

Fortalecimiento individual y colectivo de la mujer en pro su autonomía económica en el municipio de Puerto Triunfo a través de estrategias de cierre de brechas de formación, emprendimiento y empleabilidad

Bernarda Cristina Dávila Fernandez

Luz Natalia Zapata Alzate

Kely Díaz Peña

Katty Luz Millán Otero

Psicóloga Docente Investigadora

Asesora

Universidad Católica Luis Amigó

Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Especialización en Intervenciones Psicosociales

Medellín

2017

RESUMEN

El presente proyecto de intervención psicosocial se plantea para los grupos de las mujeres acompañadas por la Secretaría de las Mujeres del Municipio Puerto Triunfo desde el diseño de estrategias de fortalecimiento individual (centrado en el ser y colectivo (capacidad organizativa y asociativa), que les permita empoderarse y trabajar en beneficio de su autonomía económica a través de estrategias de cierre de brechas desde los escenarios de formación, emprendimiento y empleabilidad.

La metodología utilizada es participativa que parte desde la voz y los intereses de las mujeres.

Se plantea en este marco la necesidad de identificar barreras de acceso en formación, empleabilidad; fortalecer sus estructuras internas y aunar esfuerzos por sensibilizar y tener voluntad política de los actores institucionales presentes en la región.

Palabras Claves: Género, asociatividad, empleabilidad, participación comunitaria, fortalecimiento.

CONTENIDO

1. TITULO.....	5
2. PLATAFORMA DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA.....	5
3. DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL.....	9
a. REFERENTE CONTEXTUAL Y LEGAL	9
b. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	11
4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
5. JUSTIFICACIÓN	18
6. OBJETIVOS	20
7. REFERENTES CONCEPTUALES	21
8. DISEÑO METODOLOGICO	25
8.1 Fundamentación o Enfoque Metodológico.....	25
8.2 Diseño Metodológico	26
9 PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES.....	31
10 PRESUPUESTO	32
11 REFERENCIAS.....	35

Lista de Figuras

Figura 1: Estructura organizativa Agencia de Gestión y Colocación de Empleo- Comfenalco Antioquia	7
--	---

1. TITULO

Fortalecimiento individual y colectivo de la mujer en pro su autonomía económica en el municipio de Puerto Triunfo a través de estrategias de cierre de brechas de formación, emprendimiento y empleabilidad.

2. PLATAFORMA DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA

Para la presente propuesta se toma la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia de la cual se presenta la siguiente información (Comfenalco Antioquia, 2016).

Nombre de la entidad u organización: Caja de Compensación Familiar-Comfenalco Antioquia

Historia: 1957: el 30 de agosto se crea la Caja de Compensación Familiar-Comfenalco Antioquia; en 2013 se crea la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo (Es un servicio de intermediación laboral que atiende los requerimientos de los empresarios afiliados, población desempleada y población con posibilidad de mejorar nivel de empleo, para lograr un encuentro entre la oferta y la demanda laboral)

Misión de la Agencia de Colocación de Empleo: Prestar servicios de intermediación laboral para vincular ofertas y demandas de empleo y otros servicios determinados por el Ministerio de Trabajo que tengan como finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes y apoyar a las empresas en la búsqueda de personal idóneo para sus vacantes.

Visión de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo: Desarrollar políticas activas y pasivas de mitigación del desempleo para facilitar que los Antioqueños ingresen al mercado laboral en condiciones de dignidad, permanencia y formalización, o mejoren sus condiciones laborales.

Principios corporativos Comfenalco- Antioquia:

- ❖ Cuidado, preservación y respeto a la vida en todas sus manifestaciones y condiciones.
- ❖ Apego a los postulados morales y éticos de validez universal y reconocida aceptación social.
- ❖ Respeto a la dignidad humana
- ❖ Acatamiento y respeto al ordenamiento legal.
- ❖ Prevalencia en las decisiones de los intereses y el bien común.
- ❖ Actitud solidaria y redistributiva.
- ❖ Apelación al trabajo disciplinado y sistémico como mecanismo de realización personal y medio institucional de inserción social.
- ❖ Reconocimiento del derecho a la participación activa de los trabajadores y empresarios afiliados, directivos y empleados, en el destino de la Organización.

Objetivos: aportar a la construcción de una nueva Colombia, mejorando las condiciones de vida de miles de familias y brindando programas integrales de seguridad social.

