y esto les impide seguir contando con los apoyos correspondientes para guiar el desarrollo de estos programas.

13. Presupuesto

Rubros	Cantidad	Valor
Viáticos	112	\$145.600
Refrigerios	60	\$34.200
Almuerzo	2	\$8.000
Llamadas	50	\$7.500
Materiales y Suministros		
• Cartulina	12	\$8.400
• Papel periódico	8	\$2.100
• Marcadores	4	\$4.800
• Lapiceros	6	\$4.200
• Impresiones	120	\$24.000
• Fotocopias	70	\$7.000
TOTAL		\$243.700

14. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

FUNCIÓN	RESPONSABLES	OCUPACIÓN
<p>Avances en la Consolidación de una Red de Servicios Institucionales, para el Fortalecimiento del Proceso Formativo con Mujeres Cabeza de Familia Microempresaria, en los Barrios de Olaya Herrera y La Victoria.</p> <p>Seguimiento a los grupos trabajados.</p> <p>Gestión con instituciones.</p>	<p>Sibia luz barrios guardo</p>	<p>Estudiante de Trabajo Social de X semestre</p>
<p>Administración de los recursos financieros del programa mujer cabeza de familia y de la red de servicios institucionales.</p>	<p>Mercedes Rodríguez López</p>	<p>Docente de práctica de trabajo social y administradora del fondo del programa.</p>
<p>Contactar instituciones o entidades financieras. Brindar los servicios de asesoramiento y seguimiento a negocios.</p> <p>Formación integral a las microempresarias, superando los programas que actualmente llegan hasta la capacitación empresarial.</p> <p>Asesoría y acompañamiento, elementos fundamentales para alcanzar autonomía, competitividad, liderazgo, y buen manejo crediticio para lograr su proyección empresarial.</p>	<p>Jairo Orozco Triana</p> <p>(Director del consultorio Empresarial).</p>	<p>Consultorio empresarial universidad de Cartagena.</p>

15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	PRIMER SEMESTRE 2010				SEGUNDO SEMESTRE 2010				
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA PROPUESTA									
1° FASE: DIAGNOSTICO: <i>Conformación de Grupos Focales y taller sobre Redes Sociales.</i>									
<i>Priorización y Análisis de las Necesidades e Intereses.</i>									
<i>Recolección de Información Secundaria a Través de Instrumentos.</i>									

2° FASE: ORGANIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN									
3° FASE: EJECUCION DE LA RED INSTITUCIONAL <i>Seguimientos a grupos capacitados</i>									
<i>Primeros Contactos, Sensibilización y Alianza con Instituciones.</i>									
<i>Conformación de un grupo gestor.</i>									
4° FASE: PREPARACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE LOS AVANCES									

BIBLIOGRAFÍA

ARRIAGADA Irma; (2004) Reunión de Expertos “Políticas y programas de superación de la pobreza desde la perspectiva de la gobernabilidad democrática y el género” artículo Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género Quito, Ecuador.

BARBIERI, Teresita (1992): sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodología. En fin de siglo. Genero y cambio civilizatorio. Isis internacional, Chile.

BONILLA, Elsy; CRUZ Penélope (2005) “más allá del dilema de los métodos”. Ed. Grupo editorial norma. Bogota

CABARCAS Sally, RODELO Laura (2007). Fortalecimiento de procesos formativos con mujeres de estrato 1y 2 que participan en el Programa Mujer cabeza de Familia Microempresaria Rural y Urbana, en Cartagena y Bolívar, Trabajo de grado (trabajadoras sociales).programa de trabajo social. Universidad de Cartagena.

CARVAJAL B. Arizaldo (2005). Planeación participativa: diagnostico, plan de desarrollo y evaluación de proyecto. Santiago de Cali.

Constitución Política Colombiana (1991). Artículo 13. Derecho de igualdad.
DABAS, Elina (1998) “organización de redes de servicios para la integración”, Montevideo primera edición. ISBN: 92-9088-082-8.