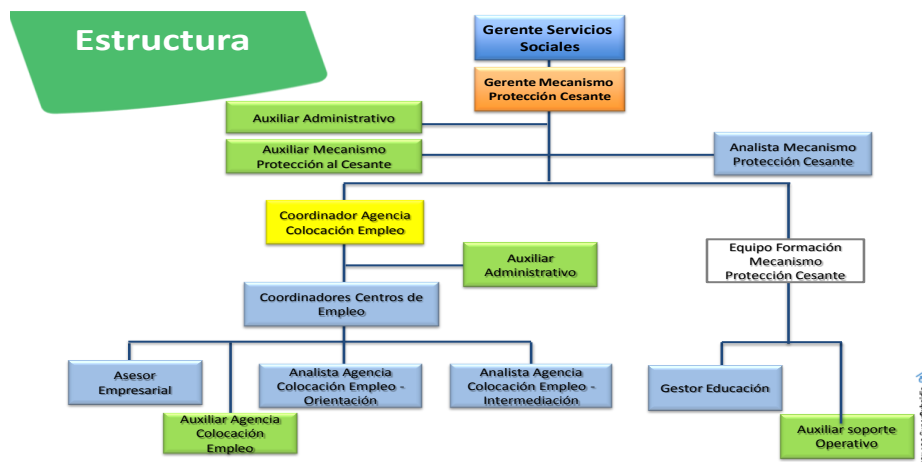


Figura 1: Estructura organizativa Agencia de Gestión y Colocación de Empleo- Comfenalco Antioquia

Actividades que realiza: La Agencia a través de la Ley 1636 de 2013, brinda los servicios de Registro, Orientación, Intermediación laboral, Gestión Empresarial y Capacitación.

Población que atiende: La Caja llega a las 9 subregiones de Antioquia (Medellín y Valle de Aburrá, Bajo Cauca, Magdalena Medio, Nordeste, Norte, Occidente, Oriente, Suroeste, Urabá) a través de los Centros de Empleo y estrategia Itinerante, ofreciendo oportunidades de desarrollo a las comunidades y calidad de vida a las familias.

Experiencia (otros proyectos desarrollados): la Agencia de Empleo bajo lineamientos del Ministerio del Trabajo se encuentra en el desarrollo de programas del Gobierno enfocados en el Posconflicto tales como Programas intensivos en mano de obra, Emprendimiento, asociatividad y empleabilidad para víctimas, Empleo Joven + Manos a la Paz, Formación y reconversión laboral en el campo,

Fondo solidario de protección social, Equidad de género, Empleos verdes y culturales, Economía social e integración territorial. No obstante La Agencia ha adelantado trabajos en equidad de género, discapacidad y emprendimiento.

3. DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL

a. REFERENTE CONTEXTUAL Y LEGAL

Para el referente contextual se tiene presente los siguientes parámetros:

- **Localización geográfica de la propuesta.**

El Municipio de Puerto Triunfo, está ubicado en la subregión del Magdalena Medio Antioqueño, con una extensión: 361Km.² distante 191Km de Medellín Capital del Departamento; está conformado por 8 veredas (Alto del Pollo, Balsora, Estación Pita, La Esmeralda, La Estrella Rio Claro, La Florida, Tres Ranchos, Santiago Berrio y 3 corregimientos (Doradal, Estación Cocorná, Las Mercedes y Puerto Perales).

- **Características demográficas del contexto**

Puerto Triunfo cuenta con una población de 20.062 habitantes, de los cuales el 52.9% son hombre y el 47.1% mujeres. El % de población pobre es 42.4; % de población en miseria: 51.60; % de población con NBI: 36.90; Tasa escolaridad bruta: 62.80%; % cobertura servicios públicos: Acueducto: Urb.:94.5. Rural.: 84.5; Alcantarillado: Urb. 76.5; Rur. 79; % cobertura régimen subsidiado: 56.3; % cobertura afiliados seguridad social 59.

Fuentes: DNP, DAP (fichas municipales año 2005), SISBEN, DANE, Secr. Educación, D.S.S.A. (Alcaldía de Puerto Triunfo, s.f.)

- **Caracterización económica**

Su principal renglón económico es la ganadería, seguida por la pesca. En su jurisdicción se destaca igualmente la explotación de cemento (Argos), Empresas extractoras y explotadoras de cales, Sotradoradal, Cooletriunfo y en una menor influencia las empresas de hidrocarburos (Ecopetrol y sus operadoras.)

Turismo: Es una de las principales entradas del municipio, con la reserva Río Claro, y con la excelente infraestructura hotelera y de restaurantes en el corregimiento Doradal.

Por último está la agricultura que se ha estado dando en buena proporción desarrollada al frente del malecón turístico al otro lado del río, con cultivos de plátano, yuca, sandía, banano, maíz, papaya, entre otros (Fundación Wikipedia, s.f.).

Desde estos elementos en el Plan de Desarrollo “El Cambio es Ya 2016-2019” se plantea algunas preguntas fundamentales frente a si los habitantes del municipio están preparados para asumir los cambios que a nivel económico se vienen presentando, ante lo cual se plantea:

El nivel de preparación profesional y conocimiento sobre el tema de cómo crear empresas de manera exitosa es bastante bajo, puesto que en Puerto Triunfo existe muy poca oferta y demanda de personal profesional y no existe cultura de emprendimiento empresarial toda vez que la población ha estado enfrascada hace muchos años a la modalidad del rebusque en actividades como recolección de limón, extracción de material de río y transporte en moto taxi por nombrar algunas de muchas que no son formales. (Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Puerto Triunfo, 2016)

A continuación se describe el referente legal:

Para el desarrollo de esta propuesta, se tendrán en cuenta las siguientes leyes como soporte a todo el proceso de enfoque laboral con equidad de género.

- Constitución Política de Colombia 1991 Art 13, 43
- Ley 1636 de 2013 Ley de protección al cesante
- Ley 1450 de 2011 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014” art. 177 Equidad de Género. A partir del Cual se adopta la “Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias”
- Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1668 de 2016: “Por el cual se modifica el Decreto 1072 de 2015 referente a la contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos”.
- Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres

b. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La población base con la que se desarrollará la propuesta de intervención son 26 mujeres los cuales viven en el municipio de Puerto Triunfo, Antioquia tanto en la zona urbana y rural (Doradal, Las Mercedes, Puerto Perales). Para caracterizar la población se aplicó una encuesta sociodemográfica que permitiera recoger algunos elementos básicos para caracterizar al grupo focal de forma más detallada con características importantes dentro de la propuesta de intervención.

Características del núcleo familiar: la composición familiar está relacionada de la siguiente manera; en cuanto al tipo de familia, el 37% tiene una familia nuclear, 33% familia monoparental, 7,4 familia extensa y 22% a otro. Las

Características del grupo familiar: familias están compuesta entre 1 y 2 hijos 48.4%, entre 2 y 4 25%, más de 4, 7.4% y no tienen hijos o no responde 18%.

Las viviendas son en un 44% propias, 37% pagan arriendo, 11% familiares y 7.4 son compartidas. Están construidas en 88.9% de material y el 81.5 cuenta con todos los servicios públicos Energía, agua potable, gas, alcantarillado y recolección de basuras. Sólo el 18.5 carecen de alguno de estos servicios.

Edades: las edades de las personas del grupo oscilan entre los 21 y 56 años, sin embargo hay 1 mujer de 71 años la cual es líder activa del proceso del municipio en actividades de mujer

Estado civil: el 37% de las personas viven en unión libre, el 33.3% son solteros, 14.8% casadas y 3.7% divorciada y 3.7 % viuda.

Nivel de educación: el grupo tiene un nivel de formación universitario 14.8%, técnico 29.6%, bachiller 29.6%, primaria completa 11.11%, bachiller incompleta 11.11%, ninguno 3.7%

Ocupación: el 37% es ama de casa, 33.3% empleada dependiente, desempleadas 22% y 7.4% empleada independiente.

Nivel de relaciones: las personas asistentes pertenecen a diferentes asociaciones del municipio, algunas legalizadas, otras en proceso y otras recién conformadas. Igualmente participaron mujeres concejalas y líderes comunitarias. En su tiempo libre participan de actividades de la asociación como reuniones,

integraciones, producción y venta de productos; se capacitan y disfrutan de actividades de recreación, deportivas, trabajo agrícola, leer y escribir.

Se caracterizan por tener conocimientos en artes como artesanías, reciclaje, costura, recreación y varios tipos de manualidades.

Contexto de la Intervención: para la presente intervención abordaremos el contexto socio-laboral teniendo en cuenta que una de las necesidades más sentidas en las mujeres es poder acceder a un empleo digno y oportunidades de generación de ingresos para el sostenimiento de sus familias. Desde la apuesta de Comfenalco a través de la agencia de empleo es lograr redes de empoderamiento y cierre de brechas para las mujeres que deseen gestionar su inserción en el campo laboral y generación de emprendimiento, en pro del cierre de brechas y superación de barreras. Para ello es igualmente importante abordar elementos del contexto social- educativo en la formación de competencias para que la mujer cuente con más y mejores oportunidades de empleabilidad.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A partir de la revisión teórica frente al tema sobre la inclusión laboral con equidad de se retoman varios elementos que nos dan una ruta de abordaje y conceptualización.