FALCK, Mayra (2005) Mujeres y Desarrollo: Aprendizajes sobre la base de la Pirámide Economista hondureña, graduada en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

GARCIA Espíndola; Adriana artículo “dimensiones y principios en trabajo social: reflexión desde la intervención profesional”

GNECCO de Ruiz María Teresa (2005), “trabajo social con grupos fundamentos y tendencias”, ISBN: 958-338393-7.

GONZÁLEZ, R. Esperanza, (1995) “manual sobre participación y organización para la gestión local”. Foro nacional por Colombia capitulo regional valle del cauca. Cali.

LOPEZ Casasbuenas Noelia del Rosario, PADILLA Bayuelo María Candia (2008-2009) Fortalecimiento de procesos formativos con mujeres de estrato 1y 2 que participan en el Programa Mujer cabeza de Familia Microempresaria Rural y Urbana, en Cartagena y Bolívar año. II FASE.

MARTINIC, referenciado por Cifuentes Gil Rosa María (1999). La sistematización de la práctica del trabajo Social. Colección Política, Servicios y Trabajo Social. Editorial Humanitas. Argentina.

MORÁN, Carrillo. José María (2003). Universidad Pablo de Olavide. Epistemología, ciencia y paradigma en trabajo social. Ed. Aconcagua libros. Sevilla.

MORÁN, Carrillo. José María. (2003). “Epistemología, ciencia y paradigma en trabajo social”. Universidad Pablo de Olavide Ed. Aconcagua libros. Sevilla.

MOSER, Caroline. (1991). La Planificación de género en el tercer mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. En: Una Nueva lectura: Género en el desarrollo. Guzmán, V, Portocarrero P, Vargas, V. Entre mujeres, Flora, Tristán.

PINEDA Duque Javier (2004); *“ENTRE EL EMPODERAMIENTO Y LA SUBORDINACIÓN, Los retos del enfoque de Género y Desarrollo en los programas de microempresas”*. Documento presentado en el Encuentro Internacional Aportes de la Perspectiva de Género en la promoción del micro empresariado para el Desarrollo Territorial. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA, Bogotá.

Programa gestión empresarial con enfoque de género (PROFEM); “cartilla de trabajo para empresarias con microempresas”; oficina internacional del trabajo, 2004; Bogotá, proyecto OIT/USDOL, 2004: ISBN 92-2-316543-1 (print).

RIZO Mercedes Amelia – Oficial de Programa PNUD; **ROMERO Frieri Flavio** - Coordinador Técnico Local ; **LÓPEZ-Quiles Javier Pastor** (2006)– Consultor UNV – AECI; “ Informe De Avance UTI 4 – Pozón”; “Programa De Desarrollo Local Y Paz Con Activos De Ciudadanía De Cartagena”; Cartagena de Indias,.

RODRIGUEZ, López. Mercedes (2008). “Los programas de microempresarias, una mirada desde las necesidades practicas y estratégicas de género”. En Revista Palobra de la facultad de ciencias sociales y educación de la universidad de Cartagena, editorial N° 9. Agosto.

Rowlands 1997; Sweetman 1997; White 1997; Zapata-Martelo et al, 2002; referenciados por DUQUE Pineda Javier (2004) *“ENTRE EL EMPODERAMIENTO Y LA SUBORDINACIÓN Los retos del enfoque de Género y Desarrollo en los programas de microempresas”*. Documento presentado en el Encuentro Internacional Aportes de la Perspectiva de Género en la promoción del micro empresariado para el Desarrollo Territorial. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA, Bogotá.

SAAVEDRA Oviedo José g. profesor y orientador educacional master en asesoramiento y orientación familiar. Artículo familia: tipos y modos. Chile.

CIBERGRAFÍA

Alcaldía mayor de Cartagena. Secretaria de desarrollo y participación social. Política pública de de mujeres para la equidad de genero “cartageneras en pleno goce de nuestros derechos”. En: <http://sigob.cartagena.gov.co/SecParticipacion/Documentos/politicas%20publicas.pdf> f. Consulta: Marzo de 2010.