El PNUD plantea dentro de los Objetivo de Desarrollo Sostenible uno relacionado con la igualdad de Género para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no sólo como derecho humano básico, sino como fundamental para acelerar el desarrollo sostenible..., toda vez que el empoderamiento de las mismas ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo mundial...; teniendo en cuenta que los obstáculos más difíciles de superar y que aún persistente son la violencia y explotación sexual, la división desigual del trabajo no remunerado-tanto doméstico como en el cuidado de otras personas- y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público...; así mismo acciones como el garantizar el acceso universal a salud reproductiva y sexual y otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos, como tierras y propiedades, son metas fundamentales (PNUD, 2017).

Por su parte a nivel de Colombia Desde Ley 1450 de 2011 Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 art. 177 Equidad de Género, se adoptan los lineamientos para trazar la actual Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias, cuyo objetivo es asegurar el pleno goce de los derechos

de las mujeres en Colombia, garantizando el principio de igualdad y no discriminación (Presidencia de la República de Colombia, 2012), todo esto en el marco de una agudización cada vez más creciente de la discriminación que aun hoy siguen viviendo las mujeres en diferentes áreas como la familiar, económica, laboral, seguridad y participación.

La información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares permite observar que de los 12.535.357 hogares, el 32% tienen jefatura femenina y de estas el 76% son solteras, separadas o viudas, mientras que el 83% de los hombres jefes de hogar son casados o viven en unión libre. (Presidencia de la República de Colombia, 2012, pág. 15).

De otra parte, uno de los componentes que sigue afectando a las mujeres en la feminización de la pobreza, anudado a situaciones de jefatura del hogar sin el apoyo de otras personas, lo que ha generado una necesidad imperante de tener que incursionar en el mundo laboral sin importar las condiciones o garantías, sino con la necesidad de sobrevivir y solventar las necesidades de su hogar.

Teniendo en cuenta algunos de los elementos planteados desde el Plan Nacional de Desarrollo, la Alcaldía de Puerto Triunfo (Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Puerto Triunfo, 2016, págs. 143-147) en el tema de Equidad de Género y derechos de la mujer plantea que se hace necesario tener espacios para la mujeres en cuanto a capacitación, proceso laboral, participación ciudadana, empoderamiento, sujeta de derechos, propendiendo por mejorar su calidad de vida para lo cual se plantea la “Línea estratégica No. 5: DD.HH, Justicia y Seguridad, con los programas: Participando y Transformando, Soy mujer libre de violencia, Mujeres asociadas y emprendedoras, Jovencitas tejiendo vida, Mujeres: arte, cultura y vida, Fortalecimiento sistema rendición de cuentas”.

El Municipio de Puerto Triunfo tiene alrededor de 20.062 habitantes donde el 47% son mujeres de niveles I y II de Sisben, con bajos ingresos familiares. En este municipio se han identificado brechas en equidad de género, donde se requiere impulsar acciones donde se cierren estas brechas y se les dé más oportunidad a las mujeres porteñas, a través de su política pública en equidad de género y el plan de desarrollo actual. Se identifica barreras que las mismas mujeres han expuesto a la comunidad y oportunidades que se pueden potencializar.

Estas son las barreras que las mujeres de Puerto Triunfo encuentran en equidad de género:

- Falta de compromiso por parte de la comunidad femenina
- Inclusión en programas de presupuesto participativo
- Capacitación en emprendimiento y desarrollo económico
- Transporte, distancias de las veredas
- Falta de apoyo en sus hogares, descuido de los hijos
- Estigmatización laboral
- Falta de reconocimiento a la labor
- Feminización de la pobreza

Por su vez hay oportunidades, que se identifican y se pueden lograr con intervenciones Psicosociales de género, capacitación de fortalezas de líderes y fortaleciendo asociaciones existentes en el Municipio

- Apoyo económico de empresas de la región a proyectos desarrollados por las asociaciones.
- Desarrollo económico de unidades productivas
- Participación activa de la mujer en las políticas del plan de desarrollo en vigencia
- Articulación con entidades gubernamentales y no gubernamentales
- Oportunidad laboral en empresas del sector y turismo regional.

Las mujeres de Puerto Triunfo muestran toda la disposición, ganas y necesidad de acortar las brechas en equidad de género, es la oportunidad de brindar todo el apoyo, generando así un buen porcentaje de beneficiadas, donde el cambio cultural, laboral y económico se vea reflejado.

5. JUSTIFICACIÓN

Dada la condición actual del municipio de Puerto Triunfo frente a las barreras en equidad de género y en pro de la mitigación de la feminización de la pobreza tanto en emprendimiento como en empleo se realiza propuesta de intervención en aras de lograr un espacio femenino frente a la discriminación en la búsqueda laboral, rompimiento de paradigmas en roles femeninos en contra del machismo, falta de capacitación y profesionalización y empleos masculinizados que han logrado ubicar a las mujeres en labores domésticas.

Ahora bien, en la Administración Municipal en cabeza de una mujer y con un número elevado de participante femeninos se logra la voluntad política bajo el artículo 30 del Plan de Desarrollo Municipal donde desarrolla el Proyecto: Participando y Transformando donde se reconoce que

Colombia es un país patriarcal lo cual genera vulneración de los derechos de la mujer, relegándola en gran medida a ser cuidadoras; Puerto Triunfo no es ajeno a esta realidad, y a pesar de que ha venido evolucionando un poco en la equidad de género aún persiste marcadas huellas de exclusión y descremación hacia la mujer que no le permiten proporcionalmente las mismas oportunidades que son brindadas al género masculino (Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Puerto Triunfo, 2016, pág. 56)

Es así como se apoya el objetivo de “Diseño de estrategias que fomenten el liderazgo y la participación de las mujeres en las distintas organizaciones, en ámbitos políticos sociales y culturales potencializando la defensa de los derechos de la mujer con el apoyo de la administración municipal”, (Gobernación de

Antioquia, Alcaldía de Puerto Triunfo, 2016, pág. 143) De esta manera se apoyan metas propuestas y pertinencia en el alcance para transformación no solo desde las mujeres sino del núcleo familiar en construcción de equidad fortaleciendo habilidades para la vida, redes de trabajo y apoyo empresarial mostrando oportunidad y desarrollando tejido social en empleos y/o emprendimientos que evidencien disminución en la feminización de la pobreza en pro del cierre de brechas.

6. OBJETIVOS

- **General**

Fortalecer la capacidad organizativa y la asociatividad de los grupos de mujeres a través de estrategias de cierre de brechas de formación, emprendimiento y empleabilidad.

- **Específicos**

- Identificar barreras que tienen el grupo de mujeres para acceder a ofertas de formación, empleabilidad y emprendimiento formal.
- Fortalecer las estructuras internas de los grupo de mujeres según sus necesidades de formación
- Sensibilizar actores institucionales que puedan contribuir a la mitigación de las barreras de las mujeres acompañadas por la Secretaria de las Mujeres del municipio de Puerto Triunfo.

7. REFERENTES CONCEPTUALES

Para el sustento teórico y marco de referencia del presente proyecto, se hace necesario abordar tres conceptos importantes como lo son género, las representaciones sociales y la participación comunitaria en el contexto de las mujeres como sujetos sociales y políticos que buscan incursionar en espacios laborales como medio de expresión, desarrollo, empoderamiento, crecimiento personal y económico, lo cual incida igualmente en su núcleo familiar. Se iniciará enmarcando el concepto de género como el más amplio dentro del cual se dan y relacionan los otros dos.

El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para socializar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y “propio” de las mujeres (lo femenino (Lamas, 2000, p. 2)

A partir de éste y otros planteamientos hechos por Lamas (2000), se puede tener una concepción inicial que más allá de lo que pueda darse en una perspectiva biologicista, el género tiene su marco de sustento en una construcción cultural simbólica que tiene unas representaciones que pueden estar dadas desde diferentes prácticas en lo cotidiano en la relación entre hombres y mujeres, donde hay unos ejercicios de poder, roles, exclusiones, divisiones y distinciones entre unos y otros. Aquí el lenguaje y las representaciones sociales juegan un papel crucial porque permite construir unos imaginarios colectivos de interacciones en los diferentes escenarios individuales y colectivos como la familia, la escuela, el trabajo, la comunidad, entre otros.

Así mismo es necesario concebir al hombre y la mujer como un producto cultural cargado de historia, concepciones que se constituyen como tal no a partir de su sexo sino de los significados individuales que organizan y comparten en comunidad, donde se permiten construir imaginarios acerca del otro que es subjetiva.

En este sentido como lo plantea Moscovici (como se citó en Rodríguez, 2003) las representaciones sociales juegan un papel fundamental en tanto funcionan como esos patrones comunes, entidades operativas que posibilitan el entendimiento entre los seres humanos, en tanto aportan una base común en la comunicación para favorecer procesos de comprensión de realidades comunes, entendimientos entre seres que se vinculan y relacionan. Se pueden consolidar como creencias, imágenes, sistema de valores, códigos que permiten nombrar las cosas de una manera convencional entendidas por todos los que la usan en un contexto definido y utilizadas en prácticas comunes en la sociedad.