KRUEGER 1991. Retomado por Reyes Tomás, Ph. D “*Métodos Cualitativos De Investigación: Los Grupos Focales Y El Estudio De Caso*”. En <http://www.fvet.uba.ar/rectorado/postgrado/especialidad/programas/Grupofocalyestuodiodecaso.pdf> . Consulta: junio de 2010

Ley 823 De 2003 De La Financiación de Las Políticas y Acciones De Género Capitulo III. Bogotá. En: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley_0823_2003.html. Consulta: Marzo de 2010.

ONU Promover la Igualdad Entre los Sexos y el Empoderamiento de La Mujer. Portal de la labor del sistema de las naciones unidas sobre los objetivos de desarrollo del milenio, <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/poverty.shtml> : consulta: abril de 2010.

Organización País Rural. En: <http://www.paisrural.org/materiales/tejiendoredes/libro3.pdf>. Consultado: Marzo de 2010.

Presidencia de la República de Colombia. Consejería presidencial para la equidad de la mujer. Lineamientos de la política. Bogotá, 27 de Noviembre de 2006. En: <http://www.presidencia.gov.co/equidad/lineamientos.htm>. Consulta: Abril de 2010

República de Colombia. Consejería presidencial para la equidad de la mujer: <http://equidad.presidencia.gov.co/portafolio/transversalidad/metasmilenio.asp>. Consulta: Marzo de 2010.

Rueda Claudia mecanismos de participación ciudadana y comunitaria. Rionegro. En: <http://medicina.udea.edu.co/SYS/paginaweb/Documentos%20006/MECANISMOS.doc>

Secretaria general de la alcaldía de Bogotá. Ley 823 de 2003. De los principios y fundamentos de la ley. Cap. 1, artículo 2. En: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=878>. Consulta: Abril de 2010.

Sitio Oficial Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. http://www.presidencia.gov.co/equidad/prog_famili.htm.

Superintendencia de vigilancia y seguridad privada. Plan de desarrollo nacional. En <http://www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=1154>. Consulta: Marzo de 2010.

ANEXOS

ANEXO 1: RUTA DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA⁴⁴

FASE	DESCRIPCION
Promoción del programa	Responsabilidad de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Secretaria de Agricultura, Comités Departamentales y Comités Locales
Inscripción de las participantes	<p>EN Bogotá: Ante la Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer</p> <p>En los Departamentos: Ante comité Departamental y comité local</p> <p>Para la inscripción es indispensable verificar el cumplimiento de los requisitos como el SISBEN o recibo de servicios públicos donde se demuestre el estrato 1 o 2, una factura o carta de certificación donde se demuestra la antigüedad del negocio, una certificación de ser Mujer Cabeza de familia</p>
Proceso de capacitación	Fundamentadas en desarrollo empresarial con énfasis en género. La institución encargada es la Universidad de Cartagena, a través de estudiantes en prácticas de Trabajo Social y Administración de Empresas; Los grupos oscilan entre 25 y 30 personas y se programan teniendo en cuenta el número de inscritas. Para ello son necesarias 10 sesiones, 5 para abordar las temáticas de desarrollo humano con énfasis en género y 5 para las temáticas de desarrollo empresarial
Visitas y consultas	La consulta a la central de riesgos y la visita para verificar la información la realiza la unidad de Microcrédito del Banco Agrario. Radicación de documentos: Se radican en el comité departamental o local, con la documentación completa requerida. El comité expide una certificación de

⁴⁴ Fuente: Sitio Oficial Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
http://www.presidencia.gov.co/equidad/prog_famili.htm

	recibido, la cual es enviada a la Consejería para el consecutivo de proyectos en turno para desembolso. Luego los documentos son entregados a la Unidad de Microcrédito del Banco Agrario de Municipio, por parte del Comité ante el cual se radicó.
Aprobación de crédito	Recibida la documentación completa, en un término no mayor de 10 días, el banco agrario a través de la unidad de Microcrédito, realiza el análisis financiero de los créditos solicitados.
Expedición de garantía	El FNG expide la Garantía en un término no mayor a 10 días hábiles
Desembolso	A la firma del pagaré, se hace el desembolso

ANEXO 2: Formatos

2.1 Guía de Grupos Focales

Programa Mujer Cabeza De Familia Microempresaria Rural Y Urbana

Objetivos: Identificar significados, expresiones y alternativas de solución de las necesidades e intereses de las mujeres cabeza de familia microempresaria rural y Urbana a nivel personal, familiar, social y económica.