Es posible pensar por tanto, como lo plantea Lamas (1996) que la discriminación se da desde esas ideas y prejuicios que se tejen en el aprendizaje social, en este caso desde una perspectiva de género, donde también se construyen unas relaciones desiguales entre hombres y mujeres, desde unas jerarquías de poder construidas en el tiempo y desde la cultura, donde se asignan unas características a las mujeres de debilidad, vulnerabilidad, afianzadas desde prácticas educativas dentro de la familia y los espacios educativos desde la niñez, donde se ha mitificado lo privado para las mujeres y lo público para los hombres, lo que ha generado aun en el espacio laboral practicas inequitativas en cuanto a asignación de funciones, puestos de trabajo y remuneración; sumando además las responsabilidades en el trabajo doméstico, exclusión de la vida pública, escasa formación a nivel académico y profesional; estas y otras prácticas desde el género, no les permiten a las mujeres un disfrute de sus derechos y la exclusión en momentos de una vida digna.

Para que las mujeres lleguen a tener ese disfrute de derechos es fundamental la participación comunitaria y su fortalecimiento, para la solución y transformación de esas dificultades que la discriminación les ha conllevado. En este sentido Montero (2003) ha planteado “La noción de fortalecimiento comunitario ha sido señalada como una de las vías fundamentales para alcanzar el desarrollo y transformación de las comunidades” (p. 59). Y este objetivo se logra con autogestión donde las mujeres controlen los cambios en su entorno y ambiente. El fortalecimiento lleva a una comunidad determinada a una revisión personal y comunitaria, a tener un control de recursos y generar mayor conciencia en el desarrollo de estos.

La participación como elemento principal y fundamental en el fortalecimiento, permite que los objetivos construidos en común acuerdo en determinada comunidad o grupo puedan desarrollarse, ampliarse, profundizarse con acciones que puedan transformar necesidades sentidas y que respondan a estrategias colectivas que apoyen un entorno social.

El proceso de fortalecimiento estará dependiendo del tiempo de la comunidad, el autor Kieffer (como se citó en Montero, 2003), propuso tres fases que implicará un trabajo de intervención y participación comunitaria, las cuales se podrían resumir así:

- Desarrollo creciente, no sentirse como individuo aislado dentro de la comunidad
- Comprensión social y política del entorno
- Diseño de estrategias, funcionamiento de los roles en los colectivos a trabajar.

Los conceptos anteriormente abordados, permiten construir algunos derroteros para el abordaje de las diferentes problemáticas que enfrentan constantemente las mujeres de Puerto Triunfo en relación a las brechas en empleabilidad, la feminización de la pobreza, poca visibilización de su papel como sujetas de

derecho, entre otras, lo cual aporte a la deconstrucción de paradigmas patriarcales frente al tema laboral de la mujeres y la equidad de oportunidades en diferentes campos fuera del ámbito doméstico, dado que hasta ahora a ellas se les ha atribuido culturalmente sólo como espacio de desarrollo el hogar donde encontramos los oficios domésticos, el cuidado de los hijos, el sostenimiento emocional y moral de la familia, pero además se suma a esto otras situaciones poco favorables, como lo son las diferencias salariales, horas laborales remuneradas y no remuneradas, acceso a la educación y participación que han incidido directamente en el desarrollo autónomo de las mismas; ligado a esto no es de olvidar la violencia suscitada en estos territorios que obligaron a las mujeres a adoptar obligaciones y espacios en los cuales no existía lugar de participación para ellas desdibujando modelos de representaciones sociales marcados a través de la historia. Es así como se recoge la importancia de generar espacios de construcción desde lo individual y colectivo, donde las mujeres se empoderen como sujetas de derecho y planteen propuestas de emprendimiento que incidan e impacten positivamente sus condiciones de vida y que favorezcan al sujeto en el desarrollo de nuevos roles en ámbitos laborales y económicos con equidad de género, donde empiecen no sólo a identificar las barreras en este ámbito, sino a construir espacios colectivos de reflexión y participación donde se vinculen sectores empresariales que le apuestan a procesos de integración social con perspectiva de género.