Criterio de conformación del grupo: Mujeres Cabeza de Familias de Estratos 1 y 2 del SISBEN.

Eje conversacional 1: Tipo de necesidades e intereses estratégicos que contribuyan al desarrollo personal; familiar; relación familia – negocio y distribución de oficios domésticos.

1. Mencione las principales necesidades de tipo personal y familiar.

2. Qué conflictos se han generado en la familia a raíz del negocio.

3. Cómo se distribuyen las tareas domesticas.

4. Cuáles son sus intereses como mujer, teniendo en cuenta la historia, los derechos y la cultura.

5. En qué otros temas necesita formación o capacitación.

Eje conversacional 2: Necesidades, dificultades, ingresos y aspiraciones en cuanto al negocio.

1. Qué tipo de necesidades tienen los negocios.

2. Dificultades que ha tenido para el progreso del negocio.

3. Han recibido créditos, con qué instituciones y como ha sido esa experiencia.

4. Que gastos alcanzan a cubrir con los ingresos o ganancias del negocio.

5. Cuáles son sus aspiraciones con su negocio.

Eje conversacional 3: Caracterización de los recursos con que cuenta.

1. Cuáles considera son las necesidades que requieren atención inmediata en su contexto.

2. Que instituciones conocen que podrían atender las necesidades que Uds. presentan.

3. A qué tipo de instituciones o programas ha acudido en busca de solución de sus necesidades.

2.2 Matriz grupos focales conformados

En cuanto a los integrantes de ambos grupos están relacionados así:

Grupo Olaya Herrera	Grupo La Victoria
Betilda	Eufemia
Celia	Luz Ángela
Edurina	María
Nurys	
Roquelina	Yessica

2.3 Evaluación

NOMBRE: _____

BARRIO: _____

1. *¿En que ha cambiado su vida como mujer, después de participar en el programa?*
2. *¿Que experiencia le dejo pertenecer al grupo?:*
3. *¿Cuáles son las aspiraciones con el grupo conformado?*
4. *¿Quiere seguir siendo parte del grupo o solo fue una experiencia más en su vida?*
5. *¿Qué necesidades de tipo personal familiar y como empresaria ha satisfecho después de participar en estos espacios?*
6. *¿Qué alianzas ha podido identificar dentro del grupo o fuera de él?*
7. *¿Qué enseñanza le dejo haber participado en el diagnóstico de las necesidades de su comunidad?*

Sugerencias _____



Universidad de Cartagena
Fundada en 1827
Siempre a la altura de los tiempos

Cartagena De Indias, 11 de Octubre 2010

DCE.043-10

Señor:
LUIS EDUARDO CHAVARRIAGA
Subdirector
SENA Centro para la Industria Petroquímica Regional de Bolívar
Cartagena

SENA - CFP 139218

Radicación Recibida

No: 1-2010-001700

11/10/2010 15:25:47

Destinatario: 139218

Asunto: programa: "Mujer Cabeza de Familia Microempresaria"

Cordial saludo.

El programa en mención se viene desarrollando en el marco del convenio firmado entre la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la Universidad de Cartagena, que está dirigido a mujeres microempresarias de estratos 1 y 2 de Cartagena y Bolívar, quienes participan en procesos formativos sobre gestión empresarial y desarrollo humano desde un enfoque de género, con el propósito de contribuir al fortalecimiento personal y de sus negocios. A la fecha se ha beneficiado de este programa 189 mujeres empresarias.