8. DISEÑO METODOLOGICO

8.1 Fundamentación o Enfoque Metodológico

Para el presente proyecto la propuesta metodológica a manejar es participativa como “alternativa al positivismo dominante para construir procesos de intervención social colectivos, autónomos, solidarios, respetuosos y participativos” (Alpizar, 2016), busca mantener los momentos precisos de la intervención, el aprendizaje, la comunicación y la producción, lo que permita dar respuesta a los objetivos anteriormente propuestos.

La población objeto será un grupo de mujeres lideradas por la alcaldía de Puerto Triunfo que han trabajado para que sus actividades en emprendimiento se fortalezcan y las brechas en la búsqueda de empleo sean identificadas para finalmente cerrarlas.

Dadas las barreras que tienen las mujeres para acceder al empleo y emprendimiento formal es vital desarrollar a partir de la metodología participativa herramientas que permitan vislumbrar las construcciones sociales a partir del discurso con una dimensión comunicativa que construya y fortalezca la producción de contenidos colectivos enmarcados en un impacto social que dimensionen el dialogo, opiniones, reflexiones y que su objetivo como tal sea obtener unas conclusiones como punto inicial de partida para el trabajo comunitario que logre trascender en cierre de brechas ocupacional y participación activa de la comunidad.

Partiendo de la información recolectada se fortalecerán las estructuras de los grupos identificados de mujeres según las necesidades para la formación pertinente por medio de actividades que abarquen conocimientos, sentimientos, percepciones y demás recursos brindados en narrativas y herramientas trabajadas que logren manifestar la lectura de la oportunidad en capacitación, es importante reconocer la realidad en vivencias de cada persona de esta manera promover la comunicación enfocada de manera creativa que logre empoderar a las mujeres del municipio.

8.2 Diseño Metodológico

- Porcentaje de personas certificadas en relación a las programadas

Objetivos	Actividades	Meta	Indicadores	Recursos	Fuentes de verificación
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar barreras que tienen el grupo de mujeres para acceder a ofertas de formación, empleabilidad y emprendimiento 	1.1. Diagnóstico rápido participativo de las barreras que tienen las mujeres para acceder a ofertas de formación,	Un documento diagnóstico	Porcentaje de diagnósticos realizados en relación a los programados	Talento Humano Material didáctico	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de asistencias - Diagnóstico rápido participativo

formal.	empleabilidad y emprendimiento formal.				
<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las estructuras internas de los grupos de mujeres según sus necesidades de formación 	2.1. Laboratorios del ser para fortalecer las estructuras internas de los grupos de mujeres	5 laboratorios	Porcentaje de laboratorios realizados en relación a los programados	Talento Humano Material didáctico Logístico	<ul style="list-style-type: none"> Listados de asistencias Registro fotográficos Documento
	2.2. Diplomados de fortalecimiento en competencias para	1 Diplomados	Porcentaje de diplomados realizados en relación	Talento Humano Material didáctico Logístico	<ul style="list-style-type: none"> Registro fotográficos Listados de asistencias

	afianzar la estructura interna de los grupo de mujeres según sus necesidades de formación		a los programados		<ul style="list-style-type: none"> - Módulos de diplomado - Evaluaciones
	2.3. Asesorías a los grupos beneficiarios según sus necesidades de formación	12 Asesorías a los 6 grupos beneficiarios, dos para cada grupo de mujeres	Porcentaje de asesorías realizadas en relación a los programados	Talento Humano Material didáctico Logístico	<ul style="list-style-type: none"> - Registro fotográficos - Listados de asistencia - Formatos de seguimiento
	2.4. Feria Emprendimiento en pro del desarrollo de los	1 Feria de Emprendimiento	#ferias planeadas/ #ferias realizadas* 100	Talento Humano Material didáctico	<ul style="list-style-type: none"> - Registro fotográficos - Publicidad

	grupos de mujeres de emprendimiento			Logístico	
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar actores institucionales que contribuyan a la mitigación de las barreras de las 	<p>Constituir espacios de interlocución para sensibilizar actores institucionales que puedan contribuir a la mitigación de las barreras</p>	<p>Constituir 4 espacios de interlocución</p>	<p># de espacios planeados/ # de espacios realizados* 100</p>	<p>Interventores (3)</p> <p>Representante Administración Municipal (1)</p> <p>Representantes empresariales (1* empresa invitada)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registro fotográficos - Listado de asistencia - Actas de Cada encuentro.