Por consiguiente y teniendo en cuenta las relaciones interinstitucionales entre el SENA y al Universidad de Cartagena solicitamos sus buenos oficios para la realización del curso de artesanías, dirigido a las personas habitantes del barrio la Victoria que relacionamos en documento anexo.

Atentamente,

JAIRO OROZCO TRIANA
Director Consultorio Empresarial
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad De Cartagena.

C.C: Jorge Villanueva, coordinador formación SENA centro para la Industria Petroquímica Regional de Bolívar, Diana Pedroza. Psicóloga

Libia p.

Facultad de ciencias económicas
Consultorio empresarial
Calle 31, Nº 55-58, Piso 1- Avenida Pedro de Heredia, sector Escallón villa
Teléfax 6699887- correo: cecempresarial@unicartagena.edu.co



Universidad de Cartagena
Fundada en 1472
Siempre a la altura de los tiempos

Cartagena De Indias, 8 de junio de 2010

DCE 023-10

Señor(es):
BANCAMIA
Atte: Dra. MARÍA LIBIA BALDRICH ROJO
Cartagena

Asunto: Programa Mujeres Cabeza de Familia Microempresarias
Rural/Urbano

Cordial saludo

El programa en mención se viene desarrollando en el marco del convenio firmado entre la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la Universidad de Cartagena, que está dirigido a mujeres microempresarias de estratos 1 y 2 de Cartagena y Bolívar, quienes participan en procesos formativos sobre gestión empresarial y desarrollo humano desde un enfoque de género, con el propósito de contribuir al fortalecimiento personal y de sus negocios, como una estrategia de generación de ingresos.

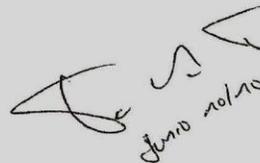
El programa además tiene como objetivo lograr que las microempresarias puedan acceder a microcréditos para potencializar sus negocios, razón por la cual les solicitamos la información sobre sus líneas de microcrédito y los requisitos para acceder a ellos.

Para facilitar esta gestión, estamos autorizando a nuestros estudiantes becados para recibir la información y/o la asesoría necesaria de acuerdo a sus posibilidades, ya sea directa o indirecta con los grupos de mujeres.

Esperamos contar con su positiva respuesta.

Atentamente,

JAIRO GONZALO TRIANA
Director Constitutor Empresarial
Facultad Ciencias Económicas
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA


Jairo mol/10



Universidad de Cartagena
Fundada en 1827
Siempre a la altura de los tiempos

Cartagena de Indias, 17 de Noviembre de 2010

SENA - CFP 139218

Radicacion Recibida

NOV 17 2010-001930

23/11/2010 11:12:27

Destinatario: 139218

Señor
LUIS EDUARDO CHAVARRIAGA
Subdirector SENA
Centro para la Industria Petroquímica Regional de Bolívar
Cartagena

ASUNTO: PROGRAMA: "MUJER CABEZA DE FAMILIA
MICROEMPRESARIA"

Cordial saludo.

Teniendo en cuenta la aceptación de la solicitud enviada el día 11 de octubre de 2010 para un curso de artesanías del barrio La Victoria con el programa en mención; y siguiendo con el cronograma de actividades en cuanto a la formación de los grupos, le solicitamos nuevamente sus buenos oficios para permitir un curso de Artesanías en el barrio Olaya Herrera.

Agradeciendo de antemano su gestión
Atentamente,

JAIRO OROZCO TRIANA
Director Consultorio Empresarial
Facultad de Ciencias Económicas
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.

Anexo: El listado de las personas interesadas en realizar el curso:

C.C: Jorge Villanueva, coordinador formación SENA centro para la Industria Petroquímica Regional de Bolívar, Diana Pedroza Psicóloga

Facultad de ciencias económicas
Consultorio empresarial
Calle 31, N° 55-58, Piso 1- Avenida Pedro de Heredia, sector Escallón villa
Teléfax: 6699887- correo: cecempresarial@unicartagena.edu.co

6699100
EXT: 52911
Pilar Behaine.