<p>mujeres acompañadas por la Secretaría de las Mujeres del municipio de Puerto Triunfo .</p>	<p>3.2. Alianzas constituidas en aras de contribuir a la mitigación de las barreras de las mujeres</p>	<p>4 Alianzas constituidas</p>	<p># alianzas firmadas/# alianzas proyectadas*100</p>	<p>Interventores (3) Representante Administración Municipal (1) Representantes empresariales (1* empresa invitada)</p>	<p>- Documento de Alianzas</p>
---	--	--------------------------------	---	---	--------------------------------

9 PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MESES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Diagnóstico rápido participativo de las barreras que tienen las mujeres para acceder a ofertas de formación, empleabilidad y emprendimiento formal.													
Laboratorios del ser para fortalecer las estructuras internas de los grupos de mujeres													
Diplomado de fortalecimiento en competencias para afianzar la estructura interna de los grupo de mujeres según sus necesidades de formación													
Asesorías a los grupos beneficiarios según sus necesidades de formación													
Feria Emprendimiento en pro del desarrollo de los grupos de mujeres de emprendimiento													
Constituir espacios de interlocución para sensibilizar actores institucionales que puedan contribuir a la mitigación de las barreras													

10 PRESUPUESTO

Presupuesto Detallado						
	UND	Meses	VR. Unitario	VR Total	ALCALDÍA	EMPRESA
1. Personal						
Coordinador del proyecto	1	12	\$4.700.000	\$56.400.000		\$56.400.000
Promotor empresarial con experiencia en empresarismo (Por taller)	1	10	\$2.500.000	\$25.000.000		\$25.000.000
Tallerista	4	12	\$4.320.000	\$17.280.000		\$17.280.000
Asesores (acompañar a las empresas en alianzas y pre y posvinculación)	6	6	\$4.320.000	\$25.920.000		\$25.920.000
			Subtotal	\$124.600.000		\$124.600.000
2. Prestaciones Sociales						
Coordinador del proyecto	1	12	\$2.413.544	\$28.962.528		\$28.962.528

Promotor empresarial con experiencia en empresarismo (Por taller)	1	10	\$1.283.800	\$12.838.000		\$12.838.000
Tallerista	6	12	\$2.218.406	\$26.620.877		\$26.620.877
Asesores	6	6	\$2.218.406	\$13.310.438		\$13.310.438
			Subtotal	\$81.731.843	\$ -	\$81.731.843
3. Viajes y Viáticos						
Alojamiento y alimentación para promotor empresarial, talleristas y asesores (No son de la región)	10	10	\$6.000.000	\$60.000.000		\$60.000.000
			Subtotal	\$60.000.000	\$ -	\$60.000.000
4. Materiales y Suministros						
Material para las actividades				\$4.000.000		\$4.000.000
Feria	1	1	\$7.000.000	\$7.000.000	\$1.000.000	\$6.000.000
			Subtotal	\$11.000.000	\$1.000.000	\$10.000.000
5. Diseño de piezas comunicacionales						
E- card	1	1	\$10.000	\$10.000		\$10.000

			Subtotal	\$10.000		\$10.000
6. Feria						
Logistica para montaje		1	\$ 1.836.000,0 0	\$ 1.836.000,00		
			Subtotal	\$1.836.000		\$1.836.000
			Subtotal		\$1.000.000	278.177.843
Gran Total (COPS)					279.177.843	

11 REFERENCIAS

- Alcaldía de Puerto Triunfo. (s.f.). Puerto Triunfo-antioquia.gov.co. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de http://puertotriunfo-antioquia.gov.co/apc-aa-files/63653737383565623438303563316566/Info_basica_puerto_triunfo.pdf
- Alpizar. (2016).
- Comfenalco Antioquia. (2016). Comfenalco Antioquia. Recuperado el Abril de 2017, de <http://www.comfenalcoantioquia.com/>
- Fundación Wikipedia. (s.f.). Wikipedia_ La Enciclopedia libre. Recuperado el 29 de Abril de 2017, de https://es.wikipedia.org/wiki/Puerto_Triunfo#cite_note-Censo-2
- Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Puerto Triunfo. (19 de Julio de 2016). Plan de Desarrollo "El cambio es ya" 2016-2019 Puerto Triunfo-Antioquia. Puerto Triunfo: Alcaldía de Puerto Triunfo. Recuperado el 27 de Abril de 2017, de http://www.puertotriunfo-antioquia.gov.co/Nuestros_planes.shtml
- Lamas, M. (1996). Seminario de Educación Superior. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, 7(018), 1-22.
- Montero, M. (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria. Buenos Aires: Paidós.
- PNUD. (2017). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado el 8 de Marzo de 2017, de

<http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

Presidencia de la República de Colombia. (Septiembre de 2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. Bogotá. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Rodriguez, T. (2003). El debate de las representaciones sociales en la psicología social. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 24 (93), 53-80.